

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**CIGGB**

**130<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4289**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie (CIGGB), formée par M<sup>me</sup> M. E. S. le 21 août 2018 et régularisée le 22 septembre, la réponse du CIGGB du 8 novembre, régularisée le 14 novembre 2018, la réplique de la requérante du 25 février 2019 et la duplique du CIGGB du 24 avril 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat pour services insatisfaisants et la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement.

Au moment des faits, la requérante, qui occupait un poste au grade G5, était engagée en vertu d'un contrat de durée déterminée qui avait été renouvelé plusieurs fois et devait arriver à échéance le 31 décembre 2016. Dans son rapport d'évaluation pour 2016, sa supérieure hiérarchique lui avait donné l'appréciation globale : «répond

partiellement aux attentes»\*. Le 15 novembre 2016, la requérante formula ses observations finales et signa le document.

Le 30 novembre 2016, elle fut informée que son contrat serait renouvelé pour une durée de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2017, et qu'elle devrait suivre un plan d'amélioration des performances afin de remédier à l'insuffisance de ses prestations et de lui donner la possibilité de progresser.

Le 26 janvier 2017, la requérante signa son plan d'amélioration des performances, qui prévoyait quatre entretiens de suivi mensuels. Le troisième eut lieu le 14 avril. Ce jour-là, la chef des services juridiques et administratifs lui envoya un mémorandum indiquant, comme cela lui avait été signifié lors de l'entretien, qu'elle n'avait pas fait de progrès, que ses services étaient toujours insatisfaisants et que son contrat ne serait pas renouvelé. Elle proposait néanmoins trois options à la requérante : la première était son licenciement au 30 juin 2017 et les deux autres une «prolongation»\* de contrat de six mois. La requérante ne retint aucune de ces options. Son engagement prit donc fin le 30 juin 2017.

Le 8 juin 2017, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas renouveler son contrat. Elle joignit à sa demande une plainte pour harcèlement visant sa supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> F. Le 20 juillet, un groupe consultatif, qui était chargé de déterminer si les allégations de la requérante justifiaient de mener une enquête officielle, recommanda de ne pas ouvrir d'enquête, estimant que les allégations n'étaient pas suffisamment étayées et que, pour la plupart, elles trouvaient leur origine dans un manque de communication.

Le 8 août 2017, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de confirmer la décision de ne pas renouveler son contrat et qu'il considérait que ses allégations de harcèlement étaient dénuées de fondement, les incidents allégués semblant être liés à une problématique d'évaluation et à des désaccords d'ordre professionnel tout à fait normaux.

---

\* Traduction du greffe.

Le 6 septembre 2017, la requérante saisit le Comité paritaire de recours. Elle soutenait que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'une erreur de fait, qu'elle était contraire aux règles en vigueur et qu'elle avait été prise en violation du principe de bonne foi et de confiance mutuelle. S'agissant de sa plainte pour harcèlement, elle soutenait que la décision de ne pas renouveler son contrat était l'aboutissement du harcèlement dont elle avait été victime de la part de sa supérieure hiérarchique. Elle demandait notamment l'annulation de la décision du 8 août 2017, sa réintégration ou, à défaut, le versement, assorti d'intérêts, de l'équivalent d'une année de traitement, émoluments et avantages, ainsi que l'octroi d'une indemnité. Dans tous les cas, elle réclamait des dommages-intérêts pour tort moral et l'octroi de dépens.

Dans son rapport du 7 mai 2018, le Comité paritaire de recours considéra que la requérante n'avait pas les aptitudes techniques qui lui auraient permis d'exercer ses fonctions et qu'elle n'avait pas mis à profit les nombreuses occasions qui lui avaient été données de remédier à ses lacunes, lesquelles lui avaient été signalées à maintes reprises sur une longue période. Il conclut que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était justifiée. Il considéra en outre que, si la relation entre la requérante et sa supérieure hiérarchique s'était détériorée du fait de l'inaptitude de la requérante à s'acquitter de manière satisfaisante des tâches afférentes à son poste, et que, même si la communication entre les deux parties aurait pu être meilleure, la plainte pour harcèlement ne reposait sur aucun élément de preuve objectif.

Le 5 juin 2018, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé d'approuver les conclusions du Comité paritaire de recours et que son recours était donc rejeté. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler cette décision et d'ordonner sa réintégration. À défaut, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral et pour préjudice indirect, l'octroi de dépens et toute autre réparation que le Tribunal estimera juste et équitable.

Le CIGGB demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du CIGGB en janvier 2003. Elle a bénéficié d'une série de contrats de durée déterminée, dont le dernier était un contrat de six mois prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017. En l'absence d'un nouveau contrat de durée déterminée, son engagement devait donc prendre fin au 30 juin 2017. Tel a effectivement été le cas.

2. À compter de 2003, la requérante a été employée en tant qu'assistante personnelle du directeur de l'administration et des relations extérieures, M. R. Elle a occupé ce poste (même si ce poste a été ultérieurement reclassé et que la requérante a, en outre, été promue à un grade plus élevé) jusqu'au départ à la retraite de M. R., le 30 novembre 2015. Peu avant, en octobre 2015, une société de conseil avait été mandatée pour revoir la structure du CIGGB. Cela s'avère pertinent à deux égards. En premier lieu, le poste occupé par M. R. a été, le moment venu, redéfini et certaines des fonctions afférentes à ce poste ont été confiées au Directeur général. En second lieu, la société de conseil a procédé à un examen de la qualité du travail effectué par les membres du personnel ou de certains d'entre eux aux postes que ceux-ci occupaient alors. Dans le cas de la requérante, cet examen a eu lieu entre avril et juillet 2016, et des critiques ont été émises lors de l'évaluation qui a été réalisée les 31 août et 19 septembre 2016. Après le départ à la retraite de M. R., le poste qu'il occupait a été remplacé par un nouveau poste redéfini de chef des services juridiques et administratifs et c'est à ce poste que M<sup>me</sup> F. a été nommée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015. La requérante est alors devenue l'assistante personnelle de M<sup>me</sup> F., même si cette dernière estimait que le poste de la requérante dépassait le simple cadre des tâches de secrétariat.

3. Le rapport d'évaluation de la requérante pour 2016 a été achevé entre la fin du mois d'octobre 2016 et la fin du mois de novembre (il a été signé par la requérante le 15 novembre 2016). Dans ce rapport, M<sup>me</sup> F., en tant que première notatrice, s'est montrée critique à l'égard de certaines des tâches accomplies par la requérante et lui a donné

l'appréciation globale : «répond partiellement aux attentes»\*. M<sup>me</sup> F. a toutefois recommandé une prolongation du contrat de la requérante. Le 30 novembre 2016, la requérante a été informée par un mémorandum de la chef du Service du personnel qu'un contrat de durée déterminée de six mois (du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2017) à 50 pour cent, assorti d'une nouvelle description d'emploi, lui serait offert (offre que la requérante a acceptée). La requérante a également été informée que, conformément au Cadre de gestion des ressources humaines, «un plan d'amélioration des performances sera[it] mis en place afin de remédier à l'insuffisance de [ses] prestations et de [lui] donner la possibilité de faire la preuve des progrès qu'elle avait accomplis et de démontrer son implication»\*. Le Cadre de gestion des ressources humaines faisait l'objet de l'instruction administrative n° 013 du Directeur général, entrée en vigueur le 4 octobre 2016.

4. La requérante a rencontré M<sup>me</sup> F. et d'autres personnes les 24, 26 et 27 janvier 2017, et le contenu du plan d'amélioration des performances a été fixé. Celui-ci spécifiait les aspects de son travail que la requérante devait améliorer et précisait qu'il serait procédé à «un suivi étroit sur une base mensuelle»\*. Il mentionnait en outre les dates des entretiens de suivi, à savoir les 23 février, 23 mars, 14 avril et 23 mai 2017. Il ressort du compte rendu de l'une des réunions tenues au mois de janvier que M<sup>me</sup> F. a dit à la requérante que, «si ses prestations s'amélioraient de manière radicale, une prolongation d'un an de son contrat serait envisagée mais qu'en cas d'amélioration partielle une prolongation de six mois lui serait accordée avec un plan d'amélioration des performances»\*.

5. Les deux premiers entretiens qui avaient été programmés ont eu lieu et, bien que la requérante se plaigne dans sa requête des remarques qui lui ont alors été adressées, ils ont été globalement conformes à ce qui était prévu dans l'instruction administrative n° 013. Le troisième des quatre entretiens de suivi qui avaient été prévus a eu lieu le 14 avril 2017. Il n'avait toutefois pas pour but, contrairement à ce que prévoyait le plan d'amélioration des performances, de donner à la requérante une appréciation de son travail mais de l'informer que son

---

\* Traduction du greffe.

contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 30 juin 2017. Plus tard dans la journée, la requérante a reçu un mémorandum l'informant officiellement que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il arriverait à échéance. Le mémorandum précisait que, lors de l'entretien tenu le matin même et à plusieurs reprises auparavant, il avait été indiqué à la requérante qu'elle n'avait pas «montré les améliorations souhaitées»<sup>\*</sup> et que ses services étaient toujours insatisfaisants. La requérante se voyait proposer trois options, dont deux qui consistaient en une prolongation de son contrat de six mois. Elle n'a choisi aucune de ces options, même si, dans les faits, c'est la première option, à savoir son licenciement au 30 juin 2017, qui a été retenue.

6. La requérante a, en vain, demandé le réexamen de cette décision, joignant à sa demande une plainte pour harcèlement visant M<sup>me</sup> F. Elle a formé un recours interne, sur lequel le Comité paritaire de recours s'est prononcé le 7 mai 2018, recommandant qu'il soit rejeté. Le 5 juin 2018, le Directeur général a fait sienne cette recommandation et rejeté le recours. Telle est la décision attaquée.

7. Avant d'examiner les autres moyens de la requérante, il convient de se demander si la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'une erreur de droit. Tel était effectivement le cas. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée est de nature discrétionnaire mais, lorsque cette décision est fondée sur des services insatisfaisants, l'évaluation des services doit être faite dans le respect des règles établies à cette fin. Comme le Tribunal l'a fait observer dans son jugement 2991, au considérant 13 :

«[C]'est un principe général du droit de la fonction publique internationale que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit être fondée sur une bonne raison. Si le motif invoqué repose sur les services insatisfaisants de l'agent intéressé, qui est en droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, l'organisation ne peut fonder sa décision que sur une évaluation de son travail effectuée dans le respect de règles préalablement établies (voir notamment les jugements 1911, au considérant 6, et 2414, au considérant 23).»

---

\* Traduction du greffe.

À cette obligation s'ajoute celle de donner à la personne concernée la possibilité de s'améliorer (voir, par exemple, les jugements 2678, au considérant 8, et 3026, aux considérants 7 et 8). En l'espèce, le CIGGB a estimé dans le rapport d'évaluation de la requérante pour 2016 que ses services n'étaient pas pleinement satisfaisants. L'organisation a toutefois mis en œuvre une procédure, prévue par l'instruction administrative n° 013, qui avait vocation à aider les fonctionnaires dont le travail ne donnait pas pleinement satisfaction à atteindre les résultats souhaités dans un cadre qui leur garantirait un suivi constant de manière à orienter les améliorations. Une fois ce processus entamé, le CIGGB était tenu de le mener à son terme. Autrement dit, le plan d'amélioration des performances aurait dû être exécuté dans son intégralité. Or celui-ci n'a pas été mené à son terme comme cela était initialement prévu. Un plan d'amélioration des performances ne peut être abandonné d'autorité, car cela irait à l'encontre de l'objectif même pour lequel un tel processus a été mis en place par l'instruction administrative n° 013. On ne saurait faire abstraction de l'éventualité qu'un fonctionnaire prenant part à un plan d'amélioration des performances progresse de façon spectaculaire peu avant l'échéance de celui-ci dans la mesure où les conséquences d'une absence d'amélioration se feraient plus criantes. Le CIGGB fait valoir que la requérante n'a pas accepté le plan d'amélioration des performances de bonne foi, mais cette affirmation n'est pas étayée par les pièces versées au dossier et, quoi qu'il en soit, le CIGGB a agi comme si cela avait été le cas dès lors que les entretiens des mois de février et mars ont eu lieu dans le cadre du plan d'amélioration des performances.

8. La requérante a avancé un certain nombre d'arguments subsidiaires au sujet de l'évaluation de son travail. Hormis pour l'un d'entre eux, ces arguments sont englobés dans la conclusion selon laquelle il a été illégalement mis fin au plan d'amélioration des performances de manière prématurée. Le dernier argument subsidiaire de la requérante était que le CIGGB s'était à tort fondé sur son rapport d'évaluation pour 2016 pour décider de ne pas renouveler son contrat. Mais l'organisation était en droit de le faire. Ce rapport d'évaluation n'avait pas été contesté et pouvait déployer tous ses effets sur le plan juridique. La requérante

ajoute que la décision de ne pas renouveler son contrat n'était pas dûment motivée. Au vu des explications contenues dans le mémorandum du 14 avril 2017, le Tribunal estime qu'elle l'était. La requérante a droit à une indemnité du fait qu'il a été mis un terme de façon prématurée au plan d'amélioration des performances. La question du montant de l'indemnité et de son fondement sera abordée ci-après.

9. Comme indiqué précédemment, la requérante a joint à sa demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat une plainte pour harcèlement. Celle-ci était datée du 8 juin 2017. L'organisation a décidé de constituer un groupe consultatif chargé de procéder à une enquête préliminaire. Si les faits allégués dans la plainte pour harcèlement étaient exacts, ils pouvaient bel et bien constituer un comportement relevant du harcèlement, sous réserve des explications qui pourraient être données pour le justifier. Le CIGGB n'avait pas, au moment des faits, de politique écrite officielle concernant les enquêtes sur les plaintes pour harcèlement. Selon la jurisprudence du Tribunal, de telles plaintes doivent faire l'objet d'une enquête rapide et approfondie (voir, par exemple, le jugement 3071, au considérant 36).

10. En l'espèce, le Groupe consultatif a conclu que les allégations de harcèlement n'étaient pas suffisamment étayées par les pièces du dossier pour justifier l'ouverture d'une enquête. Dans sa requête, la requérante conteste le recours à un groupe consultatif et soutient que les faits qu'elle dénonce étaient bien constitutifs de harcèlement et qu'ils n'ont pas été dûment pris en considération, ce que le CIGGB conteste. Il est inutile d'entrer dans les détails, car la démarche adoptée par le Groupe consultatif était fondamentalement viciée. Dans son rapport du 20 juillet 2017, le Groupe consultatif a identifié un certain nombre de points qu'il a abordés ou auxquels il a apporté une réponse. Le premier d'entre eux consistait à «déterminer si les allégations contenues dans la [plainte] [étaie]nt établies par des faits au-delà de tout doute raisonnable et si elles [étaie]nt formulées de bonne foi»\*. Le Groupe consultatif a

---

\* Traduction du greffe.



estimé que ce n'était pas le cas. Un fonctionnaire affirmant être ou avoir été victime de harcèlement n'a pas besoin de démontrer, pas plus que la personne ou l'organe chargé(e) d'évaluer la plainte, que les faits permettent d'établir au-delà de tout doute raisonnable le caractère effectif du harcèlement, a fortiori dans le cadre d'une enquête préliminaire du type de celle qui a été ouverte en l'espèce. Si une allégation de harcèlement peut donner lieu à une procédure disciplinaire au cours de laquelle les allégations devront être établies au-delà de tout doute raisonnable, l'examen d'une plainte pour harcèlement dans le cadre de laquelle le fonctionnaire demande une protection sur son lieu de travail ou l'octroi de dommages-intérêts, voire les deux, n'est pas soumis à la même exigence. Le Tribunal a récemment statué sur cette question (voir le jugement 4207, au considérant 20). La requérante ne demande pas que sa plainte pour harcèlement soit renvoyée à l'organisation en vue d'une enquête approfondie, mais réclame une indemnité pour tort moral.

11. L'estimation du montant de l'indemnité à laquelle la requérante a droit du fait qu'il a été mis fin de façon prématurée à son plan d'amélioration des performances tiendra compte de la circonstance que ses services ont été jugés insatisfaisants lors de l'évaluation de 2016, évaluation qu'elle n'a pas contestée. Si une amélioration de la qualité des services de la requérante, dans l'hypothèse où le plan d'amélioration des performances aurait été mené à son terme, n'était pas exclue, elle était toutefois peu probable. Le renouvellement de son contrat était donc aussi peu probable, mais il était néanmoins possible. Pour cette raison et parce que l'organisation n'a pas correctement traité sa plainte pour harcèlement, le Tribunal estime que la requérante a droit à une indemnité de 40 000 euros, toutes causes de préjudice confondues. Elle a également droit à des dépens, dont le montant est fixé à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Le CIGGB versera à la requérante une indemnité de 40 000 euros toutes causes de préjudice confondues.
2. Le CIGGB versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 2 juillet 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN   GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ