

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

## **110<sup>e</sup> session**

## **Jugement n° 2990**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre pour le développement de l'entreprise (CDE), formée par M<sup>me</sup> P. D. J. le 4 janvier 2009 et régularisée les 2 et 3 mars, la réponse du CDE du 27 mai, la réplique de la requérante du 10 juillet et la duplique du Centre du 13 octobre 2009;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, qui a la double nationalité guyanaise et belge, est née en 1953. Elle est entrée au service du Centre pour le développement industriel (CDI) — organisme auquel le CDE a succédé — en 1979 en qualité d'assistante de secrétariat. En 1996, elle fut promue au poste d'assistante principale de grade 3.A. Tout au long de sa carrière, elle a été employée sur la base de contrats à durée déterminée.

En février 2005, son contrat fut renouvelé pour une période de deux ans allant du 1<sup>er</sup> mars 2005 au 28 février 2007. En mai 2005, elle signa son rapport d'évaluation pour l'année 2004, lequel indiquait que ses prestations professionnelles répondaient aux exigences pour neuf des critères d'évaluation mais que des progrès étaient nécessaires pour ce qui concernait les quatre autres critères. Dans son rapport d'évaluation

pour 2005 — qu'elle signa en octobre 2006 —, elle obtint une appréciation globale de 53,1 pour cent. La note qui lui était ainsi attribuée signifiait qu'elle avait des «faiblesses importantes» et qu'une supervision notable et constante était nécessaire. Il était souligné qu'une amélioration était requise et que des mesures disciplinaires pourraient être prises par la direction.

Par lettre du 20 décembre 2006, le Directeur du CDE informa la requérante qu'au vu de son rapport d'évaluation pour l'année 2005 le Centre lui proposait une prolongation de contrat du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 29 février 2008. Il lui indiquait que, à condition que ses efforts et les évaluations auxquelles il serait procédé ultérieurement le justifient, elle pourrait par la suite se voir octroyer un contrat à durée indéterminée, et il l'encourageait à «mettre cette période à profit pour déployer les efforts substantiels nécessaires et assurer ainsi [son] avenir professionnel au sein du CDE». L'intéressée accepta ledit contrat le 30 janvier 2007.

En juin 2007, la requérante signa son rapport d'évaluation pour 2006, où elle obtint une appréciation globale de 47,3 pour cent. Une note inférieure à 50 pour cent signifiait que la qualité de ses services était insuffisante, qu'une supervision notable et constante était nécessaire et que des mesures disciplinaires pourraient être prises par la direction. Par courrier du 19 décembre 2007, le Directeur par intérim du CDE informa l'intéressée de la décision de ne pas renouveler son contrat pour insuffisance professionnelle lorsqu'il arriverait à expiration. Il attirait l'attention sur ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 ainsi que sur le fait que le niveau de ses prestations était resté insuffisant malgré «diverses mises en garde [intervenues] dans le courant de l'année 2007». Le 7 janvier 2008, elle fut avisée qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE elle avait droit à un délai de préavis de neuf mois à compter du 3 janvier 2008 et qu'à partir du 8 janvier elle était «dispensée de prêter ledit préavis».

Le 12 février 2008, la requérante forma une réclamation devant le président du Conseil d'administration du CDE pour contester la décision du 19 décembre 2007, de même que son dernier contrat à durée déterminée — qu'elle avait signé le 30 janvier 2007 —, au motif que

tous deux étaient fondés sur l'évaluation contenue dans les rapports pour 2005 et 2006, lesquels n'avaient pas été établis dans le respect des règles applicables. Le Directeur par intérim lui fit savoir, par lettre du 18 avril 2008, qu'il était l'autorité compétente pour examiner sa réclamation et qu'il avait décidé de la rejeter comme étant irrecevable dans la mesure où elle était dirigée contre les deux rapports d'évaluation susmentionnés et contre la décision de lui octroyer son dernier contrat à durée déterminée. Il ajoutait que sa réclamation était au demeurant dénuée de fondement. La procédure de conciliation prévue au paragraphe 1 de l'article 67 et à l'annexe IV au Régime applicable au personnel du CDE fut alors engagée. Dans son rapport en date du 3 octobre 2008, le conciliateur conclut qu'il n'y avait aucune perspective de règlement possible. La requérante saisit le Tribunal conformément aux dispositions desdits article 67 et annexe IV en indiquant la date du rapport du conciliateur comme étant celle du rejet implicite de sa réclamation.

B. La requérante soutient que le Centre l'a privée des garanties d'une procédure régulière en décidant de ne pas renouveler son contrat sur la base de ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 et de ses prestations professionnelles pendant l'année 2007. Elle prétend notamment que les deux rapports susmentionnés étaient incomplets dans la mesure où ils ne fixaient aucun plan de travail et aucun objectif à atteindre, que son supérieur hiérarchique n'a pas, dans ces deux rapports, étayé les observations qu'il a formulées concernant ses prestations, que ceux-ci n'ont pas été remis en temps voulu, qu'un rapport d'évaluation pour 2007 aurait dû être établi et qu'à aucun moment elle n'a reçu d'avertissement écrit. Elle affirme que la décision de ne pas renouveler son contrat est viciée, car elle se fonde sur des rapports d'évaluation qui n'ont pas été établis dans le respect des principes gouvernant l'évaluation périodique, tels qu'ils sont énoncés dans le Règlement interne n° R3/CA/05. Elle explique qu'elle n'a pas déposé de réclamation contre ces rapports du fait que, dans les deux cas, le processus d'évaluation n'avait pas été mené à son terme.

Elle conteste la validité de son dernier contrat à durée déterminée au motif qu'il lui a été offert sur la base du rapport d'évaluation vicié

pour l'année 2005. Elle explique qu'elle s'est vu refuser le bénéfice d'une prime de départ définitif et volontaire, celle-ci n'étant accordée qu'aux agents titulaires de contrats à durée indéterminée, conformément à l'article 64 du Régime applicable au personnel du CDE et au Règlement interne n° R25/CA/05. Elle déclare que, contrairement à ce qui était énoncé dans ledit contrat, il n'était pas possible, au moment où elle l'a signé, de saisir le Tribunal de céans en cas de litige; aucune voie de recours ne lui étant ouverte, elle n'avait pas d'autre choix que de l'accepter.

Par ailleurs, elle fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat constituait une mesure disciplinaire et que le Centre aurait donc dû engager une procédure disciplinaire. Elle affirme que la procédure de recours était viciée étant donné que c'est le Conseil d'administration et non le Directeur par intérim qui aurait dû examiner sa réclamation, conformément à l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, qui dispose que le Conseil d'administration est l'autorité compétente pour connaître des cas de réclamations contre une mesure disciplinaire.

Selon la requérante, le CDE a entrepris en 2005 un exercice de réduction des effectifs qu'il a essayé de dissimuler en établissant des rapports d'évaluation défavorables qui lui permettent de licencier des agents à peu de frais. Elle estime que, puisque le non-renouvellement de son contrat résulte de ce processus de compression du personnel, elle aurait dû se voir accorder un préavis de neuf mois (ou l'octroi d'une compensation pécuniaire équivalente) et une indemnité de licenciement égale à douze mois de traitement, en vertu du paragraphe 6 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE relatif aux suppressions de poste. Elle affirme que la décision de ne pas renouveler son contrat n'était pas motivée par sa performance professionnelle mais résultait de préjugés, d'un parti pris, ainsi que d'une discrimination liée à l'âge et au sexe associés à du harcèlement et des manœuvres d'intimidation.

Elle soutient par ailleurs que le Centre a manqué à son devoir de protéger sa dignité et sa réputation et que la façon dont il a établi ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 et traité la question du non-renouvellement de son contrat lui a causé une angoisse inutile.

Enfin, elle critique la manière dont la procédure de conciliation a été menée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler à la fois son dernier contrat à durée déterminée et la décision de ne pas le renouveler. Elle réclame en outre une indemnité égale à douze mois de traitement en application des dispositions du paragraphe 6 de l'article 34 du Régime applicable au personnel du CDE, dix-huit mois de traitement au titre de la prime de départ définitif et volontaire, des dommages-intérêts pour tort moral équivalant à sept années de traitement, ainsi que les dépens. Enfin, elle réclame une attestation de travail indiquant que ses performances et sa conduite dans l'exercice de ses fonctions étaient satisfaisantes.

C. Dans sa réponse, le CDE affirme que la requête est manifestement frappée de forclusion dans la mesure où elle est dirigée contre les rapports d'évaluation pour 2005 et 2006. Il fait remarquer que ces rapports ont été portés à la connaissance de la requérante «il y a longtemps» et qu'aucune réclamation n'a été déposée dans le délai prescrit. Par conséquent, lesdits rapports sont devenus définitifs et inattaquables. Le Centre affirme en outre que la requête est aussi irrecevable dans la mesure où l'intéressée conteste le contrat à durée déterminée qu'elle a signé le 30 janvier 2007, car celle-ci aurait dû déposer une réclamation conformément au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE si elle estimait que ledit contrat lui faisait grief. Il ajoute qu'il s'ensuit que c'est à tort que la requérante a déclaré qu'aucune voie de recours ne lui était ouverte à l'époque.

Sur le fond, le CDE fait valoir que les arguments de la requérante concernant ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 et ses prestations professionnelles en 2007 sont dénués de fondement. Il précise notamment qu'il n'y avait pas lieu de remplir la rubrique relative aux objectifs à atteindre pour l'année suivante, car il allait de soi que les objectifs de l'intéressée restaient les mêmes d'une année à l'autre. Il ajoute qu'il n'était pas tenu de procéder à une évaluation de son travail pour l'année 2007.

Le Centre indique que les commentaires qui figuraient dans les rapports d'évaluation de la requérante pour 2004, 2005 et 2006, les termes de la lettre du 20 décembre 2006 et une série de mises en garde qui lui ont été adressées en 2007 constituaient autant de moyens de l'avertir que ses prestations ne donnaient pas satisfaction. Selon lui, après trois années consécutives de prestations insuffisantes, sans l'ombre d'une amélioration en vue, il avait des motifs valables de ne pas renouveler son contrat. Le CDE signale qu'en mai 2004 il avait engagé un consultant externe chargé d'établir le profil des agents et que, dans le cas de la requérante, le rapport établi par ce consultant faisait état de certaines lacunes. Ce rapport, qui a été communiqué à l'intéressée, l'avertissait déjà clairement qu'une amélioration était nécessaire.

En réponse à l'argument de la requérante selon lequel le Directeur par intérim n'avait pas compétence pour répondre à sa réclamation, le Centre explique que, si le contrat de l'intéressée n'a pas été renouvelé, ce n'est pas par suite d'une procédure disciplinaire mais en raison d'une «insuffisance nette et persistante de ses prestations professionnelles». Le Directeur par intérim était donc bien l'autorité compétente pour connaître de sa réclamation conformément au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE.

Le Centre considère que l'allégation formulée par la requérante au sujet de l'exercice de réduction des effectifs est erronée, tant du point de vue factuel que du point de vue juridique, et qu'elle a pour seul objectif d'occulter le fait que les prestations professionnelles de l'intéressée étaient «toujours plus insuffisantes» et que cette dernière n'a pas contesté ses rapports d'évaluation dans les délais prescrits. De plus, l'argument selon lequel le non-renouvellement de son contrat résultait de préjugés, d'un parti pris ainsi que d'une discrimination liée à l'âge et au sexe n'est que pure conjecture et il est imprécis et dénué de fondement.

Par ailleurs, le CDE indique que, dans la mesure où elle n'était pas titulaire d'un contrat à durée indéterminée et où ses prestations professionnelles n'étaient pas satisfaisantes, la requérante ne remplissait

pas les conditions prévues au point 2 du Règlement interne n° R25/CA/05 et elle n'avait pas droit à la prime de départ définitif et volontaire.

Le Centre soutient qu'il a dûment pris en compte les intérêts de l'intéressée et qu'il a particulièrement fait preuve «de sollicitude et de patience envers [elle]». Compte tenu du fait qu'aucune irrégularité ne peut lui être reprochée et que les préjudices que la requérante aurait prétendument subis ne sont étayés par aucun élément de preuve tangible et objectif, la demande de dommages-intérêts pour tort moral est dénuée de fondement.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 sont attaquables car ils constituent des «étapes» ayant conduit à la décision de non-renouvellement. Elle prétend que son licenciement résultait d'un complot ourdi par le Centre, y compris par l'ancien Directeur de celui-ci et son propre supérieur hiérarchique.

En ce qui concerne l'établissement du profil des agents par le consultant externe en 2004, elle déclare que cet exercice était extrêmement suspect, sinon foncièrement irrégulier, et que le CDE n'avait pas le droit de l'invoquer comme moyen de défense. Elle fait remarquer que son rapport d'évaluation pour 2004 ne contenait aucun commentaire qui aurait pu être assimilé à une mise en garde claire et explicite quant à la qualité de ses prestations et que les rapports pour 2005 et 2006 ont été fabriqués de toutes pièces dans le but de porter atteinte à sa réputation professionnelle. Elle rejette les allégations du Centre concernant le niveau de ses prestations et nie avoir reçu des mises en garde au cours de l'année 2007.

E. Dans sa duplique, le CDE maintient que la requête est en partie irrecevable et au demeurant dénuée de fondement. Il affirme que le rapport d'évaluation pour 2004 était non seulement très explicite quant à la nécessité pour la requérante de consentir de sérieux efforts pour améliorer sa productivité mais qu'il est aussi inattaquable. Quant aux rapports pour 2005 et 2006, ils ne constituent pas des «étape[s] ayant conduit à [la] décision de non-renouvellement», mais des décisions distinctes.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste le non-renouvellement de son contrat. Dans ses écritures, elle conteste aussi ses rapports d'évaluation pour 2005 et 2006 et réclame l'annulation du contrat à durée déterminée d'un an qu'elle a signé le 30 janvier 2007 pour la période débutant le 1<sup>er</sup> mars 2007. Elle soutient en outre que des irrégularités ont entaché le traitement de la réclamation qu'elle a formée par suite de la décision de ne pas renouveler son contrat, de même que la procédure de conciliation.

2. Dans la mesure où elle est dirigée contre les rapports d'évaluation de la requérante pour 2005 et 2006 et le dernier contrat à durée déterminée de l'intéressée, la requête est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne.

3. Sur la question du non-renouvellement du contrat, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, selon laquelle «[u]n fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation». De plus, «l'intéressé est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quel critère son travail sera désormais évalué» (voir le jugement 2414, au considérant 23).

4. Dans le cas d'espèce, il ressort du dossier qu'à partir de 2004 et jusqu'à ce qu'elle prenne la décision de ne pas renouveler son contrat, l'administration, par le biais des rapports établis dans le cadre de la procédure formelle d'évaluation et par divers autres moyens, a informé l'intéressée que ses prestations n'étaient pas satisfaisantes, a identifié les aspects de son travail qui laissaient à désirer, lui a fait part de ses attentes et lui a précisé les conséquences négatives qui pourraient résulter d'une absence d'amélioration de sa part.

5. En ce qui concerne les irrégularités de procédure, la requérante allègue que le Directeur par intérim n'était pas l'autorité

compétente pour connaître de sa réclamation. Elle soutient en effet que le non-renouvellement de son contrat constituait une mesure disciplinaire et que, conformément au paragraphe 2 de l'article 66 du Régime applicable au personnel du CDE, l'autorité compétente en la matière était donc le Conseil d'administration et non le Directeur par intérim.

6. Le Tribunal rejette cet argument. Bien que l'une des issues possibles d'une procédure disciplinaire soit la résiliation du contrat de travail, dans le cas d'espèce aucune allégation de faute, qui aurait pu donner lieu à une procédure disciplinaire, n'a été formulée. Le contrat de la requérante n'a pas été renouvelé en raison d'une insuffisance professionnelle, ce qui ne relève pas du domaine de la discipline.

7. Enfin, la requérante estime qu'elle a été pénalisée du fait que la procédure de conciliation s'est déroulée en français et non en anglais. De plus, elle prétend que l'utilisation du système «SKYPE» a été à l'origine d'importantes difficultés audiotechniques qui ont empêché le conciliateur de bien saisir son argumentation.

8. Le Tribunal fait observer qu'il ressort du rapport du conciliateur que des services d'interprétation simultanée ont été assurés pendant le déroulement des débats. Le conciliateur a également noté que, même s'il s'est parfois avéré nécessaire de faire répéter certaines phrases, il a bien saisi le sens des observations faites par la personne qui représentait et assistait la requérante et il en a tenu compte pour formuler sa recommandation. Étant donné que l'intéressée n'a pas identifié, dans ledit rapport, de passage permettant d'affirmer que le conciliateur a pu ne pas comprendre certains éléments, l'argument qu'elle formule à cet égard ne peut être retenu.

9. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET