

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

119^e session

Jugement n° 3440

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formée par M^{me} E. O. G. le 15 mai 2012 et régularisée le 1^{er} août, la réponse de l'OPS du 27 novembre 2012, la réplique de la requérante du 22 février 2013 et la duplique de l'OPS du 17 mai 2013;

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 est entrée au service de l'OPS le 7 mars 2011 au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans en qualité d'assistante d'édition au grade G5. Son engagement était subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'une année prenant fin le 6 mars 2012, conformément à l'article 420.7 du Règlement du personnel. À la mi-décembre 2011, la requérante engagea la procédure d'évaluation intermédiaire dans le cadre du système de planification et d'évaluation du travail de l'OPS (PPES selon son sigle anglais). À cette occasion, son supérieur hiérarchique de premier niveau nota divers points faibles et la qualité de son travail reçut l'appréciation générale «Inférieure aux attentes».

À partir d'avril 2011, la requérante reçut de ses supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux plusieurs courriels appelant l'attention sur des erreurs constatées dans son travail et sur son manque de ponctualité. Le 30 janvier 2012, elle fut avisée par son

supérieur hiérarchique de deuxième niveau que son évaluation finale et ses commentaires devaient être complétés au début du mois de février. Le 3 février 2012, la requérante eut un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux au sujet de son évaluation finale. Elle apprit à cette occasion que ceux-ci recommanderaient que son engagement ne soit pas confirmé au motif qu'elle n'avait pas atteint ses objectifs de travail. Le 6 février, ses supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux rédigèrent le rapport d'évaluation final. Le 8 février, le Département de la gestion des ressources humaines l'informa qu'en raison de son travail insatisfaisant son engagement ne serait pas confirmé et qu'elle cesserait donc ses fonctions le 8 mars 2012, conformément à l'article 1060 du Règlement du personnel.

Le 17 février, la requérante forma un recours contre la décision de ne pas confirmer son engagement. Elle demandait une prolongation de six mois de sa période de stage ou sa réaffectation à une autre unité au même grade et pour la même période, ainsi que le remboursement de ses traitement et prestations. Par lettre du 16 mars 2012, elle fut informée que le Directeur de l'OPS avait décidé de maintenir la décision de ne pas confirmer son engagement. La lettre indiquait que, depuis mai 2011 et tout au long de sa période de stage, elle avait régulièrement reçu des informations verbales et écrites de ses supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux sur la nécessité d'améliorer la qualité et la ponctualité de son travail. L'absence d'amélioration dans les domaines indiqués et les répercussions de la qualité insuffisante de ses services sur l'image de l'OPS avaient conduit à la décision de ne pas confirmer son engagement. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient qu'elle n'a pas reçu de description d'emploi lors de sa prise de fonctions, ni de commentaires concrets et précis sur les aspects de son travail jugés insuffisants, travail d'autant plus difficile à accomplir qu'elle manquait de formation. L'OPS ne lui a donné ni avertissement ni délai raisonnable pour s'améliorer, en violation de l'article 1070.2 du Règlement du personnel et de la jurisprudence du Tribunal concernant les périodes de stage. Ses supérieurs hiérarchiques ont achevé dans la précipitation la procédure du PPES, en violation du

Règlement du personnel, qui prévoit qu'une évaluation intermédiaire doit être effectuée six mois après l'entrée en fonctions. En outre, l'entretien d'évaluation final a enfreint les droits de la défense et le principe de bonne foi, car elle n'a pas pu répondre correctement aux observations portées sur le rapport, lequel ne lui a été communiqué que quelques heures avant l'entretien. La requérante ajoute que la décision de mettre fin à son engagement équivaut à une sanction disciplinaire déguisée, car on lui a injustement reproché une erreur dans une résolution du Conseil directeur. La décision est donc entachée de parti pris et d'abus de pouvoir. Enfin, la requérante fait valoir que, conformément à l'article 1070.2 du Règlement du personnel, l'OPS aurait dû étudier la possibilité de la réaffecter à un poste mieux adapté à ses aptitudes.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 16 mars 2012 et d'ordonner sa réintégration à un poste équivalent correspondant à sa formation, à son expérience et à ses qualifications. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu entre la date de cessation de service et la date de réintégration, majoré d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an. À défaut, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 100 000 dollars des États-Unis pour la perte d'une meilleure capacité de gain, majoré d'intérêts. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 35 000 dollars, ainsi que 20 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OPS soutient que la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante à la fin de sa période de stage était raisonnable et due à son travail insatisfaisant. Comme indiqué dans les évaluations intermédiaire et finale de l'intéressée, la qualité de son travail était irrégulière et sujette à caution, et elle était excessivement lente à accomplir ses tâches et manquait d'initiative. Ses deux supérieurs hiérarchiques ont estimé que, sur huit objectifs de travail, elle n'en avait pleinement atteint que deux. L'OPS rejette l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'a pas reçu de commentaires concrets et précis sur son travail, et relève qu'elle a bien participé à diverses formations. L'insuffisance de son travail ne saurait être attribuée à un manque de formation. L'OPS a suivi toutes les règles applicables

lorsqu'elle a décidé de ne pas confirmer l'engagement de la requérante, et elle n'a pas exercé son pouvoir d'appréciation de manière illicite. Le Règlement du personnel n'exige pas qu'une évaluation intermédiaire soit effectuée exactement six mois après l'entrée en fonctions du membre du personnel. De plus, la requérante n'avait pas dû être surprise par sa mauvaise évaluation intermédiaire, car elle avait constamment reçu des commentaires sur son travail. Elle a eu la possibilité de s'améliorer au cours du mois qui a précédé l'évaluation finale, mais son travail est resté insatisfaisant. On ne peut pas non plus dire que son évaluation finale a été établie dans la précipitation. L'article 540.1 du Règlement du personnel prévoit que le rapport d'évaluation des stagiaires doit être établi avant la fin de la période de stage afin de laisser suffisamment de temps à l'Organisation pour évaluer le travail du stagiaire et, si un engagement n'est pas confirmé, pour respecter l'article 1060 du Règlement, qui prévoit un préavis d'un mois. L'OPS nie que la décision était une sanction disciplinaire déguisée, soulignant que l'insuffisance du travail de la requérante est amplement démontrée. Elle fait observer que l'article 1070.2 du Règlement du personnel ne s'applique pas aux stagiaires, mais seulement aux membres du personnel déjà confirmés dans leur poste.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens.

E. Dans sa duplique, l'OPS maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste la décision du 16 mars 2012 par laquelle le Directeur de l'OPS a rejeté son recours interne contre la décision de ne pas confirmer son engagement à la fin de sa période de stage d'une année. Elle avait été nommée assistante d'édition le 7 mars 2011 au Bureau des organes directeurs de l'OPS, qui est chargé de la coordination, de la traduction, de la production et de la publication des documents officiels. L'OPS déclare que l'engagement de la requérante n'a pas été confirmé en raison d'un travail insatisfaisant au cours de la période de stage. Selon l'OPS, l'intéressée n'atteignait pas ses objectifs de travail et

faisait constamment des erreurs, obligeant ainsi ses supérieurs à lui renvoyer des documents pour révision, ce qui ralentissait le rythme de travail du bureau et allongeait les délais de livraison des documents aux États membres.

2. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, une décision de ne pas confirmer un engagement à la fin d'une période de stage ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. Dès lors, le Tribunal n'exercera un contrôle que si elle émane d'un organe incompétent, est affectée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexactes. En résumé, quelle que soit la nature de la décision, elle peut être annulée si elle a été prise en violation des termes du contrat du requérant, des Statut et Règlement de l'OPS ou des principes généraux du droit tels qu'énoncés par le Tribunal. Les principes généraux visent à faire en sorte qu'une organisation internationale agisse de bonne foi et honore son devoir de sollicitude envers les stagiaires et son devoir de respect de leur dignité.

3. La requérante soutient que la décision de mettre fin à son engagement devrait être annulée parce qu'elle est entachée de plusieurs erreurs de droit et de fait. Toutefois, l'article 1060 du Règlement du personnel de l'OPS permet à l'Organisation de mettre un terme à l'engagement d'un membre du personnel à la fin de la période de stage pour travail insatisfaisant. Cet article, intitulé «Non-confirmation d'un engagement», qui était spécifiquement applicable à la requérante en sa qualité de stagiaire, est libellé ainsi :

«Si, au cours de la période initiale de stage ou d'une prolongation de cette période, le travail ou la conduite d'un membre du personnel ne donne pas satisfaction, ou si l'intéressé se révèle inapte à exercer des fonctions internationales, son engagement, au lieu d'être confirmé, est résilié. Le membre du personnel reçoit un préavis d'un mois, il n'a droit à aucune indemnité.»

4. En sa qualité d'assistante d'édition, la requérante avait pour tâches, entre autres, de réviser et d'éditer des documents et de préparer les versions finales des documents officiels avant publication. Ces tâches

exigeaient d'elle un haut niveau de rapidité, de précision et d'attention, ainsi que de la concentration, de l'efficacité et de la ponctualité, en particulier dans le contexte d'un travail au sein d'une organisation internationale. Il lui fallait par ailleurs travailler sous pression.

5. L'OPS a fourni, en pièces jointes, plusieurs courriels émanant de la requérante et de ses supérieurs hiérarchiques. Ils révèlent que diverses insuffisances dans le travail de l'intéressée ont été portées à son attention pendant sa période de stage. Ces courriels, qui ont été échangés à partir du mois d'avril 2011 puis tout au long de son année de stage, font état des éléments suivants : erreurs constantes d'édition et de formatage, édition des mauvais textes, copie des mauvais documents, non-révision de certains documents, non-correction d'erreurs signalées ou édition ne correspondant pas à ce qui avait été demandé, non-information du Bureau en cas de rendez-vous médical rendant impossible la prise d'autres dispositions, travail peu soigné et rendu avec retard, manque d'initiative et arrivée tardive au travail. Ces éléments sont corroborés par les évaluations intermédiaire et finale de la requérante. Sur cette base, ses supérieurs hiérarchiques ont estimé qu'elle avait atteint deux de ses huit objectifs de travail, soit 25 pour cent des attentes. Il s'agit d'un comportement professionnel sujet à caution, médiocre, insuffisant et improductif, susceptible de justifier la décision de mettre un terme à son engagement à la fin de sa période de stage conformément à l'article 1060 du Règlement du personnel.

6. Il est à noter que la requérante ne nie pas que son travail au cours de sa période de stage a laissé à désirer. Elle demande toutefois l'annulation de la décision de mettre fin à son engagement en se fondant sur plusieurs allégations d'actes ou omissions illicites. Elle soutient que ces actes ou omissions ont enfreint les termes de son contrat d'engagement, les Statut et Règlement du personnel de l'OPS, les principes généraux du droit et, en particulier, le devoir de sollicitude dont l'Organisation était tenue à son égard pendant sa période de stage. Pour l'essentiel, elle invoque divers manquements de la part de la défenderesse et de ses supérieurs hiérarchiques sur des questions qui

concernent la supervision de son stage et la procédure d'évaluation de son travail.

7. La requérante allègue qu'elle n'a pas reçu de description d'emploi lors de son entrée en fonctions. Cette question ne semble cependant pas d'une grande importance dans la mesure où les tâches afférentes à son poste étaient clairement détaillées dans l'avis de vacance auquel elle a répondu et pouvaient se déduire de sa lettre d'engagement. Les éléments de preuve qu'elle a elle-même avancés montrent qu'elle connaissait les tâches afférentes à son poste.

8. La requérante soutient que ses supérieurs hiérarchiques ne lui ont pas fixé ses objectifs de travail en temps utile. Le Tribunal note que sa lettre d'engagement chargeait ses supérieurs de prendre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour lui fixer des objectifs de travail clairs. Elle précisait que ces objectifs auraient dû être fixés dans le mois suivant son engagement en concertation avec son supérieur hiérarchique de premier niveau. La requérante, qui est entrée en fonctions le 7 mars 2011, déclare que ses objectifs de travail ont été arrêtés à la fin du mois d'avril ou au début du mois de mai 2011. Ce retard, d'une durée de quelques semaines à un mois, n'était pas significatif dans les circonstances de l'espèce. Les objectifs de travail ont été fixés afin de donner à la requérante suffisamment de temps pour s'acquitter de ses tâches. Rien n'indique que la faiblesse et l'inefficacité des prestations de la requérante étaient dues à ce retard. Par conséquent, la requête ne saurait être accueillie à ce titre.

9. La requérante allègue qu'elle n'a pas reçu de commentaires concrets et précis sur les aspects de son travail jugés insatisfaisants. Les pièces du dossier montrent cependant qu'elle a constamment reçu de ses supérieurs hiérarchiques des commentaires précis tout au long de sa période de stage. Ainsi, un certain nombre de courriels et ses rapports d'évaluation mentionnent divers aspects de son travail qui devaient être améliorés en relation avec certaines des tâches qui lui avaient été assignées. Les commentaires indiquaient par exemple que la requérante devait s'améliorer sur le plan de la ponctualité et

de la précision de son travail. Ils appelaient par ailleurs son attention sur des corrections qui devaient être apportées à des travaux qui lui avaient été confiés. Les pièces du dossier font également état de l'aide qui lui a été fournie à plusieurs occasions et n'étayent de ce fait pas son autre allégation selon laquelle on ne lui aurait donné ni critère précis ni orientation suffisante sur la base desquels son travail aurait pu être évalué. Elle a reçu des objectifs de travail précis dans un délai raisonnable.

10. La requérante fait valoir que les insuffisances dans son travail étaient dues à un manque de formation. Il ressort du dossier que l'OPS lui a permis de suivre des programmes spécifiques de formation sur les systèmes de l'Organisation, qui lui étaient utiles pour son travail. La requérante a ainsi bénéficié d'une formation concernant le système de suivi des traductions, le système de courriel, le manuel de rédaction de l'OPS, qui précise les règles de formatage pour tous les documents officiels, ainsi que de stages de formation sur le système de gestion des documents du Bureau des organes directeurs. Il ressort également du dossier que l'intéressée a participé en novembre 2011 à un atelier de formation destiné aux auteurs de documents pour les organes directeurs de l'OPS. Rien n'indique que d'autres membres du personnel aient bénéficié d'autant de possibilités de formation.

11. Le Tribunal note que, même si la requérante souligne que l'OPS ne l'a pas formée à l'utilisation des programmes SharePoint et Elluminate, l'Organisation indique qu'elle ne prévoit pas de formations concernant ces questions car elles sont disponibles en ligne. Les membres du personnel sont censés utiliser les ressources proposées en ligne pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences.

12. La requérante déclare que l'OPS ne l'a pas formée à l'utilisation de programmes informatiques. Le Tribunal relève cependant que l'avis de vacance pour le poste d'assistante d'édition exigeait des compétences techniques en traitement de texte anglais et espagnol conformément aux normes en vigueur. Elle exigeait également une aptitude à utiliser un ordinateur et divers logiciels de bureau. En ce qui

concerne l'allégation de la requérante selon laquelle aucune formation ne lui a été dispensée après une mise à jour de logiciel effectuée sur son ordinateur en décembre 2011, le Tribunal fait observer qu'elle était souffrante le jour où sa formation était prévue. Il prend note de l'explication de l'OPS selon laquelle il n'était pas possible de reprogrammer sa formation en janvier 2012 ni à une date ultérieure en raison de contraintes budgétaires et de travail.

13. Le Tribunal relève l'allégation de la requérante selon laquelle elle aurait eu des problèmes d'ordinateur qui l'auraient empêchée d'effectuer correctement son travail. La requérante déclare que, peu de temps après la mise à jour de logiciel effectuée sur son ordinateur en décembre 2011, elle a rencontré de nombreuses difficultés pour l'édition et le formatage des documents. Elle se plaint du fait que, malgré les demandes d'assistance appuyées qu'elle a adressées à ses supérieurs hiérarchiques et au service informatique, le problème a duré jusqu'en janvier 2012 et qu'elle n'a reçu un nouvel ordinateur que le 9 février 2012, après que la décision de résilier son engagement eut été prise. Le Tribunal estime, sur la base des nombreux éléments de preuve pointant le caractère insuffisant du travail de la requérante au cours de sa période de stage, que ce mois pendant lequel étaient survenus les problèmes d'ordinateur ne saurait constituer une excuse susceptible de justifier une décision de prolonger ou de confirmer son engagement.

14. La requérante allègue que son évaluation intermédiaire a été établie tardivement, en violation de la procédure PPES. Sa lettre d'engagement indique que la première évaluation de sa période de stage était programmée en fonction des dates de cette dernière. Ainsi, la requérante insiste sur le fait que son évaluation intermédiaire aurait dû être effectuée en septembre 2011, et non en décembre 2011 comme cela a été le cas. Toutefois, elle a elle-même tardé à engager l'évaluation prévue par la procédure du PPES. Eu égard aux circonstances de l'espèce, la requérante ne saurait maintenant se plaindre du caractère tardif de l'évaluation.

15. L'allégation de la requérante selon laquelle la décision de mettre fin à son engagement était illégale parce qu'on ne l'avait pas avertie que la confirmation de son engagement était compromise est dénuée de fondement. La requérante fonde son allégation sur l'article 1070 du Règlement du personnel et sur les principes généraux du droit. Il est clair, toutefois, qu'en tant que stagiaire, c'est l'article 1060, et non l'article 1070, qui s'appliquait à elle. L'article 1060 ne prévoyait pas que la requérante devait être précisément avertie que la confirmation de son engagement était compromise et excluait expressément tout droit à une indemnité.

16. Quoi qu'il en soit, de par sa nature même, une période de stage est une période d'essai visant à déterminer si une personne est ou non capable d'exercer les fonctions afférentes à un poste. Un stagiaire sait pertinemment qu'un travail insatisfaisant peut entraîner la fin de son engagement. Il ressortait clairement de la lettre d'engagement de la requérante qu'une décision confirmant ou non son engagement serait prise au terme de la période de stage ou de toute prolongation de cette période. Les courriers échangés et les commentaires formulés à l'occasion de l'évaluation intermédiaire, qui ont appelé son attention sur divers aspects insuffisants de son travail au cours de sa période de stage, auraient dû lui faire prendre conscience de ce que son engagement risquait de ne pas être confirmé.

17. Il n'y a pas de règle écrite ou de principe général du droit qui vient corroborer l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de mettre fin à son engagement était illégale au motif que l'OPS aurait dû d'abord envisager de la transférer à un autre poste. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement 2646, au considérant 14, conclure que, dans le cas où le travail d'un stagiaire est insatisfaisant, celui-ci aura toujours droit à un transfert avant d'être licencié revient à dénaturer l'objet même du stage. Le Tribunal ne voit en l'espèce aucune circonstance qui justifie un tel transfert.

18. La requérante allègue que la décision de mettre fin à son engagement était entachée de parti pris et constituait une sanction déguisée

ainsi qu'un abus de pouvoir. On lui aurait ainsi reproché, sans lui assurer les garanties d'une procédure régulière sous la forme d'une enquête officielle, une erreur dans la résolution 11 du 51^e Conseil directeur. Le Directeur a expressément mentionné cette erreur dans la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante.

19. La résolution en question revêtait une importance particulière dans la mesure où elle arrêta les contributions financières que chaque État membre était tenu de verser à l'OPS. Elle a été publiée avec une erreur de formatage qui a eu pour conséquence que les contributions de certains États n'étaient pas les bonnes. Il a fallu la réviser après qu'un État membre eut porté l'erreur à la connaissance de l'OPS suite à sa publication. Dans la mesure où les pièces du dossier montrent que la requérante était partiellement responsable de l'erreur, les allégations de parti pris et de sanction déguisée en violation des garanties d'une procédure régulière ne sauraient être accueillies. Il en va de même de son autre allégation, fondée semble-t-il sur le parti pris ou la mauvaise foi, selon laquelle son évaluation intermédiaire avait été programmée à une date tardive et peu après que cette erreur lui eut été reprochée. Premièrement, la requérante a contribué au retard de l'évaluation. Deuxièmement, l'erreur figurant dans la résolution lui a été reprochée près de deux mois avant, soit en octobre 2011. Les allégations de la requérante selon lesquelles la résiliation de son engagement était illégale parce que son évaluation intermédiaire tardive ne lui a pas laissé suffisamment de temps pour s'améliorer et que son évaluation finale a été établie dans la précipitation ne sauraient être accueillies pour cette même raison. L'OPS était tenue de lui donner un mois de préavis pour la résiliation de son engagement, à laquelle la requérante pouvait s'attendre compte tenu de son travail très insuffisant pendant son stage.

20. La requérante soutient que la décision de résilier son engagement était illégale dans la mesure où, compte tenu de la précipitation dans laquelle son évaluation finale a été établie, elle n'a été avertie que quelques heures à l'avance de l'entretien d'évaluation et n'a pas eu la possibilité de commenter une observation négative portée dans le rapport par un supérieur hiérarchique. Cependant, elle n'a

pas été lésée pour autant puisqu'elle a présenté des commentaires écrits détaillés sur l'évaluation dont le Directeur disposait et dont il a tenu compte lorsque la décision de ne pas confirmer son engagement a été prise. En tout état de cause, la façon dont la requérante a accompli son travail pendant sa période de stage a fourni des motifs sur la base desquels le Directeur, conformément à l'article 1060 du Règlement du personnel, a exercé le pouvoir d'appréciation qui est le sien de ne pas confirmer son engagement à la fin de cette période. Les affirmations de la requérante selon lesquelles la décision était illégale pour les motifs avancés dans la requête sont dénuées de fondement. Par conséquent, la requête sera rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2014, 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 11 février 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ