

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**V.**  
**c.**  
**ONUDI**

**122<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3670**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> M. V. le 12 juillet 2013 et régularisée le 15 octobre 2013, la réponse de l'ONUDI du 3 février 2014, la réplique de la requérante du 9 mai, la duplique de l'ONUDI du 18 août, les écritures supplémentaires de la requérante du 24 octobre et les observations finales de l'ONUDI à leur sujet du 9 décembre 2014;

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 suivants :

La requérante conteste son rapport d'évaluation du comportement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010, ainsi que la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de l'ONUDI le 1<sup>er</sup> juillet 2009 en qualité de spécialiste des ressources humaines, au grade P-4, au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an. En mars 2009, à la suite d'une procédure de recrutement par concours, elle se vit offrir un contrat de durée déterminée de trois ans (assorti d'une période probatoire d'un an). Toutefois, cette offre était faite sous réserve de l'obtention de références

satisfaisantes. Le processus de vérification des références et certaines des informations fournies par la requérante ayant suscité des interrogations, l'offre de contrat de trois ans fut retirée et un contrat d'un an lui fut proposé à la place.

Les objectifs fixés à la requérante et ses tâches principales, tels que décrits dans son rapport d'évaluation, avaient été convenus entre la requérante et son premier notateur en septembre 2009.

La requérante et ses supérieurs hiérarchiques se rencontrèrent à plusieurs reprises en février 2010 afin de procéder à une évaluation à mi-parcours. La requérante fut informée à cette occasion que certains aspects de ses prestations étaient source de préoccupations. Dans un courriel du 23 mars 2010, ses supérieurs réitérèrent leurs préoccupations et l'encouragèrent à «faire de [son] mieux pour répondre à [leurs] attentes et confirmer ainsi [son] aptitude à rester au service de l'ONUDI». Un nouvel entretien eut lieu le 3 mai 2010 en vue d'évaluer les prestations de la requérante et les progrès réalisés.

Par un mémorandum daté du 17 mai 2010, le premier notateur recommanda au Directeur général de mettre fin à l'engagement de durée déterminée de la requérante à son échéance le 30 juin 2010 au motif que ses prestations n'étaient pas satisfaisantes. Le 21 mai 2010, le Directeur général approuva la recommandation du notateur. Il décida en outre d'offrir à la requérante une prolongation de contrat de deux mois «pour des raisons humanitaires, afin de [lui] laisser le temps de régler les dossiers en cours». La requérante en fut informée le 26 mai.

Le 10 juin, le premier notateur attribua à la requérante l'appréciation «faible» dans sept des dix domaines répertoriés à la section IV de son rapport d'évaluation. Des efforts furent déployés en juillet et en août pour organiser un entretien avec la requérante afin de discuter de ses prestations et de lui faire signer ledit rapport, ce que la requérante fit le 31 août 2010, soit le dernier jour de sa prolongation de contrat. Le second notateur remplit le rapport d'évaluation le 16 septembre 2010, jugeant les prestations de la requérante non satisfaisantes.

Entre-temps, le 22 juillet et le 23 août respectivement, la requérante avait demandé au Directeur général de réexaminer sa décision de prolonger son contrat pour une durée de deux mois ainsi que la décision de retirer

l'offre d'un contrat de durée déterminée de trois ans qui lui avait été faite initialement. Dans sa deuxième demande, elle réclamait également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Ces demandes et réclamations furent rejetées les 17 septembre et 20 octobre 2010.

En septembre 2010, l'ONUDI proposa à la requérante un règlement à l'amiable prévoyant une prolongation de contrat d'un an en échange de l'abandon de toutes ses prétentions, proposition que celle-ci rejeta.

En février 2011, la requérante entreprit de contester son rapport d'évaluation en présentant une déclaration d'objection en vertu de l'appendice M du Règlement du personnel de l'ONUDI. Elle fut informée que sa déclaration d'objection n'était pas recevable.

Le 19 avril 2011, elle déposa auprès du Directeur général une demande de réexamen de la décision de lui accorder un contrat de durée déterminée d'un an au lieu de trois ans, de la décision de prolonger son contrat pour une durée de deux mois et de la décision de lui offrir un contrat d'un an à titre de règlement définitif. Elle demandait également le réexamen de son rapport d'évaluation et réclamait des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Toutes ses demandes et réclamations furent rejetées par une décision datée du 6 juin 2011 comme étant soit infondées, soit frappées de forclusion.

La requérante introduisit un recours interne le 12 août 2011. Dans son rapport du 29 juin 2012, la Commission paritaire de recours recommanda que soit mis en place un jury chargé d'examiner son objection. Le Directeur général accepta la recommandation tendant à ce que la requérante ait la possibilité de contester son rapport d'évaluation du comportement professionnel. Dans son rapport rendu en novembre 2012, le jury se dit d'accord avec l'appréciation générale «non satisfaisant» qui avait été attribuée à la requérante. Dans son avis final, le notateur décida également de maintenir l'appréciation générale «non satisfaisant». Des copies du rapport et de l'avis final furent transmises à la Commission paritaire de recours le 5 décembre 2012 en vue de clore la procédure de recours interne. Le 21 mars 2013, la Commission publia un addendum à son rapport, recommandant que le recours soit rejeté dans son intégralité comme étant infondé. Le

Directeur général fit sienne la recommandation de la Commission le 16 avril 2013. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que son rapport d'évaluation du comportement professionnel ainsi que tous les documents relatifs à la procédure de contestation du rapport soient retirés de son dossier personnel. Elle réclame 100 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

Dans sa réponse, l'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant entièrement infondée et de rejeter les conclusions de la requérante relatives à la décision de lui offrir un contrat de durée déterminée d'un an et à celle de prolonger son contrat pour une période de deux mois comme étant frappées de forclusion. Elle soutient que les conclusions de la requérante relatives à la proposition de règlement à l'amiable sont également irrecevables faute d'intérêt à agir. Dans sa duplique, l'ONUDI ajoute que la requête est frappée de forclusion en ce qu'elle est dirigée contre le non-renouvellement du contrat de la requérante au-delà de la prolongation de deux mois et qu'elle tend au versement de dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'ONUDI en vertu d'un contrat de durée déterminée d'un an prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Initialement, un contrat de trois ans lui avait été proposé, mais cet arrangement n'a pas abouti. La requérante a été recrutée en tant que spécialiste des ressources humaines, au grade P-4, au sein du Service de la gestion des ressources humaines.

2. En mai 2010, le directeur du Service de la gestion des ressources humaines informa la requérante qu'il entendait recommander qu'il soit mis fin à son engagement à son échéance le 30 juin 2010. Cette recommandation fut effectivement présentée et acceptée par le Directeur général le 21 mai 2010, mais celui-ci décida d'accorder à la requérante une prolongation de contrat d'une durée de deux mois

pour des raisons humanitaires. La requérante fut informée de cette décision le 26 mai 2010. L'engagement de la requérante prit fin le 31 août 2010 au terme de cette prolongation de deux mois.

3. L'argumentation de la requérante dans le cadre de la présente procédure concerne principalement la manière dont ses prestations ont été évaluées, notamment dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel. Il n'est toutefois pas nécessaire de rappeler tous les détails fournis tant par la requérante que par l'ONUDI dans leurs écritures. En effet, le contenu du rapport d'évaluation et les circonstances dans lesquelles il a été établi ont été analysés par un jury puis par un notateur dans un avis final rendu à la fin du mois de novembre 2012. En substance, leurs conclusions ne sont pas contestées par les parties de manière convaincante. L'examen du rapport d'évaluation par le jury faisait suite à une recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce qu'un jury soit mis en place. Cette recommandation figurait dans un rapport de la Commission du 29 juin 2012 établi, à titre provisoire, dans le cadre de la procédure de recours interne introduite par la requérante le 12 août 2011. La recommandation relative à la mise en place d'un jury a été acceptée par le Directeur général le 27 juillet 2012.

4. Les conclusions finales et recommandations de la Commission paritaire de recours figurent dans un rapport daté du 21 mars 2013. Dans ce rapport, la Commission, résumant les conclusions du jury, indiquait notamment ce qui suit :

«le rapport d'évaluation du comportement professionnel représente dans l'ensemble une évaluation juste des prestations du fonctionnaire durant la période visée et l'appréciation "non satisfaisant" attribuée par le second notateur était fondée. Sur la base des conclusions du jury, la Commission paritaire de recours rejette le recours dans son intégralité.»

Cette recommandation a été acceptée par le Directeur général, qui a rejeté le recours interne de la requérante le 16 avril 2013. Telle est la décision attaquée dans le cadre de la présente procédure.

5. Il convient d'examiner divers aspects du rapport du jury. Comme l'a relevé la Commission paritaire de recours, le jury a conclu

que, dans l'ensemble, le rapport d'évaluation représentait une évaluation juste des prestations de la requérante durant la période visée et il a approuvé l'appréciation générale «non satisfaisant». Toutefois, le jury s'est montré critique sur le contenu du rapport et sur l'environnement de travail qui avait été imposé à la requérante d'une manière générale et, plus précisément, en tant qu'il aurait pu avoir une incidence sur ses prestations.

6. Concernant le rapport lui-même, le jury a relevé que la requérante s'était vu attribuer l'appréciation générale «non satisfaisant» et que sept des dix domaines évalués avaient reçu l'appréciation «faible». Le jury a estimé que cette évaluation était «pour le moins très sévère». Sa propre évaluation l'a amené à conclure qu'il existait suffisamment d'éléments justifiant l'attribution à la requérante de l'appréciation «faible» dans plusieurs domaines (qualité et quantité de travail, capacité à respecter les délais et aptitude à résoudre les problèmes) mais que, dans d'autres domaines (initiative, capacité à travailler de manière autonome et vision stratégique), il n'était pas en mesure de valider l'appréciation «faible».

7. S'agissant de l'environnement dans lequel travaillait la requérante, le jury a noté que «les relations professionnelles entre le personnel, les supérieurs hiérarchiques [de la requérante] et les notateurs s'étaient détériorées rapidement et à tel point qu'il régnait une ambiance caractérisée par des préjugés négatifs, ce qui, en soi, était susceptible d'avoir un effet néfaste sur les prestations [de la requérante]». Le jury a ensuite relevé que la détérioration rapide des relations peu après que la requérante est entrée en fonction à l'ONUDI le 1<sup>er</sup> juillet 2009 avait été exacerbée par «le flou hiérarchique [qui existait à l'époque] entre les assistants, les administrateurs, les chefs d'unités et les directeurs». Le jury a résumé les rapports hiérarchiques et a conclu que «ce décalage entre la structure hiérarchique et les rapports d'autorité a[vait] certainement contribué aux tensions croissantes entre [la requérante] et son chef d'unité».

8. À la suite de cette analyse, le jury a observé que, «six mois à peine après le début du contrat, les deux parties se préparaient manifestement pour un contentieux». Il a relevé qu'un processus avait

été mis en place pour la requérante en vue d'effectuer des «évaluations à mi-parcours». Selon le jury, si à première vue cette initiative paraissait constructive dans l'optique d'aider la requérante à améliorer ses prestations, la fréquence même des évaluations tendait à opposer la requérante à ses supérieurs hiérarchiques, ce qui non seulement ne lui avait pas permis d'améliorer ses prestations mais avait largement contribué à exacerber les tensions entre eux.

9. Dans une section de son rapport intitulée «Conclusions», le jury a d'abord indiqué, comme il a été dit précédemment, qu'il approuvait l'appréciation générale «non satisfaisant» et que le rapport d'évaluation du comportement professionnel représentait dans l'ensemble une évaluation juste des prestations de la requérante. Cependant, le jury a ensuite formulé plusieurs observations révélatrices. Tout d'abord, il a affirmé que, si un fonctionnaire «a l'obligation contractuelle d'exécuter au mieux de ses capacités les tâches qui lui sont confiées, l'employeur a de même l'obligation, morale sinon contractuelle, de favoriser un environnement propice qui encourage le fonctionnaire à travailler efficacement et l'incite à développer pleinement ses capacités». Selon le jury, la requérante n'avait pas bénéficié d'une telle opportunité. Le jury a ensuite relevé que la requérante travaillait au sein du Service de la gestion des ressources humaines et que, contrairement à d'autres divisions de l'Organisation, ce service ne pouvait pas jouer le rôle de médiateur externe en cas de litige au sein de ses effectifs. S'agissant de la situation de la requérante dans ce service, le jury a fait observer que celle-ci était «[e]mpêtrée dans un conflit avec des fonctionnaires chevronnés des ressources humaines» et qu'elle «avait relativement peu de chances de défendre sa position».

10. Le jury a conclu qu'il «n'a[vait] pas été donné à [la requérante] une véritable chance d'exploiter pleinement son potentiel» et que, dans ces circonstances, elle aurait dû bénéficier d'une «seconde chance», sous la forme, par exemple, d'un contrat d'un an dans une autre unité administrative de l'ONUDI. Si tel avait été le cas, la requérante aurait eu, de l'avis du jury, la possibilité «de prouver sa vraie valeur». Il a cependant noté qu'une telle offre avait été faite à la requérante en

septembre 2010, mais qu'elle l'avait déclinée. Cette dernière observation se rapporte à une offre faite dans le cadre des discussions concernant un éventuel règlement à l'amiable qui n'avaient pas permis de régler le différend entre les parties.

11. Dans son avis final du 23 novembre 2012, le notateur a également exprimé le point de vue que les prestations de la requérante étaient généralement non satisfaisantes, notant que les critères de qualité et de quantité de travail, de capacité à respecter les délais et d'aptitude à résoudre les problèmes constituaient des éléments importants au regard de la fonction de spécialiste des ressources humaines exercée par la requérante. Après avoir formulé quelques observations indépendantes au sujet de la détérioration des relations entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, le notateur a indiqué qu'il ne pouvait «attribuer entièrement à ce facteur l'insuffisance des prestations [de la requérante]» et a fait observer par ailleurs que la requérante n'était pas la seule à travailler dans ce flou hiérarchique et que d'autres personnes dans cette situation n'avaient pas vu leurs prestations évaluées comme étant non satisfaisantes.

12. Le Tribunal est convaincu, en particulier au regard de l'évaluation effectuée par le jury et par le notateur, que l'évaluation détaillée des prestations de la requérante contenue dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel était entachée de vices, même si, en substance, l'appréciation générale de ses prestations comme étant non satisfaisantes n'est pas viciée.

13. Dans sa requête, la requérante sollicite à titre de réparation qu'il soit ordonné à l'ONUDI de retirer de son dossier personnel le rapport d'évaluation du comportement professionnel ainsi que tous les documents relatifs à la procédure de contestation du rapport. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel en raison du préjudice causé à sa réputation et à ses perspectives de carrière et de la perte d'une chance appréciable de voir son contrat prolongé et de faire carrière au sein de l'ONUDI. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens. Dans leurs écritures, les parties se sont opposées sur la question de savoir si la requérante était recevable à contester la légalité

de la décision de ne pas renouveler son engagement et de lui accorder une prolongation de deux mois pour des raisons humanitaires. L'ONUDI fait valoir que cet aspect de la requête est irrecevable. Cela est exact. La décision de ne pas prolonger le contrat initial a été prise le 21 mai 2010. Il est vrai que, les 22 juillet et 23 août 2010, la requérante a demandé, globalement, qu'il soit procédé au réexamen d'une série de décisions qui peuvent raisonnablement être considérées comme incluant la décision de ne pas prolonger son contrat initial pour une période supérieure à deux mois ou de ne pas lui offrir un nouveau contrat. Le Directeur général a répondu à ces demandes les 17 septembre et 20 octobre 2010. Il semble avoir pris la position que toute contestation de la décision de ne pas prolonger son contrat initial était frappée de forclusion. Quoi qu'il en soit, aucun recours interne n'a été introduit contre cette décision dans le délai de soixante jours prévu par le Règlement du personnel. La requérante n'a, en conséquence, pas épuisé les voies de recours interne, ce qui rend irrecevable cet aspect de sa requête.

14. Toutefois, si le bien-fondé de sa contestation de l'évaluation initiale de ses prestations contenue dans son rapport d'évaluation du comportement professionnel est reconnu, comme c'est le cas en l'espèce, elle peut demander réparation pour toute conséquence pouvant raisonnablement ou naturellement découler de cette évaluation viciée. Celles-ci pourraient notamment comprendre la perte d'une chance de voir son engagement prolongé. Cela dit, l'appréciation générale de ses prestations était à l'origine et est restée, après un examen interne approfondi et détaillé, «non satisfaisant». Dans ces circonstances, il serait inapproprié d'allouer à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel au motif que celle-ci aurait perdu une chance d'obtenir un renouvellement de contrat.

15. En revanche, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral du fait que l'ONUDI n'a pas procédé initialement à une évaluation de ses prestations exempte des vices identifiés par le jury dans son rapport. Le Tribunal fixe ces dommages-intérêts à 20 000 euros.

16. Il n'y a pas lieu d'ordonner que soient retirés du dossier personnel de la requérante tenu par l'ONUDI le rapport d'évaluation du comportement professionnel et les documents relatifs à la procédure de contestation de ce rapport. En effet, bien que le rapport d'évaluation soit vicié, les documents en question fournissent un contexte objectif et raisonnable dans lequel il peut être considéré. Pris dans leur ensemble, ils reflètent une évaluation équilibrée des prestations de la requérante, que l'ONUDI est en droit de conserver dans ses dossiers.

17. La requérante a droit à des dépens, fixés à 6 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'ONUDI versera à la requérante une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. L'ONUDI versera à la requérante la somme de 6 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 19 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

ANDREW BUTLER