

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

I.

c.

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

124^e session

Jugement n° 3866

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} G. I. le 20 mars 2014 et régularisée le 29 juillet, la réponse du Fonds mondial du 17 novembre 2014, la réplique de la requérante du 11 mars 2015 et la duplique du Fonds mondial du 24 juin 2015;

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 suivants :

La requérante conteste la décision de ne pas confirmer son engagement au terme de sa période probatoire.

Le premier contrat de la requérante avec le Fonds mondial était un contrat de consultant auprès du Bureau de l'Inspecteur général prenant effet le 1^{er} novembre 2011. Le 10 décembre 2012, à la suite d'une procédure de recrutement par concours, la requérante fut nommée au poste d'enquêteur au sein du Bureau de l'Inspecteur général au titre d'un contrat de deux ans comportant une période probatoire de six mois. Après l'arrivée de M. S. dans l'unité en qualité de chef d'équipe en novembre 2012, la requérante fut affectée dans son équipe. Elle y resta sous la supervision directe de M. S. jusqu'au 15 février 2013, date de son

affectation dans l'équipe de M. M., qui demeura son supérieur hiérarchique jusqu'au moment où elle quitta le Fonds mondial le 8 juillet 2013.

En mai et juin 2013, la requérante eut plusieurs contacts et échanges de courriels avec le médiateur et M^{me} O'D., directrice du Département des ressources humaines et administratrice de l'équipe des ressources humaines. Le 25 mai 2013, l'Inspecteur général écrivit à la requérante pour l'informer qu'il examinait la question de savoir s'il y avait lieu de prolonger son engagement au terme de sa période probatoire, mais qu'avant de se décider il demanderait l'avis des collègues de la requérante au sujet de ses prestations et de son comportement sur le plan professionnel. Il pria la requérante de lui soumettre une «autoévaluation» de son travail le 29 mai au plus tard, ce qu'elle fit. Peu après, le 7 juin 2013, lors d'une réunion avec son supérieur hiérarchique et la directrice du Département des ressources humaines, la requérante fut informée qu'elle n'avait pas accompli avec succès sa période probatoire et qu'il serait mis fin à son engagement avec un préavis de trente jours. On lui remit une lettre, également datée du 7 juin 2013, l'informant de cette décision, lettre qu'elle refusa néanmoins de prendre.

Par courriel du 18 juin 2013, le Conseil du personnel demanda à la directrice du Département des ressources humaines d'agir sans délai concernant la décision prise par l'Inspecteur général de mettre fin à l'engagement de la requérante au terme de sa période probatoire. Constatant l'absence de règles applicables à la période probatoire dans le Manuel du personnel du Fonds mondial et s'appuyant sur les principes énoncés dans la jurisprudence du Tribunal en la matière, le Conseil du personnel demanda à la directrice du Département des ressources humaines de déterminer si la décision de ne pas confirmer l'engagement de l'intéressée avait été prise conformément à ces principes et, dans le cas contraire, de confirmer son engagement, sauf si des raisons valables justifiaient une prolongation de la période probatoire. Le 19 juin 2013, la directrice du Département des ressources humaines confirma la décision prise par l'Inspecteur général de ne pas confirmer l'engagement de la requérante et indiqua que cette dernière était en droit de «se prévaloir des procédures habituelles de résolution des litiges».

Le 11 juillet 2013, la requérante demanda à la directrice du Département des ressources humaines de lui préciser si elle devait présenter une demande de résolution du différend en suivant la procédure de réclamation et de résolution des litiges prévue par le Manuel du personnel ou introduire directement un recours devant le Comité d'appel. Elle demanda en outre que lui soit communiquée la documentation qui avait servi de base à la décision de ne pas confirmer son engagement. Le même jour, la directrice du Département des ressources humaines fit savoir que, puisqu'elle était également l'administratrice de l'équipe des ressources humaines compétente, «l'étape suivante pour [la requérante] consisterait à introduire un recours».

Le 17 août 2013, la requérante saisit le Comité d'appel d'un recours dirigé contre la décision de mettre fin à son engagement au motif qu'elle n'avait pas accompli avec succès sa période probatoire. Selon la requérante, ladite décision contrevenait aux règles de procédure régissant la période probatoire énoncées dans la jurisprudence du Tribunal et était contraire aux dispositions du Manuel du personnel relatives à la gestion des performances. La requérante faisait en outre référence à d'autres violations et affirmait avoir été victime d'un traitement injuste et inégal, de harcèlement, d'exclusion et de représailles. Après un examen préliminaire du dossier le 5 novembre 2013, le Comité d'appel demanda à la directrice du Département des ressources humaines de lui fournir un complément d'information et des éclaircissements sur les circonstances exceptionnelles justifiant sa décision de conseiller à la requérante de le saisir directement. Peu après, le 21 novembre 2013, le Comité d'appel convoqua une audience. Le 16 décembre 2013, il remit un rapport dans lequel il concluait que la décision contestée avait été prise conformément aux dispositions du Manuel du personnel et que les règles de procédure applicables à l'époque aux fonctionnaires en période probatoire avaient été respectées. Le Comité d'appel ne trouva aucun élément concret prouvant que l'une quelconque des règles applicables avait été enfreinte et, partant, il recommanda le rejet du recours.

Par une lettre datée du 20 décembre 2013 et notifiée à la requérante le 22 janvier 2014, le Directeur exécutif fit sienne la recommandation du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder : i) des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu s'il n'avait pas été mis fin à son engagement, y compris tous les traitements, indemnités, avantages, émoluments et prestations, à compter de la date de sa cessation de service et jusqu'à l'expiration de son contrat le 9 décembre 2014, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance; ii) des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé de deux ans, y compris tous les traitements, indemnités, avantages, émoluments et prestations, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance; iii) des dommages-intérêts d'un montant de 360 000 francs suisses pour la résiliation abusive de son contrat, le harcèlement subi et l'absence d'enquête par l'administration au sujet de ses allégations de harcèlement; iv) des dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de capacité de gain future, la décision du Fonds mondial ayant sérieusement terni sa réputation; v) une réparation au titre des dommages découlant directement de la résiliation abusive de son contrat (intérêts sur les prêts étudiants, frais médicaux, frais de santé encourus pour elle-même et le membre de sa famille à charge, cotisations au barreau); vi) des dommages-intérêts au titre de l'affiliation du membre de sa famille à charge à un régime d'assurance-maladie équivalent; vii) une indemnité d'un montant de 180 000 francs au titre de l'atteinte portée à sa santé et à son bien-être. La requérante réclame en outre une indemnité pour tort moral et à titre exemplaire, toute autre réparation que le Tribunal estimera juste et appropriée, ainsi que les dépens. Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner le retrait de tout document préjudiciable de son dossier personnel.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service du Fonds mondial en novembre 2011 auprès du Bureau de l'Inspecteur général. Par la suite, elle s'est vu octroyer un contrat de deux ans, prenant effet le 10 décembre

2012, en qualité d'inspectrice dans la même unité, au grade 4, sous réserve de l'accomplissement satisfaisant d'une période probatoire de six mois. Le 7 juin 2013, M^{me} O'D., directrice du Département des ressources humaines, a informé la requérante qu'elle n'avait pas accompli avec succès sa période probatoire et que, compte tenu du préavis de trente jours requis, son contrat prendrait fin le 8 juillet 2013.

2. La requérante fait valoir que la résiliation de son engagement était entachée d'illégalité au motif que le Fonds mondial a enfreint les dispositions du Manuel du personnel relatives à l'évaluation des prestations. En outre, cette résiliation serait, selon elle, le point culminant d'une période de harcèlement moral, en violation de la politique du Fonds mondial en matière de harcèlement, constituerait une mesure de représailles du fait qu'elle avait signalé un comportement fautif, constituerait une inégalité de traitement et une sanction disciplinaire, et aurait été décidée en violation des principes applicables à la période probatoire énoncés dans la jurisprudence du Tribunal. Il convient d'examiner d'emblée ce dernier motif.

3. En résumé, le Fonds mondial soutient qu'il était en droit de résilier l'engagement de la requérante après une période probatoire non concluante du fait que son travail n'avait pas donné satisfaction, et que toutes les règles applicables ont été respectées. Le Fonds mondial réfute toutes les allégations de faute formulées à son encontre.

4. Le Fonds mondial fait observer que deux règles du Manuel du personnel étaient applicables à la période probatoire. La section 2 prévoit que la durée d'une période probatoire est généralement de six mois et la section 19 se lit comme suit :

«Au cours de la période probatoire, il peut être mis fin à l'engagement de l'employé à tout moment et pour tout motif moyennant préavis écrit au moins 30 jours avant la date effective de résiliation, ou dans un délai plus court ou plus long qui pourra être prévu dans les termes du contrat d'engagement.»* (Soulignement ajouté dans la réponse du Fonds mondial.)

* Traduction du greffe.

Le Fonds mondial insiste sur le fait que, dans ses relations avec la requérante, il a respecté ses propres règles telles qu'établies dans le Manuel du personnel. Il affirme en particulier qu'il lui a donné le préavis requis, que, lors d'une réunion le 18 juin 2013, l'intéressée a été informée des raisons de la résiliation de son engagement et a eu la possibilité d'être entendue et que les dispositions du Manuel du personnel n'ont pas été enfreintes, dès lors qu'elles ne s'appliquaient pas à la requérante.

5. L'argumentation du Fonds mondial est fondamentalement viciée. Outre les dispositions de son Manuel du personnel, le Fonds mondial aurait dû également respecter les obligations de l'employeur à l'égard d'un employé en période probatoire énoncées dans la jurisprudence du Tribunal. Ainsi qu'il est dit dans le jugement 3440, au considérant 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 inexacts. 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'[organisation] 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.»

Dans le jugement 2788, au considérant 1, le Tribunal a rappelé les principes applicables dans les termes suivants :

«[I]l est utile de rappeler certains des principes qui régissent les périodes de stage et qui sont d'un intérêt tout particulier dans le cadre de la présente affaire. Le but de ces périodes de stage est de permettre à une organisation d'évaluer si le candidat à un poste possède bien les qualités requises. Pour être en mesure de procéder à cette évaluation, l'organisation doit définir clairement un certain nombre d'objectifs qui serviront de critères pour l'évaluation des prestations, fournir à l'intéressé les instructions nécessaires pour qu'il puisse accomplir ses tâches, identifier en temps utile ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation, et l'avertir, en des termes précis, lorsque son engagement risque de ne pas être confirmé (voir le jugement 2529, au considérant 15).»

6. S'agissant de l'obligation qui incombe à l'organisation de définir des objectifs clairs, le Fonds mondial prétend que la requérante avait parfaitement connaissance de ses objectifs et des résultats attendus d'elle. À l'appui de cette affirmation, il fait observer que la requérante était parfaitement informée au début de son contrat des fonctions afférentes au poste et des résultats escomptés, puisqu'elle travaillait dans le Service d'audit du Bureau de l'Inspecteur général depuis novembre 2011. Par ailleurs, elle avait signé le Code d'éthique et de déontologie professionnelle du Bureau de l'Inspecteur général, et l'avis de vacance pour ce poste définissait les fonctions et les résultats attendus, les principales attributions et responsabilités, les aptitudes et les compétences techniques, ainsi que les compétences essentielles. La requérante a elle-même reconnu qu'elle avait entré les données correspondant à ses objectifs de travail au cours de la deuxième quinzaine d'avril après avoir consulté son supérieur hiérarchique, en même temps que d'autres employés de même grade. Le Fonds mondial précise que les objectifs n'ont pas été fixés au moment de l'entrée en fonctions de la requérante du fait qu'au Fonds mondial le processus de définition des objectifs professionnels suit un calendrier préalablement défini pour l'ensemble du personnel. De plus, contrairement à ce qu'affirme la requérante, les règles du Manuel du personnel relatives à la gestion des performances et à la définition des objectifs ne s'appliquent pas aux employés en période probatoire.

7. Le Fonds mondial reconnaît que les objectifs n'ont pas été établis lorsque la requérante a pris ses fonctions, mais tente d'échapper à cette exigence en invoquant d'autres considérations. Il souligne notamment que la requérante était consultante auprès du Fonds mondial juste avant son engagement. Cette considération n'est pas pertinente et fait abstraction du fait qu'au moment de son engagement le statut de la requérante avait changé de manière significative. On ne saurait présumer que les attributions, les responsabilités et les liens hiérarchiques resteraient les mêmes. L'argumentation du Fonds mondial ne tient pas non plus compte du fait que la requérante était devenue non seulement employée, mais employée en période probatoire. Les documents et les informations mentionnés par le Fonds mondial, notamment l'avis de vacance, ont un caractère général et ne définissent pas les objectifs de la requérante à

l'aune desquels ses prestations ont été évaluées. En outre, le fait que la fixation des objectifs de travail ait lieu uniquement pour l'ensemble des fonctionnaires à une date donnée ne saurait dispenser le Fonds mondial de son obligation de définir les objectifs au début de la période probatoire.

8. Le Fonds mondial affirme que, «[m]algré l'absence d'une procédure formelle de commentaires sur les prestations, la requérante a reçu à plusieurs reprises, oralement et par courriel, des commentaires selon lesquels ses prestations ne donnaient pas satisfaction». Elle a par ailleurs été avertie, en des termes précis, que son engagement risquait de ne pas être confirmé, au cours d'une conversation téléphonique, le 19 février 2013, avec M. M., son nouveau supérieur hiérarchique à l'époque. Selon le Fonds mondial, cela est corroboré par les courriels du 19 février 2013, joints par la requérante à la présente requête. M. M. a également remis au Comité d'appel une copie de la page concernée de son agenda «montrant que, le 19 février 2013, il avait eu une conversation téléphonique avec la [requérante] pour discuter de problèmes concernant son travail et lui exposer ses attentes la concernant pour le reste de la période probatoire». Le Fonds mondial ajoute que, pendant «cette conversation téléphonique, la requérante a été informée de ce qu'on lui reprochait et du fait que la qualité de ses prestations devait s'améliorer si elle souhaitait accomplir avec succès sa période probatoire». Outre cette mise en garde en des termes précis, la requérante a également été avertie à au moins deux autres reprises, le 6 février 2013, lors d'une réunion d'équipe, et, le 15 février 2013, le jour de son affectation dans une autre équipe d'audit.

9. Selon le rapport du Comité d'appel, dans sa réponse écrite au recours de la requérante, le Fonds mondial a indiqué que cette dernière «avait été avertie, en des termes précis, que son emploi était compromis lors d'une réunion avec son supérieur hiérarchique de deuxième niveau le 19 février 2013». D'après ce même rapport, lors de son audition par le Comité d'appel, le supérieur hiérarchique de la requérante «avait précisé (en fournissant la page concernée de son agenda) que, le 19 février 2013, il avait eu une conversation téléphonique avec la [requérante], au cours de laquelle il avait été question des attentes concernant l'amélioration

de son travail». La réponse écrite du Fonds mondial au recours et la déclaration du supérieur hiérarchique lors de l'audition diffèrent sensiblement. Dans la réponse écrite, il est dit que l'avertissement a été adressé pendant une réunion avec la requérante, alors que, pendant l'audition, le supérieur hiérarchique a déclaré que cet avertissement avait été donné par téléphone. Par ailleurs, il ressort de la réponse écrite que, lors de la réunion, la requérante a été expressément avertie qu'elle risquait de perdre son emploi, alors que l'extrait de l'agenda ne fait pas mention d'un avertissement.

10. Le Comité d'appel a conclu que la requérante avait «reçu un avertissement, en des termes précis, le 19 février 2013, au cours de sa conversation téléphonique avec son supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Elle a été informée qu'elle risquait de perdre son emploi et avisée de la nécessité d'améliorer ses prestations.» Le Comité d'appel a estimé «qu'il n'y avait aucun vice de procédure, puisque le Manuel du personnel ne donnait aucune directive précise sur la période probatoire». Pour parvenir à la conclusion que la requérante avait été avertie en des termes précis, le Comité d'appel aurait dû chercher à expliquer les divergences entre les deux versions avant de se prononcer. En outre, en parvenant à sa conclusion, le Comité d'appel n'a pas pris en compte les éléments produits par la requérante, montrant clairement qu'elle était en mission le 19 février. La conclusion du Comité d'appel selon laquelle il n'existait aucun vice de procédure étant donné l'absence de dispositions dans le Manuel du personnel ne tient pas compte de la jurisprudence constante en vertu de laquelle un employé en période probatoire doit être averti en temps utile qu'il risque de perdre son emploi. Dans ces conditions, la conclusion du Comité d'appel selon laquelle un avertissement a été donné ne peut être acceptée. Il convient également de relever qu'un examen minutieux du dossier ne fait apparaître aucun courriel daté du 19 février par lequel la requérante aurait accusé réception d'un avertissement l'informant qu'elle risquait de perdre son emploi. L'allégation selon laquelle la requérante aurait été avertie à au moins deux autres reprises ne repose sur aucune preuve documentaire. En outre, un avertissement donné au cours d'une réunion

en présence de collègues constituerait un manquement grave à l'obligation de traiter un employé avec dignité et respect.

11. De même, il convient d'ajouter que, le 25 mai 2013, l'Inspecteur général a écrit à la requérante pour l'informer que la prolongation de son engagement au-delà de la période probatoire était à l'étude. Outre qu'il a demandé à l'intéressée de lui soumettre une autoévaluation de son travail, l'Inspecteur général a indiqué qu'il «sollicitait l'avis de [ses] collègues au sujet de [ses] prestations et de [son] comportement sur le plan professionnel (concernant [ses] fonctions et la manière dont [elle s']en acquitt[ait])». C'est à l'organisation qu'il incombe d'évaluer objectivement les prestations et le comportement professionnel de ses employés. Demander l'avis de collègues compromet l'objectivité de l'évaluation. Cela dénote également un manque de respect envers l'employé concerné, et il est humiliant pour cette personne de savoir que l'on demande à des collègues d'évaluer ses prestations et son comportement.

12. Le Fonds mondial ayant méconnu et enfreint les principes établis concernant la période probatoire, la décision attaquée doit être annulée. Dans ces circonstances, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral et à des dommages-intérêts pour tort matériel du fait qu'elle a été privée d'une chance de voir son engagement confirmé, d'un montant total de 40 000 euros, et à des dépens d'un montant de 1 000 euros. Le Tribunal ordonnera également le retrait de tous les documents préjudiciables de son dossier personnel au Fonds mondial.

13. La requérante prétend avoir signalé oralement et par écrit le harcèlement moral dont elle a fait l'objet, mais l'examen minutieux du dossier ne fait apparaître aucun rapport écrit de harcèlement qui nécessiterait une enquête rapide et approfondie par le Fonds mondial au sujet de ces allégations. S'il ressort du dossier que le Fonds mondial n'a pas traité la requérante avec dignité et respect, on ne saurait dire que l'une quelconque des mesures contestées constitue une mesure de représailles, une inégalité de traitement ou une sanction disciplinaire.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 20 décembre 2013 est annulée.
2. Le Fonds mondial retirera tous les documents préjudiciables du dossier personnel de la requérante.
3. Le Fonds mondial versera à la requérante des dommages-intérêts d'un montant total de 40 000 euros.
4. Le Fonds mondial versera à la requérante la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 19 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, 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 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ