

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

C.

c.

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose
et le paludisme**

125^e session

Jugement n° 3922

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M^{me} R. C. le 1^{er} juin 2015 et régularisée le 3 août, la réponse du Fonds mondial du 16 novembre 2015, la réplique de la requérante du 21 mars 2016, régularisée le 31 mars, et la duplique du Fonds mondial du 19 juillet 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la décision de lui proposer un renouvellement de contrat de trois mois et de rejeter les demandes qu'elle a formulées concernant l'évaluation de ses services pour 2012, le reclassement de son poste, la durée de son dernier contrat et ses allégations de harcèlement, de représailles et d'intimidation.

La requérante a travaillé quelques mois pour le Fonds mondial en 2010, a quitté l'organisation et y a été employée à nouveau dès février 2011. En septembre 2011, un contrat d'une durée déterminée de deux ans lui a été offert, qu'elle a accepté, pour un poste d'analyste auxiliaire chargée des enquêtes auprès du Bureau de l'Inspecteur général. Le 27 février 2013, la requérante fut informée que le Comité exécutif avait approuvé l'appréciation «satisfaisant» qui avait été attribuée à son

travail dans son rapport d'évaluation pour 2012. Le 15 mars, après avoir obtenu quelques détails sur le contenu dudit rapport, elle écrivit à sa nouvelle supérieure hiérarchique, M^{me} R., qui avait été nommée au début de l'année 2013 en remplacement de M. A., afin de lui faire part de son mécontentement concernant cette appréciation. Elle lui demandait qu'une nouvelle évaluation de ses services soit effectuée par une autre personne, en l'occurrence M. A., son supérieur hiérarchique en 2012, qui savait quels étaient les objectifs qui avaient été définis et connaissait son travail.

En juillet 2013, la requérante se vit offrir une prolongation de son contrat qui devait expirer en septembre. Son contrat fut prolongé jusqu'au 31 décembre 2013 pour permettre à l'administration d'évaluer la possibilité de renouveler son contrat de deux ans. Elle fut en outre avisée qu'une décision concernant le renouvellement de son contrat lui serait communiquée avant la fin du mois de septembre 2013. Le 23 juillet 2013, elle adressa une demande de résolution d'un différend, invoquant des actes d'intimidation et de représailles. Elle demandait qu'une évaluation juste et objective de ses services soit effectuée pour 2012, que son contrat de durée déterminée soit renouvelé pour une période de deux ans à compter de sa date d'expiration, le 16 septembre, et que son travail soit réévalué de manière juste, transparente et objective. Elle demandait également qu'une médiation soit organisée en présence de l'Ombudsman ou de tout autre médiateur qualifié en vue de parvenir à une résolution mutuellement satisfaisante de tous les points litigieux. Le 27 septembre 2013, la directrice du Département des ressources humaines fit part à la requérante de sa décision finale concernant sa demande de résolution d'un différend. S'agissant de son rapport d'évaluation pour l'année 2012, elle demandait à la requérante d'indiquer précisément avec quelles formulations utilisées dans le rapport elle était en désaccord. Elle l'encourageait également à s'entretenir avec l'Ombudsman sur ses allégations concernant des actes d'intimidation et de représailles une fois qu'elle se sentirait mieux. À cet égard, elle soulignait que l'Ombudsman avait tenté de la contacter mais qu'elle lui avait dit qu'elle n'était pas disponible car elle était en congé de maladie. Le 5 novembre, l'Ombudsman informa la directrice du Département des ressources humaines et la requérante qu'il considérait

son intervention comme superflue au regard des communications échangées entre cette dernière et l'administration au sujet de la prolongation de son contrat et qu'il avait décidé par conséquent d'y mettre fin. Quelques jours plus tard, la directrice du Département des ressources humaines ouvrit une enquête formelle et la confia à un enquêteur externe indépendant.

Entre-temps, le 19 septembre 2013, la requérante se vit offrir un nouveau contrat de trois mois du 1^{er} janvier au 31 mars 2014. Elle déclina cette offre le 21 octobre, expliquant que celle-ci était assortie d'une condition, à savoir qu'elle participe à un programme individuel de perfectionnement destiné à améliorer sa «réputation», et qu'elle ne pouvait l'accepter «à la place d'un renouvellement normal de [s]on contrat de deux ans». Trois jours plus tard, le 24 octobre, elle fut informée que son refus de signer l'offre équivalait à une démission et qu'en conséquence son dernier jour de service serait le 31 décembre 2013. À partir de la mi-novembre 2013 et jusqu'à la fin de l'année, la requérante fut en congé de maladie.

Le 31 décembre 2013, la requérante déposa une deuxième demande de résolution d'un différend. Elle contestait la décision du 24 octobre tendant à considérer que son refus d'accepter la prolongation de trois mois équivalait à une démission et qu'en conséquence son dernier jour de service serait le 31 décembre 2013. Le 28 février 2014, elle fut avisée que sa demande de résolution d'un différend était rejetée.

Le 15 février 2014, elle déposa une troisième demande de résolution d'un différend afin de contester la décision prise le 19 décembre 2013 de clore l'enquête relative à ces allégations de harcèlement, aux motifs qu'elle ne les avait pas étayées et qu'elle n'était pas prête à coopérer pleinement à l'enquête. Le 15 avril 2014, elle fut informée que sa demande était rejetée.

Le 25 novembre 2013, la requérante déposa un premier recours devant le Comité de recours afin de contester la décision de prolonger son contrat jusqu'à la fin du mois de décembre 2013 au lieu de lui proposer une prolongation de deux ans. Elle contestait également son rapport d'évaluation pour 2012 ainsi que la décision de ne pas procéder à la réévaluation et au reclassement de son poste, et elle prétendait que

l'interprétation qui avait été faite de son refus d'accepter la prolongation de trois mois du 1^{er} janvier au 31 mars 2014, qui avait été assimilé à une démission, était erronée. Le 17 février 2014, elle introduisit un deuxième recours contre la décision de clore l'enquête sur ses allégations de représailles, d'intimidation et de harcèlement moral. Elle déposa deux autres recours les 29 avril 2014 et 13 juin 2014, contestant respectivement la décision du 28 février 2014 et celle du 15 avril 2014.

Le Comité de recours décida de joindre ses recours et rendit un rapport unique le 16 février 2015. Il recommanda de rejeter le recours formé le 17 février 2014 contre la décision de clore l'enquête sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante, au motif qu'elle avait déposé une demande de résolution d'un différend deux jours plus tard et n'avait pas encore reçu de réponse. Il considéra toutefois que le recours qu'elle avait formé le 13 juin 2014 contre la décision du 15 avril 2014 concernant la décision de clore l'enquête sur ses allégations de harcèlement était recevable, de même que le recours formé le 25 novembre 2013. Le Comité recommanda l'octroi à la requérante d'une compensation financière en raison de la mauvaise gestion de son dossier par l'administration et de la mauvaise foi dont celle-ci avait fait preuve en lui offrant un renouvellement de trois mois au lieu d'un renouvellement de deux ans. Considérant néanmoins que les règles applicables n'empêchaient pas l'administration de renouveler son contrat pour une durée de trois mois, il recommanda de lui octroyer une compensation financière et non de la réintégrer ou de renouveler son contrat pour une durée de deux ans. La majorité des membres du Comité de recours recommanda d'octroyer à la requérante un montant équivalent à six mois de traitement, et l'un des membres recommanda de lui octroyer une somme équivalente à douze mois de traitement.

Par une décision du 3 mars 2015, le Directeur exécutif releva que la requérante avait volontairement décidé de quitter l'organisation en refusant l'offre de renouvellement de son contrat pour une durée de trois mois, mais il reconnaissait qu'il y avait eu un problème de communication entre elle et l'administration et avait donc décidé de lui octroyer, *ex aequo et bono*, une somme équivalente à trois mois de traitement. Il rejeta toutes ses autres demandes. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral au titre de chaque point litigieux relatif à son emploi. Elle demande également que lui soient octroyés, à divers titres, des dommages-intérêts exemplaires pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Elle demande à être réintégrée (en vertu d'un «contrat à long terme de durée continue» d'au moins deux ans) et réclame le versement de l'ensemble des montants qui lui sont dus, assortis d'intérêts, ou l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel. En outre, elle réclame des dommages-intérêts pour les incidences négatives de longue durée sur ses perspectives de carrière, la perte d'«expérience professionnelle» et la perte de revenus. S'agissant de son rapport d'évaluation pour 2012, elle demande le retrait, de son dossier personnel, de toutes les observations négatives, subjectives, diffamatoires et infondées, et demande que le jugement du Tribunal soit versé audit dossier. Elle demande en outre que son rapport d'évaluation pour 2012 soit révisé et qu'un rapport d'évaluation juste, transparent et objectif soit établi pour 2013. Elle demande par ailleurs que lui soit remis un certificat de travail dans lequel figurera la mention de ses fonctions et responsabilités, ainsi qu'une appréciation juste et positive de son travail. En ce qui concerne le classement de son poste, elle sollicite une promotion rétroactive sur la base d'une réévaluation de son grade à un niveau supérieur, et le versement d'une somme correspondant à la différence de traitement, prestations et émoluments qui en résulterait, assortie d'intérêts. S'agissant de sa plainte pour harcèlement, elle demande qu'une enquête en bonne et due forme soit menée par une instance indépendante et neutre, et que les conclusions de cette instance soient versées à son dossier personnel. Elle demande par ailleurs qu'il soit ordonné au Fonds mondial de reconnaître qu'elle a été harcelée et traitée de manière injuste, et de présenter des excuses. Elle demande que les mesures correctives appropriées soient prises et que des sanctions soient infligées à ceux qui étaient directement ou indirectement responsables de son harcèlement. Elle réclame en outre le versement des prestations et indemnités auxquelles elle a droit en raison des problèmes de santé et troubles émotionnels qu'elle a subis et qui étaient imputables à l'exercice de ses fonctions officielles. Dans sa réplique, elle sollicite du Tribunal qu'il ordonne au Fonds mondial de lui

rembourser tout montant prélevé au titre de l'impôt sur l'ensemble des sommes qui lui seront octroyées.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et de ne pas faire droit à la demande de dépens. Il s'oppose à la réintégration de la requérante.

CONSIDÈRE :

1. Le Directeur exécutif a rendu la décision attaquée le 3 mars 2015 après avoir reçu le rapport du Comité de recours daté du 16 février 2015. Le Comité avait examiné au fond trois recours internes introduits par la requérante conformément au paragraphe 4 de la section 18 du Manuel du personnel du Fonds mondial. Ces recours, par lesquels la requérante contestait diverses décisions administratives (ou «points litigieux relatifs à l'emploi»), ont été introduits respectivement les 25 novembre 2013, 29 avril 2014 et 13 juin 2014. La requérante reprend ces divers points en les présentant comme des griefs dans le cadre de la présente requête. Dans sa demande de recours du 25 novembre 2013, la requérante avait contesté la décision de ne pas renouveler son contrat de deux ans qui expirait le 30 septembre 2013, mais qui avait été prolongé une première fois jusqu'au 31 décembre 2013 et avait fait l'objet d'une deuxième offre de prolongation jusqu'au 31 mars 2014. Elle soutenait qu'elle pouvait légitimement s'attendre à ce que son contrat soit renouvelé pour une durée supplémentaire de deux ans, étant donné que, pendant ses deux années de contrat, son travail avait été jugé «satisfaisant» et qu'aucune autre raison valable ne justifiait qu'on ne lui accorde pas une prolongation de deux ans. Dans la même demande de recours, la requérante avait aussi contesté deux autres décisions. L'une était son rapport d'évaluation pour 2012. La requérante prétendait que l'évaluation et son processus de réexamen n'étaient ni objectifs, ni transparents, ni justes. La seconde était la décision de rejeter sa demande tendant à la réévaluation et au reclassement de son poste du grade O2 au grade O3. Selon ce que soutenait la requérante, sa demande de réévaluation et de reclassement n'avait pas été présentée de manière à permettre un examen et une décision justes et transparents.

2. Dans sa demande de recours datée du 29 avril 2014, la requérante contestait la décision de mettre fin à son engagement au motif qu'elle n'avait pas accepté une seconde prolongation de trois mois de son contrat de deux ans d'analyste auxiliaire chargée des enquêtes de grade 02. Il était stipulé dans ce contrat de deux ans qu'il «prendrait fin automatiquement le 16 septembre 2013». Lorsque la requérante a reçu l'offre de prolongation supplémentaire jusqu'au 31 mars 2014, elle l'a refusée par lettre du 21 octobre 2013, au motif qu'elle pouvait s'attendre et avait droit à un renouvellement de son contrat pour une nouvelle période de deux ans. Elle a alors été informée par la directrice du Département des ressources humaines, par lettre du 24 octobre 2013, que son contrat prendrait fin à sa date d'expiration, soit le 31 décembre 2013. Dans sa demande de recours, la requérante soutenait que cette décision ainsi que les deux décisions de lui offrir les prolongations de courte durée étaient entachées de détournement de pouvoir, de mauvaise foi et de mauvaise volonté, de malveillance et de parti pris, et qu'elles constituaient un traitement discriminatoire. Elle faisait valoir que la période de préavis requise n'avait pas été respectée et que son départ de l'organisation ne s'était pas effectué conformément aux règles.

Le grief supplémentaire de la requérante, qu'elle maintient dans la présente requête, selon lequel elle n'aurait pas perçu des «prestations et indemnités» au titre d'un congé de maladie résultant d'une maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles, est sans fondement. La requérante n'a produit aucun élément de preuve qui démontre que la maladie invoquée était imputable à l'exercice de ses fonctions officielles.

3. Dans sa demande de recours datée du 13 juin 2014, la requérante contestait la décision de la directrice du Département des ressources humaines, qui lui a été communiquée par un courriel du 19 décembre 2013 et confirmée par une communication du 15 avril 2014, de clore l'enquête sur ses allégations de harcèlement sous forme de brimades, d'actes d'intimidation et de représailles. Par une communication du 15 février 2014, elle avait déposé une demande de résolution d'un différend, demandant à la directrice du Département des ressources humaines de rouvrir l'enquête afin de permettre le traitement de sa

plainte pour harcèlement, mais cette demande de résolution a été rejetée par une communication en date du 15 avril 2014.

4. Le Fonds mondial soutient que le grief soulevé par la requérante devant le Tribunal relatif à la réévaluation et au reclassement de son poste doit être rejeté, notamment parce que les demandes correspondantes n'ont pas été formulées par son supérieur hiérarchique, comme l'exigent les règles du Fonds mondial. Cela est exact. En conséquence, ce grief est sans fondement.

5. En ce qui concerne la contestation par la requérante de son rapport d'évaluation pour 2012, les principes fondamentaux qui doivent guider le Tribunal dans le cadre de son examen ont été énoncés notamment dans le jugement 3692, au considérant 8 :

«Conformément à la jurisprudence du Tribunal, l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige du Tribunal qu'il reconnaisse le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal n'intervient-il en ce domaine que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 3006, au considérant 7). Cette restriction au pouvoir d'examen du Tribunal vaut naturellement tant pour l'attribution d'une note dans un rapport de notation que pour les commentaires accompagnant cette note.»

6. La requérante soutient que son rapport d'évaluation pour 2012 et son réexamen ultérieur étaient entachés de vices de procédure puisque les procédures relatives à l'évaluation des services applicables au sein du Fonds mondial n'ont pas été prises en compte et ont été délibérément ignorées. Elle rappelle que le Tribunal a déclaré, dans le jugement 1896, qu'une organisation internationale est tenue d'appliquer les règles qu'elle a elle-même édictées, et, dans le jugement 2170, qu'une organisation doit agir d'une manière qui permette à ses employés

d'avoir l'assurance que ces règles seront respectées. Elle affirme que, si le Fonds mondial et le Comité de recours se sont référés aux procédures figurant dans le Manuel du personnel, ils n'ont pas tenu compte d'autres documents qui contenaient des dispositions spécifiques relatives à l'évaluation des services des fonctionnaires pour l'année 2012. Elle produit des documents diffusés par le Département des ressources humaines, qui, pour l'essentiel, contiennent des réponses aux questions les plus fréquemment posées.

L'un de ces documents s'intitule «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel». Ce document est important et certains des éléments qu'il contient ne peuvent être ignorés, car ils mettent précisément en évidence les changements qui sont intervenus dans la procédure d'évaluation des services pour 2012 et qui n'ont pas été détaillés dans les règles existantes durant la période au cours de laquelle l'évaluation des services de la requérante et son réexamen ultérieur ont eu lieu. La requérante produit également un autre document, intitulé «Questions fréquentes relatives au cycle d'évaluation des services pour 2012», qui, de l'avis du Tribunal, est moins important puisqu'il a été publié après les évaluations de 2012 en réponse aux questions posées par les fonctionnaires sur la manière dont elles avaient été effectuées. Elle produit également deux courriels datés respectivement du 11 février 2013 et du 14 mai 2013 et diffusés par le Département des ressources humaines, dans lesquels figuraient des informations faisant spécifiquement référence au cycle d'évaluation des services pour 2012. Bien que ces documents et courriels n'aient pas en soi la même valeur contraignante que les dispositions contenues dans l'annexe VII du Manuel du personnel (version d'août 2012) relatives au processus de gestion par le Fonds mondial de l'évaluation des services pour 2012, ils doivent être pris en considération dans la mesure où ils contenaient des directives spécifiques concernant le cycle d'évaluation pour 2012 qui complétaient les dispositions du Manuel du personnel.

7. Les directives générales énoncées à l'annexe VII du Manuel du personnel précisent que la finalité du suivi du comportement professionnel est de contribuer à motiver, à perfectionner et à récompenser les fonctionnaires en distinguant clairement et équitablement les différents

niveaux de performance, et qu'il est attendu des superviseurs qu'ils portent un jugement objectif et fondé sur des données vérifiées, et rendent compte de leurs décisions. Alors que le Manuel du personnel prévoit une évaluation pour un cycle annuel, le document intitulé «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel» précise que le cycle d'évaluation pour 2012 devait porter uniquement sur la période de six mois allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2012, «de façon à garantir à près de la moitié [du] personnel, qui a assumé de nouvelles fonctions après la réorganisation, le traitement le plus équitable possible». L'évaluation à laquelle a été soumise la requérante en 2012 couvrait cette période de six mois. Le document précité fournissait également un barème de notation comportant cinq niveaux pour le cycle 2012 : préoccupations sérieuses, quelques points à améliorer, satisfaisant, très satisfaisant, exceptionnel. Il invitait chaque fonctionnaire à fixer ses objectifs avant le 15 juillet 2013, lesquels devaient par la suite être mis en lien avec ceux définis par son supérieur hiérarchique au cours d'un entretien en tête-à-tête organisé au début du mois de juillet. Le document prévoyait également que le barème de notation à cinq niveaux s'appliquait à l'évaluation de la compétence/du comportement, de l'efficacité personnelle, du travail en collaboration, de l'expertise technique, des qualités d'encadrement et de l'attitude vis-à-vis de l'organisation. Ce dernier critère a pour objectif de mesurer l'enthousiasme du fonctionnaire à contribuer à la mission du Fonds mondial.

Concernant les critères d'attribution de la note, le document intitulé «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel» était pour l'essentiel conforme au Manuel du personnel en ce qu'il indiquait que les évaluations devaient être réexaminées collectivement au sein de chaque division par un panel de responsables, dénommé comité d'examen des évaluations, qui décide de la note à attribuer. Le rôle du comité était de comparer l'ensemble des notes obtenues et de vérifier que celui-ci était cohérent et légitime. Le comité était également chargé de s'assurer que les fonctionnaires qui avaient obtenu la même note avaient des niveaux de performance comparables et de procéder à des ajustements si nécessaire. Le document précisait par ailleurs qu'un fonctionnaire qui avait obtenu comme appréciation globale la mention «préoccupations sérieuses» devait se voir accorder

un délai de six mois pour améliorer ses résultats ou être prié de partir. Un fonctionnaire qui avait obtenu comme appréciation globale la mention «quelques points à améliorer» devait participer à un programme individuel de perfectionnement destiné à améliorer les points en question.

8. La requérante indique qu'elle acceptait la mention «satisfaisant» qui avait été attribuée tant à ses objectifs et qu'à ses compétences ainsi que les commentaires positifs à ce sujet, mais qu'elle s'interrogeait sur la régularité de la procédure et sur certains des commentaires formulés dans l'évaluation, qui, à son avis, ne donnaient pas une image fidèle de son travail. Elle était également préoccupée par l'incohérence de la notation. Elle affirme que, si l'on s'en tient aux commentaires qu'elle a reçus des collègues avec lesquels elle a travaillé en 2012 et de son supérieur hiérarchique au cours de cette année-là, sa note aurait dû être supérieure, d'autant qu'elle accomplissait des tâches au-dessus de son grade O2. Elle soutient que plusieurs objectifs importants pour le cycle 2012 n'ont pas été mentionnés ou l'ont été de manière inexacte, que M^{me} R. a reconnu qu'elle disposait de peu d'informations directes sur le travail que la requérante avait effectué durant le cycle 2012, et qu'elle semblait ne pas connaître la procédure d'évaluation. La requérante fait remarquer, à titre d'exemple, que M^{me} R. n'avait pas rempli la partie correspondant à la compétence, intitulée «qualités d'encadrement», au motif que cela ne lui était pas applicable. Elle s'interroge en particulier sur les notes attribuées par M^{me} R. s'agissant de son «efficacité personnelle» et de son «expertise technique». Le Tribunal observe qu'il a été décidé que la partie correspondant à la compétence, intitulée «qualités d'encadrement», figurait au premier rang des points à compléter dans le cadre du réexamen de l'évaluation de la requérante, réexamen que M^{me} R. avait finalement conseillé à la requérante.

9. Le Tribunal conclut que la contestation par la requérante des aspects substantiels de son rapport d'évaluation pour 2012 et de la version révisée de celui-ci n'est pas fondée au regard des principes généraux reproduits au considérant 5 ci-dessus. En effet, la requérante ne fournit pas

suffisamment d'éléments de preuve démontrant que les commentaires formulés et les notes attribuées procédaient d'un parti pris, d'une mauvaise volonté, d'un détournement de pouvoir, de préjugé et de représailles ou d'un manque d'objectivité, comme elle le prétend.

10. La requérante soutient que son évaluation est entachée de vices de procédure puisque, contrairement aux règles définies par le Fonds mondial, elle n'a pas été conduite par son supérieur hiérarchique, M. A., et ce dernier n'a pas été invité à formuler ses commentaires.

11. Le Tribunal relève que tant le rapport d'évaluation initiale que sa version révisée ont été établis par M^{me} R., qui était la nouvelle supérieure hiérarchique de la requérante depuis le début de l'année 2013. À cet égard, le paragraphe 3 de l'annexe VII du Manuel du personnel, intitulé «Entretien d'évaluation», précise notamment ce qui suit :

«Lorsqu'un nouveau supérieur hiérarchique n'a pas une connaissance suffisante des prestations d'un fonctionnaire au cours d'un cycle d'évaluation précis, [...] il est tenu de demander, dans le cadre de l'évaluation annuelle des services du fonctionnaire, l'avis du supérieur hiérarchique précédent. L'évaluation est réalisée par le nouveau supérieur hiérarchique, à moins qu'il n'en soit convenu autrement avec l'ancien supérieur hiérarchique et le Département des ressources humaines.»*

Au vu de cette disposition, puisque aucun accord contraire n'était intervenu entre M. A. et le Département des ressources humaines, c'est en toute légalité que M^{me} R. a effectué l'évaluation des services de la requérante pour 2012. Au demeurant, M. A. a précisé que l'administration lui avait demandé, à la fin de l'année 2012 et au début du mois de janvier 2013, de procéder aux évaluations des fonctionnaires qu'il avait eus directement sous sa responsabilité pendant le cycle d'évaluation de 2012, mais il a indiqué que son état de santé l'aurait empêché de le faire. Il a déclaré qu'il était en congé de maladie pendant la période où l'évaluation avait été effectuée. Le Tribunal relève que la requérante a été informée par lettre du 27 février 2013 que l'évaluation était achevée. M. A. a repris le travail le 1^{er} mars 2013. Aucune règle

* Traduction du greffe.

n'exigeait que M^{me} R. soit remplacée par M. A. aux fins du réexamen de l'évaluation qui a suivi.

Toutefois, aucun motif valable n'a été invoqué pour justifier le fait qu'il n'a pas été demandé à M. A. de formuler des commentaires dans le cadre de la procédure de réexamen, alors même qu'il avait repris le travail au moment où celle-ci était en cours et que d'autres personnes avaient été invitées à donner leur avis. Le Tribunal considère qu'en raison de cette omission le processus de réexamen est entaché d'un vice de procédure.

12. Le Tribunal constate que le processus de réexamen est entaché d'un autre vice de procédure en ce que, comme la requérante le prétend, la liste complète des personnes à qui il avait été demandé de donner leur avis dans le cadre de l'évaluation ne lui a pas été communiquée et qu'elle n'a pas eu accès à la synthèse de leurs commentaires.

Le paragraphe 4 de l'annexe VII du Manuel du personnel, intitulé «Commentaires et avis», indique notamment ce qui suit :

«Les avis anonymes ne sont pas admis. Toutefois, afin de permettre aux personnes dont l'avis est demandé de donner une appréciation objective de manière confidentielle, les auteurs des différents avis ne seront pas mentionnés. L'ensemble des avis doivent être examinés par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique [...] dans le cadre de la procédure d'évaluation qui a lieu à la fin de l'année pour laquelle l'évaluation est requise [...]»*

Le document intitulé «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel» précise à cet égard ce qui suit :

«[L]es avis relatifs à un fonctionnaire qui sont transmis au supérieur hiérarchique ne doivent pas être individualisés. Seule une liste complète des personnes avec lesquelles le supérieur hiérarchique s'est entretenu et la synthèse de leurs commentaires, et non pas leurs commentaires individuels, sera communiquée au fonctionnaire.»*

13. Le Fonds mondial admet que les noms de deux des sept autres personnes qui avaient été invitées à donner leur avis dans le cadre de la procédure d'évaluation n'ont pas été communiqués à la requérante, car les personnes concernées n'avaient pas consenti à ce que leur nom soit

* Traduction du greffe.

divulgué. Il ne nie pas que la requérante n'a pas eu accès à la synthèse des commentaires. Ces omissions étaient contraires aux directives du Manuel du personnel et du document intitulé «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel», qui reconnaissent à la requérante le droit de consulter la liste complète des personnes invitées à donner leur avis et de prendre connaissance de la synthèse de leurs commentaires. Il apparaît également que la liste des personnes ayant donné leur avis n'a pas été établie conformément aux directives. Le paragraphe 3 de l'annexe VII du Manuel du personnel, intitulé «Commentaires et avis», précise à cet égard :

«Des avis sont recueillis au cours du cycle d'évaluation [...] auprès de diverses sources, notamment des collègues membres de l'équipe, des collègues extérieurs à la division ou au service dans lequel travaille le fonctionnaire, qui ont travaillé avec lui sur des tâches ou des projets précis, des responsables, des subalternes et des intervenants extérieurs, selon le cas. Le choix d'autres personnes appelées à donner un avis fait l'objet d'une décision concertée avec le fonctionnaire. Le supérieur hiérarchique sélectionne, avec l'aide du fonctionnaire, les personnes qui seront appelées afin d'obtenir une appréciation équilibrée de la performance du fonctionnaire évalué. En cas de désaccord sur la liste des personnes appelées à donner leur avis, une conciliation sera menée par le responsable des ressources humaines.»*

Cette disposition vise à garantir que les commentaires recueillis dans le cadre de la procédure d'évaluation soient formulés de manière objective et transparente et en connaissance de cause. Elle ne prévoit pas la possibilité de demander l'avis d'une personne qui ne connaît pas bien le travail du fonctionnaire évalué. La règle *ejusdem generis* s'applique concernant son interprétation, ce qui suppose que les «responsables, [...] subalternes et [...] intervenants extérieurs», de même que les «autres personnes appelées à donner un avis», sont des personnes qui connaissent bien le travail du fonctionnaire pendant le cycle d'évaluation pertinent.

14. La requérante affirme qu'elle n'a jamais travaillé avec M^{me} O'K., une consultante qui n'a pas travaillé pour le Fonds mondial en 2012 mais dont l'avis a été sollicité dans le cadre de l'évaluation initiale. Le Tribunal accepte la réponse du Fonds mondial selon laquelle

* Traduction du greffe.

il n'avait pas tenu compte de l'avis de M^{me} O'K. Toutefois, le Tribunal accepte les déclarations de la requérante, que le Fonds n'a pas contestées, selon lesquelles deux autres personnes avec qui elle n'avait pas travaillé en 2012 avaient donné leur avis dans le cadre du processus de réexamen et qu'elle n'avait pas été consultée concernant le choix de ces personnes en tant que personnes appelées à donner un avis.

15. Ces éléments constituent également des vices de procédure ayant entaché le processus de réexamen. Compte tenu de l'ensemble des vices de procédure relevés dans le rapport d'évaluation de la requérante pour 2012 et sa version révisée, l'évaluation et son réexamen sont annulés. Il sera ordonné au Fonds mondial de les retirer du dossier personnel de la requérante.

16. La requérante soutient que la décision du 19 décembre 2012 de clore le dossier relatif à sa plainte pour harcèlement était illégale. Elle affirme avoir formulé ses allégations de harcèlement une première fois devant la directrice du Département des ressources humaines, en tant que responsable des ressources humaines, lors d'un entretien tenu le 29 mai 2013, puis de nouveau au moment où celle-ci lui a proposé la première prolongation de son contrat jusqu'au 31 décembre 2013 lors de l'entretien qui a eu lieu le 11 juillet 2013. La requérante soutient qu'elle a tenté en vain de convaincre la directrice du Département des ressources humaines et le Bureau de l'Inspecteur général de résoudre le problème de façon informelle. Elle a ensuite engagé une procédure formelle, conformément à la disposition 1550.7 du Règlement du personnel, dans sa demande de résolution d'un différend datée du 23 juillet 2013, dans laquelle elle sollicitait l'intervention de l'Ombudsman ou d'un autre médiateur qualifié.

17. La requérante a pris contact avec l'Ombudsman après son retour de congé de maladie. Le 5 novembre 2013, celui-ci a mis un terme à son intervention, sans que le différend soit réglé. La requérante a alors demandé l'ouverture d'une procédure formelle de règlement. La directrice du Département des ressources humaines l'a informée, le 12 novembre 2013, qu'elle avait décidé d'ouvrir une enquête formelle

et, le 19 novembre 2013, que M. L. avait été nommé enquêteur. Le 20 novembre 2013, celui-ci a demandé à la requérante de lui fournir des informations au sujet de sa plainte pour harcèlement. La requérante était alors en congé de maladie, et ce, jusqu'au 31 décembre 2013. Dans l'intervalle, le 22 novembre 2013, un représentant du Conseil du personnel avait écrit à la directrice du Département des ressources humaines, au nom de la requérante, pour lui faire part de sa préoccupation quant à l'aptitude de M. L. à mener une enquête indépendante étant donné ses liens avec le Bureau de l'Inspecteur général. En effet, en tant que consultant, M. L. avait été chargé d'enquêter sur le Bureau de l'Inspecteur général au début de l'année 2013 et il lui avait également été demandé d'assumer les fonctions d'Inspecteur général. Lorsque, dans un courriel adressé à la directrice du Département des ressources humaines le 18 décembre 2013, la requérante a une nouvelle fois fait part de cette préoccupation, elle a reçu la réponse suivante, datée du 19 décembre 2013 :

«En réponse à vos questions, je vous précise les éléments suivants :

- 1) Je suis confiante et convaincue du choix des enquêteurs.
- 2) J'ai mis fin à l'enquête car l'une des conditions requises pour l'ouverture de ce type de procédure est que l'enquêteur obtienne une réponse à sa demande de précisions concernant les allégations formulées.»*

18. Le Tribunal considère que la clôture de l'enquête concernant la plainte pour harcèlement de la requérante était abrupte, arbitraire, déraisonnable et dénuée de base légale. La directrice du Département des ressources humaines aurait pu au moins expliquer à la requérante pourquoi, de son point de vue, M. L. offrait toutes les garanties d'indépendance et de compétence ou, de quelque manière que ce soit, résoudre cette question sans clore l'enquête à ce stade.

19. Au vu de ce qui précède et étant donné que le Tribunal considère qu'il est impératif qu'une enquête soit menée par le Fonds mondial, conformément à ses règles, concernant la plainte pour harcèlement déposée par la requérante, l'affaire sera renvoyée sur ce

* Traduction du greffe.

point au Fonds mondial qui prendra les mesures nécessaires pour qu'une enquête en bonne et due forme soit diligentée.

20. En ce qui concerne la contestation par la requérante des décisions de lui offrir deux prolongations de courte durée de son contrat de durée déterminée de deux ans et de le résilier à la suite de son refus d'accepter la seconde offre de prolongation, les preuves produites sont insuffisantes pour démontrer qu'elles procèdent d'une mauvaise volonté, de la mauvaise foi ou d'un détournement de pouvoir. Elles sont donc infondées.

21. Avant de déterminer si ces décisions étaient entachées d'autres irrégularités, le Tribunal rappelle que, conformément à sa jurisprudence constante, la décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est une décision de nature discrétionnaire qui ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal, lequel laisse à la libre appréciation d'une organisation internationale la détermination de ses besoins en personnel et des perspectives de carrière de ses employés. Une personne engagée en vertu d'un tel contrat ne jouit pas, en principe, d'un droit au renouvellement de celui-ci. Toutefois, nonobstant le caractère discrétionnaire d'une telle décision, elle doit être prise dans le respect des règles et directives de l'organisation et de la jurisprudence du Tribunal. À défaut, la décision sera censurée pour vice de forme ou de procédure (voir, par exemple, le jugement 3257, au considérant 7). Le Tribunal a en outre déclaré que le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée doit reposer sur une bonne raison et que le fonctionnaire concerné doit en recevoir notification avec un préavis raisonnable (voir le jugement 3838, au considérant 6).

22. En l'occurrence, le Fonds mondial a tort de s'appuyer sur les articles 3 et 19 du Manuel du personnel pour motiver les décisions en cause. Ces dispositions prévoient respectivement que les contrats de durée déterminée «conclus pour une période de 24 mois au maximum prennent fin automatiquement à leur expiration» sans donner lieu à une quelconque promesse ou à un espoir de renouvellement et «ne peuvent être renouvelés que sur décision expresse et écrite du directeur du

Département des ressources humaines». Elles précisent en outre qu'un fonctionnaire peut quitter l'organisation à la date d'expiration stipulée dans un tel contrat «à moins que son terme ne soit prorogé par écrit par le directeur du Département des ressources humaines avant l'expiration du contrat». Le Tribunal a déclaré que le non-renouvellement d'un contrat, y compris un contrat de durée déterminée qui, en vertu du statut du personnel ou de la convention des parties, doit automatiquement prendre fin à son expiration, doit reposer sur une bonne raison (voir le jugement 3838, au considérant 6). Le Manuel du personnel mentionne, comme motifs valables de non-renouvellement, des «raisons financières si le poste n'est plus nécessaire au regard des besoins de l'organisation», ainsi que des résultats insatisfaisants.

23. La requérante a été avisée de la résiliation de son contrat par une lettre du 24 octobre 2013, qui l'informait que son dernier jour de service serait le 31 décembre 2013. Cela n'est pas conforme à l'article 19 du Manuel du personnel, qui exige un préavis de trois mois en cas de résiliation d'un contrat de durée déterminée. Le Tribunal considère en outre que le motif invoqué pour justifier la prolongation du contrat de la requérante pour des périodes de courte durée seulement, soit de la soumettre à un programme individuel de perfectionnement en vue de résoudre les problèmes liés à son attitude prétendument négative au travail, n'est pas valable. Aucune règle ni aucun principe n'autorisait cette mesure. Elle n'a pas reçu dans son rapport d'évaluation la mention «préoccupations sérieuses» ou «quelques points à améliorer», seules appréciations qui auraient justifié de prendre une telle mesure, selon ce qui ressort du document intitulé «Questions fréquentes relatives au suivi du comportement professionnel». Au surplus, la décision reposait sur le commentaire négatif inséré sous la rubrique «qualités d'encadrement» lors du réexamen de son évaluation. Or le Tribunal a conclu que ce commentaire a été formulé dans le cadre d'un processus de réexamen entaché de vices de procédure faisant suite à un processus d'évaluation devant également être annulé pour vice de procédure. Par conséquent, c'est à juste titre que la requérante a accepté, avec des réserves, la première prolongation de son contrat jusqu'au 31 décembre 2013 et a refusé d'accepter la seconde prolongation jusqu'au 31 mars 2013.

Par extension, la résiliation de son engagement avec effet au 31 décembre 2013, au motif que son refus équivalait à une démission et que celle-ci était la conséquence naturelle de ce refus, est entachée d'illégalité. Il en résulte que le moyen invoqué par la requérante tiré de l'illégalité des décisions de prolonger son engagement par les deux contrats de trois mois et d'y mettre fin lorsqu'elle a refusé d'accepter la seconde prolongation est fondé. La décision attaquée et, par voie de conséquence, les décisions initiales doivent donc être annulées.

24. La requérante soutient que, contrairement à ses propres règles, le Fonds mondial ne lui a pas délivré le certificat de travail requis à sa cessation de service. L'article 19 du Manuel du personnel dispose que le fonctionnaire qui quitte le Fonds mondial doit, s'il en fait la demande, recevoir ledit certificat, qui doit indiquer le nombre d'années de service et les fonctions exercées. Le certificat que le Fonds mondial a délivré à la requérante le 4 avril 2014 fait état du nombre d'années de service et des postes qu'elle avait occupés, mais ne mentionne pas les fonctions qu'elle exerçait, en violation de l'article précité. Ce moyen est donc fondé et la requérante est en droit de recevoir un certificat de travail conforme à cette disposition. Elle a également droit, à ce titre, à une indemnité pour tort moral.

25. Le Tribunal conclut que les moyens de la requérante relatifs à la durée excessive de l'évaluation de ses services, de l'enquête informelle relative à sa plainte pour harcèlement et de la procédure devant le Comité de recours sont infondés.

26. Le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner au Fonds mondial de renouveler l'engagement de la requérante sur la base d'un «contrat à long terme de durée continue» à un poste correspondant à ses qualifications, à son profil et à son expérience. Il n'a pas non plus compétence pour lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant au montant qu'elle aurait perçu dans un poste de niveau supérieur (voir le jugement 3835, au considérant 6). En ce qui concerne la demande de réintégration formulée par la requérante, le Tribunal a déclaré, notamment dans le jugement 3353, au considérant 35, qu'une telle mesure ne peut être ordonnée que dans des situations exceptionnelles.

Étant donné que le poste de la requérante n'existe plus, il ne peut être fait droit à cette demande. La requérante se verra toutefois octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 40 000 francs suisses, en sus du montant qui lui a été accordé par le Fonds mondial *ex aequo et bono*, en raison de la perte d'une chance de voir son contrat renouvelé. La requérante a également droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses en raison des violations commises par le Fonds mondial et constatées dans le présent jugement. Ces sommes tiennent compte de la gravité et du nombre des irrégularités constatées par le Tribunal.

27. Eu égard aux conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu, qui s'appuient sur les écritures très détaillées des parties, les documents et les nombreuses pièces qui ont été fournis, il n'y a pas lieu d'ordonner la tenue d'un débat oral ni la communication de documents, comme le demande la requérante.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 3 mars 2015, ainsi que les décisions antérieures du 10 juillet 2013 et du 11 septembre 2013, qui offraient à la requérante les prolongations de contrat de trois mois, la décision du 24 octobre 2013 mettant fin à son contrat, la décision du 19 décembre 2013, qui a clos l'enquête relative à sa plainte pour harcèlement, ainsi que son rapport d'évaluation pour 2012 et sa version révisée, sont annulés.
2. Le Fonds mondial prendra les mesures nécessaires pour qu'une enquête soit diligentée concernant la plainte pour harcèlement, comme indiqué au considérant 19 ci-dessus.

3. Le Fonds mondial retirera le rapport d'évaluation pour 2012 du dossier personnel de la requérante et la requérante est en droit d'obtenir un certificat de travail conforme aux règles du Fonds mondial.
4. Le Fonds mondial versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 40 000 francs suisses.
5. Le Fonds mondial versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses.
6. Le Fonds mondial lui versera également la somme de 1 500 francs suisses à titre de dépens.
7. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ