

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3139**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M<sup>me</sup> A.-M. B. le 8 septembre 2010 et régularisée le 23 décembre 2010, la réponse de l'Union du 8 avril 2011, la réplique de la requérante du 14 juillet et la duplique de l'UIT du 21 octobre 2011;

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. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3138, rendu également ce jour, relatif aux deuxième et troisième requêtes de l'intéressée. Il convient de rappeler notamment que cette dernière, qui était suspendue de ses fonctions d'assistante administrative au Bureau du développement des télécommunications (BDT) depuis le 4 septembre 2009, fut avisée par lettre du 17 novembre que son contrat de durée déterminée était prolongé à titre «conservatoire» du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 30 avril 2010, et que cette décision ne préjugait en rien de la qualité de ses services, de sa conduite, ni «du résultat des procédures en cours [la] concernant». Par courrier du 31 mars 2010, le chef du Département de l'administration et des finances

lui indiqua qu'une «étude approfondie de [son] dossier» avait fait apparaître que ses prestations avaient «par trop souvent été insatisfaisantes», alors même que l'Union lui avait donné les moyens de s'améliorer. Il affirmait que le comportement à l'origine de la mesure de suspension, qui était constitutif d'une faute au sens de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel, était susceptible de faire l'objet d'une sanction, mais que, «compte tenu des circonstances», le Secrétaire général avait décidé de ne pas poursuivre plus avant la procédure disciplinaire. En revanche, puisque son comportement constituait une preuve supplémentaire de ce que l'UIT ne pouvait «valablement et de manière fiable s'appuyer sur [se]s services pour mener à bien son importante mission», le Secrétaire général avait aussi décidé de donner suite à la recommandation que le directeur du BDT lui avait adressée, par le biais d'un mémorandum du 12 mars, et de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 avril.

Le 28 avril, la requérante envoya un mémorandum au Secrétaire général pour lui demander de procéder à un nouvel examen de cette décision de ne pas renouveler son contrat. Par une lettre du 10 juin 2010, qu'elle défère devant le Tribunal, le chef du Département de l'administration et des finances lui fit savoir qu'elle n'avait soumis aucun élément susceptible d'amener le Secrétaire général à revenir sur sa décision.

B. Signalant que, le 14 septembre 2010, elle a formé une quatrième requête dans laquelle elle demande l'annulation de la décision de prolonger son contrat pour une durée inférieure à un an à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009, la requérante indique que, si le Tribunal venait à faire droit à cette requête, sa cessation de service au 30 avril 2010 devrait s'analyser comme un licenciement. Toutefois, qu'elle ait été licenciée à cette date ou qu'elle n'ait simplement pas obtenu le renouvellement de son contrat, elle estime que l'Union aurait dû préalablement l'inviter à exposer son point de vue et lui communiquer le mémorandum du directeur du BDT en date du 12 mars 2010.

La requérante relève que, dans son cas, plusieurs rapports d'évaluation périodique n'ont pas été établis, notamment celui pour

l'année 2009. Rappelant que, dans son rapport d'évaluation pour 2008, elle a obtenu la note de 2 au titre de l'évaluation globale, elle souligne qu'en application du paragraphe 3.5 de l'ordre de service n° 08/09 il aurait impérativement dû être procédé à une nouvelle évaluation dans un délai de six mois, mais que tel n'a pas été le cas.

Par ailleurs, elle prétend qu'en renonçant subitement à poursuivre la procédure disciplinaire et en décidant de ne pas renouveler son contrat l'administration a enfreint le principe de confiance légitime et commis un détournement de pouvoir, ce changement radical de position trouvant, à son avis, son origine dans le dépôt, en février 2010, de ses recours internes ayant trait à la mesure de suspension.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que celle du 31 mars 2010, d'ordonner sa réintégration et, en conséquence, de la rétablir dans l'intégralité de ses droits, les sommes dues devant porter intérêt. À défaut d'obtenir sa réintégration, elle sollicite le versement de vingt-quatre mois de traitement en réparation du préjudice subi. Elle sollicite également l'allocation de 8 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse indique que, la requérante ayant cessé ses fonctions le 30 avril 2010, elle a, comme elle en avait le droit, saisi directement le Tribunal, mais qu'elle regrette que la procédure de recours interne initiée le 28 avril 2010 n'ait ainsi pu être menée à son terme.

Sur le fond, l'Union souligne qu'un non-renouvellement de contrat ne saurait s'analyser comme une décision de licenciement. S'appuyant sur le jugement 1544, elle affirme avoir en l'espèce respecté les obligations qui lui incombent, puisque la décision de non-renouvellement était motivée et qu'elle a été notifiée avec un préavis raisonnable. Elle rappelle que, conformément à la jurisprudence du Tribunal et aux dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel, un contrat de durée déterminée prend automatiquement fin à la date de son expiration. Si l'organisation n'a pas à consulter le fonctionnaire avant d'adopter la décision, de nature discrétionnaire, de ne pas renouveler son engagement, elle est en revanche tenue d'attirer

préalablement son attention sur le caractère insatisfaisant de ses services, ce qui, dans le cas de la requérante, a été fait «à maintes reprises». L'UIT relève que, quand la qualité des prestations de l'intéressée s'est dégradée, elle a agi avec bienveillance à l'égard de cette dernière en essayant de l'aider à surmonter ses difficultés. Les services de la requérante étant restés insatisfaisants en 2008 et 2009, la défenderesse estime que la décision de ne pas renouveler son contrat était justifiée. Elle précise que, si aucun rapport d'évaluation n'a été établi pour 2009, c'est notamment parce qu'il n'y avait pas de prestations à évaluer au cours du second semestre. Dans ces circonstances, le paragraphe 3.5 de l'ordre de service n° 08/09 n'a pas été enfreint. Selon l'UIT, la décision de non-renouvellement a été prise dans le respect des droits de la défense étant donné que la requérante a eu toute latitude de présenter ses arguments dans le cadre de sa demande de nouvel examen de ladite décision.

D. Dans sa réplique, la requérante suggère au Tribunal de prononcer la jonction avec sa quatrième requête. Sur le fond, elle allègue qu'il était possible d'établir un rapport d'évaluation pour 2009 et souligne la nature contradictoire du raisonnement de la défenderesse qui affirme avoir été dans l'incapacité d'évaluer ses services pour 2009 tout en justifiant en partie la décision de ne pas renouveler son contrat par le caractère insatisfaisant de ses prestations au cours de cette même année.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient intégralement sa position. Elle estime que, dès lors qu'il existait des raisons objectives justifiant l'absence de rapport d'évaluation pour 2009, elle a «valablement dérogé» aux règles applicables en matière d'évaluation des services.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante exerçait des fonctions de grade G.5 au BDT lorsqu'elle fut suspendue de ses fonctions le 4 septembre 2009. Par lettre du 17 novembre 2009, elle fut avisée de la décision, qui — y

était-il affirmé — ne préjugait en rien de la qualité de ses services, de prolonger son contrat de durée déterminée à titre «conservatoire» pour une durée de cinq mois à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009. Le 31 mars 2010, le chef du Département de l'administration et des finances lui adressa un courrier dans lequel il l'informait que, même si le comportement à l'origine de la mesure de suspension était constitutif d'une faute, le Secrétaire général avait décidé de ne pas poursuivre plus avant la procédure disciplinaire dont elle faisait l'objet. Ce dernier avait en revanche décidé, sur la base d'un mémorandum du directeur du BDT du 12 mars, de ne pas renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 avril 2010. La demande de nouvel examen que la requérante présenta le 28 avril contre la décision du 31 mars fut rejetée par lettre du 10 juin 2010. Telle est la décision qu'elle défère devant le Tribunal de céans par une requête dans laquelle elle sollicite notamment, outre l'annulation de ladite décision, sa réintégration au sein de l'UIT ou, à défaut, des dommages-intérêts.

2. Le 14 septembre 2010, l'intéressée a formé une quatrième requête par laquelle elle conteste la décision de lui octroyer une prolongation de contrat d'une durée inférieure à un an à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009. Elle demande la jonction de cette requête avec celle présentement soumise à l'examen du Tribunal. Les conditions requises pour ordonner une telle jonction n'étant pas remplies, le Tribunal, conformément à sa jurisprudence, n'estime pas devoir faire droit à cette demande.

3. La défenderesse regrette que la procédure de recours interne, initiée par le dépôt de la demande de nouvel examen du 28 avril 2010, n'ait pas été menée à son terme, mais elle ne soulève pas de fin de non-recevoir de ce chef.

Le Tribunal examine d'office la recevabilité des requêtes qui lui sont soumises. En l'espèce, il est évident que, si la requérante jouissait du statut de fonctionnaire au moment où elle a présenté sa demande de nouvel examen, en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 2 de la disposition 11.1.1 du Règlement du personnel, tel n'était plus le cas lorsqu'elle a reçu notification de la décision du 10 juin 2010. Or,

comme l'a relevé le Tribunal dans son jugement 2892, aucune des dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'UIT qui régissent les recours internes ne prévoit de voie de recours pour les anciens fonctionnaires. Dans ces conditions, un fonctionnaire auquel une décision n'a été communiquée qu'après qu'il a cessé d'être au service de l'Organisation n'a pas accès à la procédure de recours interne (voir, par exemple, le jugement 2840, au considérant 21). Par conséquent, le Tribunal ne déclarera pas la requête irrecevable au regard de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut.

4. La requérante n'est pas fondée à voir dans le refus de renouveler son contrat une sanction disciplinaire déguisée infligée en représailles aux recours internes, relatifs à sa suspension, qu'elle avait déposés en février 2010. En effet, si la décision du 31 mars 2010 se réfère au comportement à l'origine de la mesure de suspension du 4 septembre 2009, celui-ci n'est évoqué que pour apporter une preuve supplémentaire du fait que l'Union ne pouvait «s'appuyer sur [les] services [de l'intéressée] pour mener à bien son importante mission».

Par ailleurs, la décision du 31 mars 2010 ne saurait s'analyser comme une décision de licenciement. Il s'agissait simplement d'une décision de non-renouvellement d'un contrat arrivant à échéance car, à cette date, faute d'avoir fait l'objet d'une demande de nouvel examen dans le délai réglementaire, la décision du 17 novembre 2009 prolongeant de cinq mois le contrat de la requérante était devenue définitive (voir le jugement 3140 de ce jour).

5. Bien que la décision du 31 mars 2010 ne fût ainsi ni une sanction disciplinaire ni un licenciement, le droit d'être entendu de la requérante n'en devait pas moins être respecté. Toutefois, le mémorandum du 12 mars 2010 auquel ladite décision se référait, et dans lequel le directeur du BDT faisait savoir qu'il ne pouvait recommander la prolongation du contrat de l'intéressée, était un document purement interne qui n'exigeait pas une discussion préalable avec cette dernière. En outre, la requérante a eu tout loisir de contester la décision de ne pas renouveler son contrat.

6. Comme le Tribunal l'a rappelé au considérant 11 de son jugement 1544, un fonctionnaire doit, même si son contrat de durée déterminée prend automatiquement fin à la date de son expiration, être informé des véritables motifs du non-renouvellement de celui-ci et en recevoir notification avec un préavis raisonnable, quelle que soit par ailleurs la teneur des clauses dudit contrat.

En l'espèce, ces exigences ont bien été respectées. En effet, prise un mois avant l'expiration du contrat, la décision du 31 mars 2010 a été notifiée dix jours plus tard et comportait une motivation suffisamment explicite.

7. Dans l'ensemble, nul ne conteste que, de 2003 à 2009, la requérante a été régulièrement rendue attentive, sous des formes diverses, à la qualité peu satisfaisante, voire «inacceptable», de ses prestations et aux conséquences qui pourraient en découler à défaut d'amélioration. Nul ne conteste non plus que l'Union a souvent fait preuve de compréhension envers elle eu égard à sa fragilité psychologique et qu'elle lui a apporté une assistance non négligeable pour l'aider à surmonter ses difficultés tant professionnelles que personnelles. Les explications de la requérante et les pièces du dossier ne conduisent nullement le Tribunal à estimer qu'en refusant de renouveler le contrat de l'intéressée au vu de la persistance de ses insuffisances l'Union aurait abusé de la liberté d'appréciation qui doit lui être reconnue dans ce domaine.

8. Force est cependant de constater que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante est intervenue sans que les tâches accomplies par cette dernière pendant la période qui a immédiatement précédé sa suspension aient fait l'objet d'une évaluation dans le respect du contradictoire. Or il ressort du dossier que les parties s'étaient entendues pour qu'une telle évaluation ait lieu au début du mois de septembre 2009 et que la décision «conservatoire» du 17 novembre 2009 prévoyait expressément que la prolongation de contrat ne préjugeait en rien de la qualité des services de l'intéressée. En outre, dès lors que, dans son rapport d'évaluation périodique du 27 mai 2009, la requérante avait obtenu la note de 2 au titre de l'évaluation globale, il aurait dû

être procédé à une nouvelle évaluation dans un délai de six mois, conformément aux dispositions du paragraphe 3.5 de l'ordre de service n° 08/09. Il est inadmissible que l'Union n'ait pas trouvé le temps de le faire.

9. La requête doit donc être admise pour ce motif et la décision du 10 juin 2010 doit être annulée. Au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, il ne se justifie cependant pas d'ordonner la réintégration de la requérante.

L'Union devra verser à cette dernière une indemnité de 10 000 francs suisses en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du seul fait que ses tâches n'ont pas fait l'objet d'une évaluation contradictoire pour l'année 2009.

Elle devra également lui verser une somme de 2 500 francs à titre de dépens.

10. Il n'y a en revanche pas lieu de faire droit aux autres conclusions de la requête.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du 10 juin 2010 est annulée.
2. L'UIT versera à la requérante une indemnité de 10 000 francs suisses en réparation du tort moral qu'elle a subi.
3. Elle lui versera également la somme de 2 500 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 27 avril 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge,

lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous,  
Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET