

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2348

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), formée par M^{lle} E. T. le 25 avril 2003 et régularisée le 31 mai, la réponse de la PAHO du 29 août, la réplique de la requérante du 9 octobre et la duplique de l'Organisation en date du 15 décembre 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, une ressortissante péruvienne née en 1955, a d'abord travaillé pour la PAHO de 1981 à 1988. Elle est de nouveau entrée au service de l'Organisation, à l'Unité des médicaments essentiels et de la technologie, le 2 janvier 2001 en qualité d'auxiliaire de bureau, de grade G.4, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de deux ans. Son engagement était assujéti à l'article 420.4 du Règlement du personnel qui prévoit une période de stage d'au moins un an susceptible d'être prolongée jusqu'à deux ans, si nécessaire, pour permettre une appréciation adéquate du travail de l'intéressé.

Le 20 juillet 2001, la supérieure hiérarchique de la requérante lui a envoyé un rapport de planification et d'évaluation du travail couvrant ses six premiers mois de service; dans l'ensemble, son travail était jugé «insatisfaisant». Dans un mémorandum d'accompagnement cette supérieure disait regretter que la requérante ait choisi de ne pas discuter de la qualité de son travail lorsqu'on lui en avait donné la possibilité plus tôt le même mois et a ajouté qu'elle avait été informée officiellement de sa demande de mutation dans un autre service. La requérante, en désaccord avec cette évaluation, a accusé sa supérieure de l'avoir «maltraitée mentalement et physiquement». Cette supérieure a rejeté ces allégations dans un mémorandum daté du 3 août 2001.

La requérante a été mutée le 1^{er} août 2001 à l'Unité des publications en qualité d'assistante aux publications; elle était assujéti à une période de stage complète d'un an. Elle devait coordonner l'aspect «rédactionnel» de la Revue panaméricaine de santé publique tandis que sa collègue coordonnait «l'examen par les pairs». Les compétences qu'appellent les deux emplois sont les mêmes. Un mois après avoir été mutée à l'Unité des publications, la requérante a été affectée à «l'examen par les pairs» lorsque sa collègue est partie en congé de maternité tandis qu'une employée temporaire était recrutée pour s'occuper de l'aspect «rédactionnel». Au retour de sa collègue, la requérante s'est vu de nouveau confier l'aspect «rédactionnel». En janvier 2002, sa supérieure l'a informée qu'elle avait montré des signes d'incapacité à s'acquitter de ses fonctions et lui a dit qu'elle devrait corriger ses lacunes. Un de ses collègues a même établi par écrit à son intention des instructions détaillées à suivre étape par étape en indiquant «ce qu'elle avait besoin de faire, à quel moment et de quelle manière». Malgré l'aide qui lui a été apportée, la requérante a eu «de grandes difficultés» à mener à bien le travail quotidien.

Le 15 mars 2002, en application de l'article 540 du Règlement du personnel, le Département du personnel a adressé un mémorandum à la supérieure de la requérante pour lui demander d'établir une recommandation au sujet de la confirmation de l'engagement de l'intéressée à la fin de sa période de stage. Dans le rapport d'évaluation correspondant à la première année d'engagement de la requérante à l'Unité des publications, sa supérieure l'a encouragée à trouver un «créneau professionnel» qui convienne davantage à ses compétences et à ses aptitudes. Mais, au lieu de proposer la non confirmation de l'engagement, elle a recommandé une prolongation de la période de stage de trois mois et a déchargé la requérante de certaines fonctions. Aucune amélioration n'ayant été constatée à la fin de la période de trois mois, la période de stage a été encore prolongée de trois mois, c'est à dire jusqu'à

la fin du contrat de l'intéressée. Dans une lettre du 27 novembre 2002, le chef du personnel a informé cette dernière que son engagement ne serait pas confirmé et que son dernier jour de travail serait le 31 décembre 2002.

La requérante a fait appel de cette décision auprès du Directeur de la PAHO le 19 décembre 2002. Les décisions que celui-ci prend dans ce domaine sont définitives. Comme suite à cet appel, le contrat de la requérante a été prolongé d'un mois, jusqu'au 31 janvier 2003. Dans une lettre adressée au conseil de la requérante, en date du 31 janvier, le Directeur a expliqué ce qu'il avait conclu du dossier. Il a relevé que le travail de la requérante avait été évalué comme insatisfaisant dans deux unités différentes par trois supérieures hiérarchiques différentes et qu'aucune irrégularité n'avait été commise pendant la période de stage. Il rejetait donc l'appel et la requérante devait quitter le service le jour même. Telle est la décision attaquée.

B. Selon la requérante, lors de son précédent engagement dans l'Organisation, ses rapports d'évaluation «allaient de bons à excellents». Elle soutient que l'«espoir qu'elle entretenait de bonne foi» de bénéficier d'une période de stage équitable dans son nouvel emploi à la PAHO avait été trahi. Sa première supérieure la traitait mal et la harcelait, ce qui l'avait amenée à demander le transfert à un autre poste et à recommencer sa période de stage. Elle a été placée dans un poste où elle a passé près de la moitié de sa période de stage à faire le travail d'un autre poste. L'Organisation avait recruté une employée temporaire pour occuper son poste mais, selon elle, il aurait mieux valu lui permettre de rester dans son propre poste et confier le poste de sa collègue en congé à cette employée temporaire. Elle s'est vue chargée de publier la revue sur Internet sans avoir reçu une formation suffisante et bien que cette tâche ne figure pas dans la description de son poste.

Elle soutient que la procédure prévue pour l'évaluation du travail n'a pas été suivie. Dans des circonstances normales, elle aurait dû rencontrer sa supérieure hiérarchique au moins trois fois pour fixer des objectifs et discuter des progrès accomplis avant qu'il ne soit finalement procédé à l'évaluation. Or elle n'a eu droit qu'à une courte rencontre vers la fin de la période évaluée lorsqu'il était déjà trop tard pour rectifier d'éventuelles lacunes. De plus, les déficiences décelées l'ont été dans des domaines pour lesquels elle n'aurait pas dû être jugée, à savoir le travail qu'elle a effectué alors qu'elle occupait le poste de sa collègue et la publication de la revue sur Internet. Selon elle, toutes ces irrégularités se traduisent au bout du compte par un manquement au principe de bonne foi de la part de l'Organisation et par une violation de certaines dispositions du Règlement du personnel.

Elle demande sept ans de traitement à titre de réparation et 50 000 dollars des Etats-Unis pour tort moral. Elle demande également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait tout d'abord valoir que le comportement professionnel de la requérante lors de son emploi antérieur à la PAHO est sans pertinence pour la requête. Elle soutient que la requérante a essayé de donner d'elle-même l'image de la victime d'un traitement inéquitable, or rien ne pourrait être plus éloigné de la vérité. En réalité, elle n'a été capable de s'acquitter de manière satisfaisante de son travail dans aucun des deux postes qu'on lui a attribués. Compte tenu de son expérience professionnelle antérieure à la PAHO, l'Organisation a fait tout son possible pour trouver une solution qui lui soit adaptée et pour l'aider à réussir. La défenderesse fait observer qu'elle a le droit et le devoir d'attendre de son personnel un service satisfaisant et compétent, et que, selon une jurisprudence constante du Tribunal, une organisation a un large pouvoir d'appréciation pour licencier un stagiaire, pour autant que la décision prise respecte les règles. Selon la défenderesse, il ressort à l'évidence des rapports d'évaluation de la requérante que cette dernière était appréciée de ses collègues, ce qui explique sans doute pourquoi elle a bénéficié d'une telle aide tout au long de sa période de stage.

L'Organisation fait observer que tous les engagements sont soumis à une période de stage qui vise à s'assurer que le membre du personnel est à même de répondre aux exigences de son emploi. Il ne s'agit pas d'une simple formalité mais bien d'une période pendant laquelle l'intéressé doit faire la preuve qu'il est capable d'accomplir les fonctions du poste. La requérante a eu plusieurs occasions de faire ses preuves mais elle «a constamment échoué dans l'exécution des tâches qui lui étaient confiées». La PAHO se demande comment la requérante a pu accuser de harcèlement sa première supérieure hiérarchique alors qu'elle s'était plainte que celle-ci était «constamment» en mission. D'après la défenderesse, lorsque la requérante s'est rendu compte qu'elle n'avait pas les compétences nécessaires pour occuper le premier poste auquel elle avait été affectée, elle a demandé un transfert. Au cours des six premiers mois passés dans sa nouvelle affectation, elle n'a pas su se montrer à la hauteur, malgré la formation très poussée dont elle a bénéficié. Ses supérieures et ses collègues ont passé, en vain, «d'innombrables heures» à lui apporter aide et soutien.

L'Organisation nie qu'il y ait eu violation du Règlement du personnel, qu'il s'agisse du stage ou du système

d'évaluation du personnel. Elle relève que la requérante a fourni des renseignements contradictoires quant à la question de savoir si elle avait rencontré ses supérieures pour discuter de ses objectifs de travail et de ses progrès. Selon la défenderesse, les deux postes d'assistante aux publications sont pratiquement identiques pour ce qui est des compétences nécessaires à l'accomplissement du travail et elle verse au dossier les descriptions d'emploi de ces deux postes.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient qu'elle n'a pas bénéficié d'un encadrement approprié de la part de ses supérieures hiérarchiques et de ses collègues; ils auraient dû la conseiller davantage s'ils estimaient que son travail n'atteignait pas le niveau requis. Elle prétend avoir été harcelée par ses collègues, ce qui l'a amenée à faire des erreurs. Comme preuve qu'elle était capable de s'acquitter de son travail, elle fait valoir que la revue est sortie à temps pendant toute la période où elle a travaillé à l'Unité des publications.

Faisant valoir que le droit à une procédure régulière est l'un des principaux droits des membres du personnel, la requérante affirme qu'elle a été traitée d'une manière qui ne saurait, à aucun point de vue, être considérée comme raisonnable ou acceptable. Bien que toutes les personnes concernées soient parvenues à un consensus selon lequel il faudrait la réaffecter au sein de l'Organisation, aucun effort sérieux n'a été fait dans ce sens. Elle estime qu'elle a droit à des dommages intérêts non seulement pour une question de justice mais aussi pour empêcher que d'autres cas de «harcèlement institutionnel» ne se produisent.

E. Dans sa duplique, la PAHO fait observer que la réplique de la requérante est en grande partie consacrée à des allégations non étayées qui «correspondent à des ouï-dire». La défenderesse proteste contre «les commentaires sans fondement et injurieux» que la requérante a formulés au sujet de ses anciens collègues. La PAHO soutient que ceux-ci se sont donnés beaucoup de mal pour l'aider et la soutenir. Par exemple, des réunions ont été organisées avec ses supérieurs pour qu'elle puisse recevoir le plus de conseils possible.

L'Organisation décrit la procédure d'évaluation du travail et affirme que celle-ci a été normalement suivie en l'espèce. Le fait que la requérante n'est pas d'accord avec l'évaluation n'entraîne pas la nullité de la procédure elle-même. Selon la PAHO, la période de stage s'est déroulée de manière équitable. On a constamment accordé à la requérante le bénéfice du doute et la procédure a été respectée. L'Organisation soutient ne pas avoir agi en violation de sa réglementation en ne confirmant pas l'engagement de l'intéressée.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste devant le Tribunal de céans la décision du Directeur de la PAHO du 31 janvier 2003 portant rejet de son appel contre la non confirmation de son engagement au terme de la période probatoire. Elle ne sollicite pas sa réintégration, mais conclut à la condamnation de la défenderesse à lui verser l'équivalent de sept années de salaire ainsi que 50 000 dollars des Etats Unis en réparation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi. Après avoir longuement retracé sa carrière en rappelant qu'elle avait obtenu de bonnes évaluations lorsqu'elle avait travaillé une première fois à la PAHO entre 1981 et 1988, et mis en cause ses supérieures hiérarchiques successives depuis son retour au service de l'Organisation, elle conteste la régularité de la procédure d'évaluation qui a été suivie et le bien fondé des appréciations émises à son égard. La défenderesse affirme, quant à elle, que la requérante ne s'était pas acquittée de manière satisfaisante des fonctions qui lui avaient été confiées, que les prolongations successives de sa période probatoire avaient pour but de lui permettre d'améliorer ses performances, mais que tel n'a pas été le cas et que les règlements applicables ont été scrupuleusement respectés.

2. Il convient tout d'abord de préciser, comme l'a fait la défenderesse, que la qualité des services de l'intéressée entre 1981 et 1988 ne saurait avoir d'incidence sur la solution du litige, qui concerne exclusivement le travail accompli au cours des années 2001 et 2002.

3. En ce qui concerne les appréciations auxquelles a donné lieu le travail accompli par la requérante, celle-ci porte des accusations extrêmement graves, et notamment de harcèlement, à l'encontre de sa première supérieure hiérarchique, mais elle se borne à de simples allégations qui ne sont corroborées par aucun témoignage, ni aucun élément du dossier. De même, il résulte du dossier que, loin d'avoir fait preuve de parti pris envers elle, les responsables de l'Unité des publications lui ont indiqué précisément quelles étaient ses insuffisances et lui ont donné plusieurs occasions d'améliorer ses résultats et, ainsi, de voir son contrat renouvelé.

4. Quant à la procédure d'évaluation, la requérante n'est pas fondée à soutenir que les dispositions du

Règlement du personnel ont été méconnues. En effet, la défenderesse a pu légalement porter la durée de la période probatoire au delà d'une année et il était conforme au Règlement du personnel qu'une nouvelle période probatoire commence à partir de la date de sa mutation à l'Unité des publications. Par ailleurs, la requérante a été régulièrement tenue au courant des objectifs qui lui étaient assignés, et amenée à connaître et discuter les résultats de ses évaluations successives. En outre, elle a, à plusieurs reprises, été informée de ses insuffisances et mise en mesure d'y remédier.

5. Le Tribunal ne pourrait réviser les appréciations émises par la défenderesse sur la qualité du travail accompli par la requérante que dans le cadre d'un contrôle restreint, la détermination des mérites d'un agent en période probatoire relevant du large pouvoir d'appréciation de l'Organisation (voir en ce sens le jugement 1817 et une jurisprudence constante). En l'espèce, même s'il résulte du dossier que certaines fonctions confiées à l'intéressée, notamment lorsqu'elle a dû remplacer une de ses collègues en congé de maternité, ne correspondaient pas à ses aptitudes, cette circonstance ne l'autorise pas à soutenir que ses insuffisances résultaient de la manière dont certains agents de l'Organisation se sont comportés à son égard : l'accusation de «harcèlement institutionnel» qu'elle formule ne saurait en tout état de cause être retenue.

6. Aucun des moyens de la requête ne pouvant être retenu, celle-ci doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet