

A.-N. (n° 2), B. A. (n° 2), B. B. (n° 2), I. (n° 2) et M. (n° 2)

c.

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

127^e session

Jugement n° 4071

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les deuxièmes requêtes dirigées contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formées par M^{me} A. A.-N., M. M. B. A., M^{me} K. B. B., M. M. I. et M. S. J. M. le 12 janvier 2016 et régularisées le 10 mars, la réponse unique du Fonds mondial du 30 juin, la réplique des requérants du 6 octobre 2016 et la duplique du Fonds mondial du 16 janvier 2017;

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 :

Les requérants contestent la légalité de l'accord de cessation de service par consentement mutuel qu'ils ont signé.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3423, qui fut prononcé le 11 février 2015 sur les premières requêtes des intéressés. Il suffira de rappeler qu'entre le 21 et le 23 mars 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du «plan de transformation consolidé» visant à rendre l'organisation plus performante, les requérants — qui exerçaient leurs fonctions au sein de la Division de la gestion des subventions, au titre d'un contrat permanent — avaient été convoqués à un entretien individuel au cours duquel ils s'étaient vu proposer de

signer un accord de cessation de service par consentement mutuel prévoyant notamment leur placement en congé spécial rémunéré jusqu'au 30 avril 2012 — date à laquelle leur contrat devait prendre fin —, le paiement d'une indemnité de licenciement, le versement de six mois de traitement de base en guise de préavis et en lieu et place de réaffectation, ainsi que leur renonciation à tout droit de recours. Ils avaient signé l'accord en question le jour de l'entretien individuel.

Dans son jugement 3423, le Tribunal annula la décision implicite de rejet qui avait été opposée aux recours que les requérants avaient formés contre le refus de l'organisation de rouvrir les négociations et renvoya les intéressés devant celle-ci en vue de la reprise de la procédure de recours interne directement au stade de la saisine du Comité de recours puisque, par suite de la suppression de la fonction de directeur des services administratifs, le déroulement normal de la procédure de recours interne était devenu impossible. Le Tribunal précisait qu'au cours de la procédure de recours interne il importerait de déterminer et vérifier un certain nombre d'éléments. Notamment, il importerait de déterminer si, comme le soutenaient les requérants, ils avaient été «menacés», lors des entretiens individuels, d'être soumis à un plan d'amélioration des performances aux exigences duquel ils n'auraient pu satisfaire et d'être alors licenciés sans indemnités pour insuffisance professionnelle. Il ajoutait qu'il convenait également de vérifier la véracité de l'assertion des intéressés selon laquelle leur consentement aux actes litigieux aurait été obtenu sur la base d'une présentation inexacte de leur dernière évaluation professionnelle ou encore d'établir les circonstances de fait dans lesquelles s'étaient déroulés les entretiens en cause, s'agissant en particulier de la possibilité de s'y faire assister par un tiers ou de se voir accorder un délai de réflexion.

Les requérants saisirent le Comité de recours le 12 avril 2015. Dans leur recours, ils se plaignaient des conditions dans lesquelles ils avaient été amenés à signer l'accord de cessation de service, estimant avoir été induits en erreur. En effet, ils prétendaient qu'au cours des entretiens individuels il leur avait été indiqué à tort qu'ils ne pouvaient être maintenus au sein de la nouvelle structure étant donné que l'exercice de pondération — qui consiste en la réévaluation par les pairs de la notation

initialement établie par le superviseur — avait fait apparaître que leurs services ne donnaient pas satisfaction. Puisque la seule solution alternative à la signature de l'accord qui leur avait alors été proposée était de se soumettre à un plan d'amélioration des performances — qui leur avait été présenté comme voué à l'échec et susceptible d'entraîner leur licenciement pour insuffisance professionnelle sans indemnités —, ils affirmaient avoir fait l'objet d'une «menace illégitime». Ils affirmaient également avoir été soumis à une «pression illégitime» en ce qu'ils n'avaient bénéficié d'aucun délai de réflexion — ou d'un délai très court mais sans disposer d'une copie de l'accord — et que l'un d'entre eux s'était vu refuser l'assistance d'un représentant du personnel. Ils en concluaient que leur consentement avait été vicié. Dans la réponse qu'il présenta au nom de l'organisation, le chef de la Division de la gestion des subventions indiqua que le Groupe indépendant de haut niveau avait formulé un certain nombre de recommandations au sujet de la restructuration de cette division. Il précisait qu'aux fins de mettre celles-ci en œuvre il avait, avec le soutien du Département des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais), été amené à effectuer un examen consistant à évaluer si les titulaires des postes concernés avaient les compétences pour être immédiatement nommés à de nouvelles responsabilités au sein de la nouvelle structure, lesquelles correspondaient à des exigences accrues. Cet examen ayant fait apparaître que les capacités et compétences des requérants ne leur permettaient pas de satisfaire aux nouvelles exigences, il leur avait été offert de participer à un plan d'amélioration des performances ou de signer un accord de cessation de service. Ils avaient choisi cette dernière option sans aucune contrainte.

Le Comité de recours rendit son rapport au Directeur exécutif le 29 septembre 2015, après avoir entendu les parties. De son point de vue, puisque le poste des requérants avait été transposé dans la nouvelle structure, l'organisation n'aurait pas dû proposer un accord de cessation de service ou un plan d'amélioration des performances. Il estimait que les intéressés avaient en outre été induits en erreur dès lors que c'était en violation des textes applicables que le Fonds mondial leur avait proposé, comme solution alternative à la signature d'un tel accord, de

se soumettre à un plan d'amélioration des performances et que les insinuations selon lesquelles celui-ci était voué à l'échec pouvaient être interprétées comme des menaces visant à obtenir la signature de l'accord en question. Par ailleurs, le Comité considérait que les requérants n'avaient pas été traités de manière équitable et relevait le manque de communication et de transparence dont l'organisation avait fait preuve. Le Comité estimait également que les entretiens individuels des 21, 22 et 23 mars 2012 avaient été préparés à la hâte et soulignait qu'il ne voyait aucune justification au fait que les requérants n'avaient pu se faire assister, ni au fait qu'ils n'avaient pas bénéficié d'un délai de réflexion suffisant. En conclusion, il affirmait que le Fonds mondial avait exercé une pression sur les requérants mais que ces derniers, à l'instar de ce que d'autres avaient fait dans des circonstances similaires, avaient tout de même eu le choix de ne pas signer l'accord de cessation de service. Il recommandait que leur soit octroyée une indemnité d'un an et demi de salaire, déduction faite du montant perçu en application dudit accord. Il considérait en effet que les requérants seraient restés au service de l'organisation une année de plus si leur dossier avait été traité correctement et que six mois de salaire devaient leur être versés en réparation du préjudice moral et matériel subi.

Le Directeur exécutif prit position sur le recours par une note du 14 octobre 2015, qui constitue la décision attaquée. Il y faisait observer que le Comité de recours n'était pas parvenu à une conclusion claire sur la question de savoir si les requérants avaient été contraints de signer les accords de cessation de service mais affirmait qu'aucun élément probant ne lui permettait de conclure que tel avait été le cas. Il en déduisait que ces accords étaient valables et que, de ce fait, le recours était irrecevable puisque, aux termes mêmes desdits accords, les intéressés avaient renoncé à tout droit de recours. Relevant que, dans son jugement 3423, le Tribunal avait considéré que le simple fait qu'en 2012 le Fonds mondial se soit mis dans l'impossibilité de traiter le recours des requérants dans les conditions prévues par le texte applicable, en raison de la suppression de l'autorité compétente pour l'examiner, suffisait à vicier les décisions rendues sur ce recours, le Directeur exécutif estimait que l'organisation devait assumer le fait qu'elle n'avait pas donné aux requérants la possibilité de poursuivre leur recours interne et avait ainsi créé des

difficultés qui auraient pu être évitées. Il alloua à ce titre une indemnité de 5 000 francs suisses à chaque requérant.

Les requérants demandent l'annulation de la décision attaquée — sauf en ce qu'elle concerne l'octroi de l'indemnité de 5 000 francs suisses — et de l'accord de cessation de service qu'ils ont signé, la réparation intégrale du préjudice qu'ils prétendent avoir subi, l'octroi de dommages-intérêts punitifs ou exemplaires ainsi que l'attribution d'une somme de 10 000 euros chacun à titre de dépens pour les recours interne et contentieux. Au stade de la réplique, les requérants concluent à la distraction au profit de leur avocat des diverses condamnations pécuniaires susceptibles de leur être allouées à concurrence des honoraires et taxes qu'ils se sont engagés à lui régler.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de déclarer les requêtes irrecevables, puisqu'en signant l'accord de cessation de service les requérants ont renoncé à tout droit de recours, ou, à défaut, infondées.

CONSIDÈRE :

1. Les requêtes tendent fondamentalement aux mêmes fins et reposent sur une argumentation très largement commune. Il y a donc lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

2. Ainsi qu'il vient d'être exposé, les présentes requêtes font suite au jugement 3423, dans lequel le Tribunal renvoyait les requérants devant le Fonds mondial en vue de la reprise de la procédure interne, les requérants étant invités à introduire un recours devant le Comité de recours en vue de la formulation d'une recommandation à l'intention du Directeur exécutif. Le Tribunal souligna à cet égard que «l'une des justifications essentielles du caractère obligatoire de cette procédure est de permettre au Tribunal, s'il a en définitive à connaître effectivement de l'affaire, de disposer d'un dossier nourri des constatations de fait et des éléments d'information ou d'appréciation issus des travaux des instances de recours et, en particulier, de l'organe paritaire intervenant généralement en la matière [...]». Le Tribunal a observé que «le Comité de recours est ainsi appelé à jouer un rôle fondamental dans la

résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de sa composition qu'à sa connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux larges pouvoirs d'investigation qui lui sont attribués. Il lui revient notamment de collecter, au travers des auditions et des mesures d'instruction auxquelles il est amené à procéder, les preuves et témoignages nécessaires à l'établissement des faits ainsi que les informations propres à permettre de porter une appréciation éclairée sur ces derniers. Or, en l'espèce, il apparaît au Tribunal d'autant plus indispensable de bénéficier de l'apport de tels éléments que l'argumentation des parties repose, pour l'essentiel, sur des affirmations relatant de façon profondément différente, sur le plan factuel, des entretiens individuels qui se sont tenus à huis clos.» (Voir le jugement 3423, au considérant 12 b).)

3. Le Comité de recours a répondu comme suit aux interrogations soulevées par le Tribunal dans son jugement 3423 :

«1. *Les intéressés ont-ils été “menacés”, lors de[s] entretiens [individuels], d'être soumis à un plan d'amélioration des performances aux exigences duquel ils n'auraient pu satisfaire et d'être alors licenciés sans indemnités pour insuffisance professionnelle ?*

[L]e Comité conclut que rien ne justifiait de recourir à un plan d'amélioration des performances et le fait d'évoquer cette mesure lors de la discussion était incompatible avec les procédures applicables en matière de ressources humaines. Le Comité conclut également qu'en présentant le plan d'amélioration des performances de cette manière, le défendeur a intentionnellement déformé la nature de celui-ci aux fins d'induire les intéressés en erreur. De plus, le Comité a relevé que le défendeur ne pouvait présumer et n'aurait pas dû indiquer que le plan d'amélioration des performances serait voué à l'échec si les intéressés décidaient de choisir cette option. De même, le défendeur ne pouvait présumer qu'il s'ensuivrait que les intéressés seraient licenciés sans indemnités. Le Comité conclut que les insinuations négatives du défendeur évoquées ci-dessus pouvaient être interprétées comme des menaces visant à obtenir des intéressés qu'ils signent l'accord de cessation de service par consentement mutuel.

2. *Le consentement des intéressés aux actes litigieux a-t-il été obtenu sur la base d'une présentation inexacte de leur dernière évaluation professionnelle, laquelle aurait au surplus fait l'objet, selon eux, d'une pondération irrégulièrement opérée ?*

[...]

[L]e Comité a établi que les intéressés ont eu accès aux évaluations finales de leurs performances plus d'un an après l'exercice de pondération. Le Comité a également relevé que l'examen réalisé par la Division de la gestion des subventions avait pris en considération les évaluations de performances passées, "*mais celles-ci ne constituaient pas un facteur concluant*". Les agents ont été évalués sur la base de leurs aptitudes, de leur expérience et de leurs compétences afin de déterminer si, éventuellement, ils pourraient satisfaire aux besoins futurs de l'organisation. Cependant, le Comité est sceptique quant à l'issue de cet examen dès lors que : 1) Les aptitudes et compétences examinées n'ont jamais clairement été identifiées dans un quelconque document, 2) Les prétendues exigences accrues en matière d'aptitudes requises par la nouvelle structure ne sont pas reflétées dans les descriptions de fonctions afférentes aux nouveaux postes, et 3) Les nouveaux objectifs n'ont pas été discutés avec l[es] intéressé[s].

Le Comité conclut qu'au moment de l'entretien les intéressés n'avaient pas reçu les commentaires appropriés sur les évaluations de leurs performances passées, sur l'issue de l'examen réalisé par la Division de la gestion des subventions, ni sur les nouvelles exigences de la Division. Le Comité conclut également que des informations de ce type étaient essentielles pour que les intéressés puissent prendre une décision éclairée.

3. *Dans quelles circonstances de fait les entretiens en cause se sont-ils déroulés, s'agissant en particulier de la possibilité de s'y faire assister par un tiers ou de se voir accorder un délai de réflexion suffisant ?*

Préparation des entretiens : Le Comité a relevé que les entretiens ont été préparés à la hâte et sous la pression considérable de la chef des ressources humaines [...]. [...]

Le Comité a relevé que les intéressés ont été convoqués à un entretien entre le 21 et le 23 mars 2012 sans préavis ni ordre du jour. Ils n'étaient de toute évidence pas préparés à cet entretien.

Possibilité d'être assisté par un tiers : Le Comité s'est fié aux déclarations des intéressés, qui ont été corroborées par le témoignage de l'ancien président du Conseil du personnel, à savoir que les demandes des intéressés tendant à ce qu'ils soient accompagnés d'un tiers ont été rejetées avec fermeté. Le chef de la Division de la gestion des subventions et l'administratrice des ressources humaines ont fait pression sur eux pour qu'ils signent l'accord de cessation de service par consentement mutuel sur-le-champ. Le Comité conclut que les intéressés se sont clairement vu refuser la possibilité d'être

accompagnés par un collègue. Le Comité n'a trouvé aucun élément justifiant qu'un tel droit leur soit refusé.

Délai de réflexion : Au cours de l'audition, le Comité a reçu confirmation que les intéressés ont dû signer sur-le-champ. Seul l'un d'entre eux a bénéficié d'un délai de quelques heures, ce qui ne constitue pas un délai suffisant pour chercher conseil ou permettre la réflexion. Le Comité n'a trouvé aucun élément justifiant le refus d'accorder aux intéressés un délai de réflexion suffisant.»*

Le Comité de recours conclut ce qui suit :

«[E]n dépit de ces circonstances, les intéressés avaient le choix de ne pas signer l'accord de cessation de service par consentement mutuel. Comme indiqué ci-dessus, le Comité a trouvé des éléments démontrant qu'il a été fait pression sur les intéressés pour qu'ils signent cet accord, leur signature leur ayant été présentée comme étant la meilleure et l'unique option pour eux [...]. Cependant, le Comité aimerait souligner que les intéressés avaient bien le choix de ne pas signer, à l'instar de ce que d'autres ont fait dans des circonstances similaires.

[...]

[L]e Comité conclut que les intéressés n'ont pas été traités équitablement par l'organisation. En raison d'un manque de communication et de transparence, ils n'ont pas reçu les informations appropriées concernant leur situation. Ils n'ont donc pas pu prendre une décision éclairée. L'introduction du plan d'amélioration des performances dans la discussion n'était pas conforme aux procédures applicables en matière de ressources humaines et son utilisation peut être interprétée comme visant à intentionnellement induire en erreur et menacer les intéressés. Le Comité n'a pas trouvé d'élément permettant de justifier la hâte avec laquelle l'organisation souhaitait faire signer l'accord de cessation de service par consentement mutuel aux intéressés, en leur refusant un délai de réflexion suffisant ou l'assistance d'un tiers lors des entretiens. Par conséquent, le Comité conclut que les intéressés ont subi un préjudice matériel et moral.»*

En conséquence, il recommanda d'accorder des dommages-intérêts aux requérants.

* Traduction du greffe.

4. Par la décision du 14 octobre 2015, le Directeur exécutif refusa de suivre l'avis du Comité de recours. Il décida d'accorder à chaque requérant une somme de 5 000 francs suisses pour compenser l'illégalité que le Tribunal avait relevée au considérant 11 de son jugement 3423, à savoir que, lors de la procédure de recours interne en 2012, le Fonds mondial s'était mis dans l'impossibilité de traiter le recours des intéressés dans les conditions prévues par le texte applicable, en raison de la suppression de l'autorité compétente pour l'examiner. Il rejeta le surplus des demandes. Il s'agit de la décision attaquée.

5. Le défendeur oppose aux requêtes une fin de non-recevoir qui est tirée de ce que les requérants avaient renoncé, en vertu des termes mêmes des accords de cessation de service signés de leur main, à toute possibilité de contestation de la validité ou du contenu de ces actes. Mais, dans la mesure où les intéressés soutiennent que la conclusion de ces accords serait intervenue en raison de manœuvres dolosives et de pressions ayant vicié leur consentement, cette question de recevabilité est, en l'occurrence, indissociable du fond de l'affaire (voir le jugement 3423, au considérant 13). Comme le concède d'ailleurs le défendeur, le sort à réserver à cette fin de non-recevoir dépend de la validité juridique des accords de cessation de service, ce qui rend nécessaire l'examen des prétentions des requérants sur le fond (voir, dans le même sens, les jugements 3610, au considérant 6, et 3750, au considérant 5).

6. L'organisation expose que, par suite de la restructuration de ses services, les fonctions seraient plus exigeantes et qu'il fallait dès lors procéder à un examen en vue de vérifier si les agents maintenus dans leur fonction disposaient des aptitudes et compétences nécessaires pour remplir immédiatement leur nouveau rôle ou si des mesures de soutien devaient être mises en place. L'examen effectué aurait tenu compte des évaluations antérieures, mais cet aspect n'aurait pas été un facteur concluant. Il convenait en effet de déterminer l'aptitude à exercer une fonction redessinée et plus exigeante que celle exercée par le passé. Cet examen aurait été effectué par le chef de la Division de la gestion des subventions avec le soutien de HRD et après consultation des différents chefs de département et directeurs régionaux et chaque cas aurait été

examiné individuellement. Il aurait fait apparaître des carences au niveau des compétences des requérants. C'est la raison pour laquelle ceux-ci auraient été convoqués, afin de leur proposer soit de signer un accord de cessation de service par consentement mutuel, soit d'accepter leur transfert dans leur nouveau poste, ce qui impliquait une forte probabilité de participer à un plan d'amélioration des performances.

7. Il ressort du dossier que les rapports d'évaluation des requérants pour l'année 2011 étaient satisfaisants, ces rapports montrant qu'ils avaient atteint les objectifs fixés et même dépassé les attentes pour certains d'entre eux. Selon les requérants, lors des entretiens de mars 2012, il leur fut indiqué que leur évaluation avait été revue à la baisse par suite de l'exercice de pondération. Toutefois, au moment de ces entretiens, les requérants ne disposaient pas de la version pondérée de leur rapport d'évaluation. Celle-ci ne figurait pas davantage dans leur dossier accessible via l'Intranet de l'organisation. Le 9 avril 2013, la chef de HRD annonçait que les agents pouvaient «choisir de demander que soit supprimée de leur dossier l'évaluation pour 2011 s'ils [avaie]nt des préoccupations concernant leurs résultats avant et/ou après l'exercice de pondération»*. Informés de cette décision, les requérants ont, à nouveau, sollicité la communication de leur nouvelle évaluation. Tous obtinrent une copie de leur rapport d'évaluation pour 2011, lequel était inchangé.

8. Le dossier soumis au Tribunal ne contient pas de document relatif à l'évaluation des requérants ayant abouti à les identifier comme présentant certaines insuffisances relatives aux nouvelles exigences de leur emploi résultant de la restructuration de l'organisation, mais uniquement une note datée du 23 mars 2012 établie par le chef de la Division de la gestion des subventions et l'administratrice principale des ressources humaines à l'issue de l'examen mené par ladite division et contenant une évaluation négative des requérants.

* Traduction du greffe.

En ce qui concerne spécifiquement M. I., le dossier contient en outre un extrait d'un rapport public du Bureau de l'Inspecteur général, publié le 1^{er} juin 2011, énonçant des critiques, notamment au sujet de la gestion des programmes du Fonds mondial au Mali.

9. Les requérants soulèvent un moyen invoquant le vice du consentement entachant l'accord de cessation de service qu'ils ont signé, qui résulterait notamment d'un manque de transparence et d'un défaut d'information ainsi que d'une pression consistant en la «menace» d'être soumis à un plan d'amélioration des performances dans le cas où ils refuseraient l'accord de cessation de service qui leur était proposé.

10. En ce qui concerne le manque de transparence et le défaut d'information, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, il résulte du principe général de bonne foi et du devoir de sollicitude qui y est lié que les organisations internationales doivent avoir pour leurs fonctionnaires les égards nécessaires afin que leur soient évités des dommages inutiles; il appartient ainsi à l'employeur d'informer à temps le fonctionnaire de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes (voir les jugements 2116, au considérant 5, 2768, au considérant 4, 3024, au considérant 12, et 3861, au considérant 9).

En l'occurrence, l'organisation a méconnu le principe de bonne foi et son devoir de sollicitude. En effet, s'agissant des services accomplis par le passé, les requérants ignoraient, au moment des entretiens en cause, le résultat de la pondération de leur évaluation évoquée par leurs interlocuteurs. De même, ils n'ont été informés ni des compétences qui auraient été évaluées dans la perspective de la restructuration de l'organisation ni des nouvelles exigences spécifiques à leur fonction, qui, selon le Comité de recours, n'ont pas été reflétées dans la description de fonctions, ni des nouveaux objectifs, qui, toujours selon le Comité, n'ont pas été discutés avec eux. Ignorant les raisons pour lesquelles l'organisation considérait qu'ils ne répondaient pas aux exigences requises, les requérants n'ont pas été mis en mesure de choisir, en connaissance de cause, entre les deux branches de l'alternative qui leur était proposée. Il s'ensuit que leur consentement était vicié.

11. En ce qui concerne la pression qui aurait été exercée sur les requérants en les plaçant devant le choix de conserver leur poste, mais en acceptant de participer à un plan d'amélioration des performances, ou de quitter l'organisation en signant un accord de cessation de service, la partie défenderesse rectifie le contenu des écritures présentées dans le cadre des requêtes ayant donné lieu au jugement 3423, en y apportant une «nuance» importante «révélée dans le cadre des procédures devant le Comité [de recours]», et soutient désormais que l'établissement d'un plan d'amélioration des performances n'a pas été présenté aux requérants comme une décision ferme, mais comme une simple possibilité.

Cette «nuance» est fondée sur le témoignage du chef de la Division de la gestion des subventions devant le Comité de recours, selon lequel la non-signature de l'accord de cessation de service aurait eu pour conséquence possible de soumettre les intéressés à un plan d'amélioration des performances. Dans d'autres passages, il évoque cependant la «probabilité» ou la «nécessité» d'un tel plan. D'autres pièces du dossier font apparaître que le maintien de la fonction des requérants entraînait nécessairement la mise en place d'un plan d'amélioration des performances. Ainsi, le Comité de recours a relevé que «le chef de la Division de la gestion des subventions [...] avait convoqué les agents en question à un entretien durant lequel il leur a été demandé de choisir l'accord de cessation de service par consentement mutuel ou de se soumettre à un plan d'amélioration des performances»*. Quant à la décision attaquée du Directeur exécutif, elle mentionne ce qui suit : «Il est admis par chacune des parties que les [requérants] se sont vu offrir la possibilité de demeurer dans leurs fonctions respectives au sein [de la Division] de la gestion des subventions, alors que cela aurait nécessité qu'ils participent à un plan conçu pour améliorer ou développer certaines aptitudes et compétences»*.

Il résulte clairement du contexte de l'affaire que l'organisation a considéré que les requérants ne satisfaisaient pas aux nouvelles exigences attachées à leur fonction par suite de la restructuration et qu'un plan d'amélioration des performances était l'outil adéquat pour remédier à

* Traduction du greffe.

ces carences dans l'hypothèse où ils auraient désiré être maintenus dans leur emploi. La soumission des requérants à un tel plan ne leur a pas été présentée comme une simple possibilité mais bien comme une conséquence à tout le moins fort probable s'ils refusaient de signer l'accord de cessation de service qui leur était proposé.

12. Dans ses écrits de procédure, la partie défenderesse soutient que la note du 23 mars 2012 et, en ce qui concerne M. I., le rapport du Bureau de l'Inspecteur général établissent des insuffisances professionnelles quant aux prestations relatives à la fonction alors exercée par les requérants, qui auraient pu mener à la mise en place d'un plan d'amélioration des performances même en faisant abstraction de l'augmentation des exigences décidée dans le cadre de la réorganisation.

13. Mais, au moment des entretiens avec les requérants, il ne pouvait être question de plan d'amélioration des performances en raison de carences constatées dans l'exercice de la fonction qu'ils occupaient alors et faisant l'objet de ladite note.

Le paragraphe 2.1.4 de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle prévoit qu'un plan d'amélioration des performances ne peut être mis en place que dans deux hypothèses : soit lorsque «l'évaluation de fin d'année de l'ensemble des performances fait apparaître que les performances d'un agent ne répondent pas aux attentes»*, soit lorsque «les discussions relatives à l'amélioration des performances, qui peuvent être initiées à tout moment tout au long de l'année, ne mènent pas à une amélioration constante des performances»*. En l'occurrence, aucune de ces hypothèses ne trouvait à s'appliquer.

D'une part, les évaluations de fin d'année de l'ensemble des performances menées conformément aux règles applicables au Fonds mondial ne faisaient pas apparaître que les requérants ne répondaient pas aux attentes. La Procédure de gestion des performances prévoit que l'évaluation opérée par le superviseur est suivie d'une pondération effectuée par les directeurs d'unité puis par les directeurs de groupe

* Traduction du greffe.

(paragraphe 3.2 et 8.1). En l'occurrence, l'évaluation effectuée par les superviseurs était positive, voire très positive. Dans le cas de M. M., l'appréciation d'ensemble était même «dépasse les attentes». En outre, et contrairement à ce que l'organisation avait indiqué aux requérants, ces évaluations n'ont pas été revues à la baisse dans le cadre de l'exercice de pondération. La note du 23 mars 2012, dont le Tribunal relève au passage qu'elle est postérieure aux entretiens menés avec les requérants et donc à l'évocation d'un plan d'amélioration des performances, se situe complètement en marge de la procédure d'évaluation telle qu'elle était imposée par les textes en vigueur et ne pouvait interférer dans ce processus ni se substituer à une évaluation régulièrement établie. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, les rapports d'évaluation constituent le seul critère d'évaluation du travail d'un fonctionnaire international (voir le jugement 2544, au considérant 8) et il ne peut être tenu compte d'une évaluation ad hoc parallèle à l'évaluation réglementaire de ses prestations (voir le jugement 3436, au considérant 9).

D'autre part, si la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle prévoit qu'une «discussion sur l'amélioration des performances»* peut avoir lieu tout au long de l'année entre un agent et son superviseur (paragraphe 4.1.2) et mener à l'imposition d'un plan d'amélioration des performances (paragraphe 2.1.4.2), le dossier soumis au Tribunal et les écrits de procédure ne font pas état d'une telle discussion.

De plus, en vertu des textes applicables au Fonds mondial, c'est au superviseur qu'incombe la responsabilité de constater une éventuelle insuffisance professionnelle et de prendre l'initiative de la mise en place d'un plan d'amélioration des performances (voir les paragraphes 2.1.2, 3.3.4 et 3.3.5 de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle et les paragraphes 6.1.8, 6.2.2 et 6.4.1 de l'article 11 du Règlement en matière de ressources humaines sur la gestion des performances). Avant d'engager une telle procédure, tous les efforts doivent être entrepris pour résoudre les problèmes de performance par le biais d'une «communication ouverte» entre le superviseur et l'agent (paragraphe 2.1.2 de la Procédure

* Traduction du greffe.

de gestion de l'insuffisance professionnelle) et, en cas d'insuffisance professionnelle, il appartient au premier d'inviter le second à une rencontre dont la convocation doit en indiquer l'objectif et contenir le plan d'amélioration des performances qui est proposé (paragraphe 5.2.2 de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle). Ni les pièces du dossier ni les mémoires des parties ne mentionnent la moindre intervention des superviseurs en la matière. Et pour cause. Il n'y avait aucune raison pour ces derniers d'intervenir puisque, selon eux, les requérants donnaient entièrement satisfaction.

En ce qui concerne spécifiquement M. I., le rapport public du Bureau de l'Inspecteur général du 1^{er} juin 2011 relève effectivement un certain nombre de carences du personnel du Secrétariat qui a supervisé les subventions «Paludisme et Tuberculose» au Mali et constate que «le personnel semblait avoir manqué des moyens et de la capacité à détecter les risques de fraude ou de malversation et qu'il n'était pas préparé ni particulièrement incité à répondre correctement à ces risques s'il les détectait». Toutefois, à l'exception de la note précitée du 23 mars 2012, le dossier soumis au Tribunal ne comprend aucun document qui établirait que les autorités chargées de la gestion du personnel du Fonds mondial auraient tenu compte des constatations de ce rapport lors des procédures réglementaires d'évaluation de ce requérant.

En conclusion, ni la note du 23 mars 2012 ni, en ce qui concerne M. I., le rapport public du Bureau de l'Inspecteur général du 1^{er} juin 2011 ne pouvaient avoir pour effet de déclencher la mise en œuvre d'un plan d'amélioration des performances en raison des services passés rendus par les requérants.

14. En tout état de cause, dans le cadre du recours interne, l'organisation a insisté sur le fait que l'éventuel assujettissement des requérants à un plan d'amélioration des performances était destiné à «maximiser leurs chances de réussite eu égard aux attentes accrues résultant de la nouvelle structure et non à remédier à leurs problèmes de performance détectés dans le passé»*. Dans son mémoire en réponse,

* Traduction du greffe.

le défendeur souligne par ailleurs que l'évaluation des performances passées des requérants ne constituait pas la raison de l'offre qui leur a été faite de signer un accord de cessation de service et que «[l]'évaluation des performances de 2011 ne constituait [même] pas [...] un sujet de discussion entre les parties lors des réunions des 21 et 22 mars 2012».

15. En ce qui concerne les services à accomplir à l'avenir, l'organisation a considéré que «l'objectif d'un plan d'amélioration des performances était suffisamment large pour permettre à l'administration d'utiliser cet outil pour le développement des aptitudes et des compétences dans un contexte où les attentes relatives à un poste étaient en cours de transformation profonde»*. Les plans d'amélioration des performances évoqués auraient eu pour objectif de permettre aux requérants de développer leurs compétences pour répondre aux nouvelles exigences de leur fonction.

16. Le Tribunal reconnaît que les organisations internationales jouissent d'une liberté d'appréciation quant à la définition des objectifs en matière de gestion des compétences, mais il souligne que, pour ce faire, elles doivent employer les outils dont elles disposent conformément à l'usage qui doit en être fait (voir les jugements 3610, au considérant 9, et 3750, au considérant 8).

Il résulte de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle (voir notamment les paragraphes 1.3.2, 4.1.6 et 5.1) et de l'article 11 du Règlement en matière de ressources humaines (voir notamment le paragraphe 6.1.8) qu'un plan d'amélioration des performances ne peut être envisagé que sur la base de prestations déjà accomplies et non en prévision d'éventuelles insuffisances dans le futur.

En l'espèce, le Fonds mondial a voulu employer un outil (le plan d'amélioration des performances), qui est expressément conçu pour remédier à des insuffisances professionnelles décelées chez un agent, afin de faire face à d'éventuelles futures carences professionnelles. Le Tribunal estime que ce mauvais usage du plan d'amélioration des

* Traduction du greffe.

performances constitue un abus de pouvoir, qui a ôté toute transparence au processus et l'a rendu arbitraire (voir les jugements 3610, au considérant 9, et 3750, au considérant 8).

17. Dès lors qu'en vertu des règles applicables la participation des requérants à un tel plan, que ce soit en raison de prétendues insuffisances des services accomplis dans le passé ou de prétendues carences dans leur fonction future, n'était pas une option valable, elle n'aurait pas dû être évoquée comme possible alternative à la signature d'un accord de cessation de service. En proposant cette alternative, le Fonds mondial a indûment exercé des pressions sur eux (voir le jugement 3610, au considérant 7).

18. À ce sujet, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'argument de la partie défenderesse, selon lequel, à supposer même que les requérants aient été assurés de devoir se soumettre à un plan d'amélioration des performances, une telle perspective ne saurait en soi être considérée comme une mesure défavorable, la finalité d'un tel plan étant de soutenir la performance d'un agent et de lui permettre de développer ses compétences afin de mieux réussir. Le Tribunal relève en effet qu'un tel plan repose sur une appréciation négative du travail accompli et peut aboutir à la cessation de service de l'agent. Le paragraphe 6.4.4 de l'article 11 du Règlement en matière de ressources humaines prévoit ce qui suit : «Le Fonds mondial peut mettre fin à l'engagement d'un agent pour services insatisfaisants ou si cette personne se révèle incapable d'atteindre les résultats attendus ou inapte à occuper un poste donné, malgré des mesures de soutien appropriées [...]»*. Il ne peut dès lors être considéré que l'imposition d'un plan d'amélioration des performances ne serait pas une mesure pouvant entraîner de graves conséquences pour ceux qui y sont soumis (voir le jugement 3610, au considérant 8).

19. Le Tribunal ne retiendra pas non plus l'objection du défendeur faisant valoir que, dans la mesure où les requérants pouvaient contester la décision de leur faire suivre un plan d'amélioration des performances,

* Traduction du greffe.

il ne saurait être considéré qu'ils ont signé l'accord de cessation de service sous la contrainte. Comme le Tribunal l'a rappelé dans son jugement 3610, au considérant 8, une telle objection n'est pas convaincante. Toute action illégale susceptible de vicier un consentement, par sa nature même, peut être contestée, mais, même si elle n'est pas contestée, cela n'exclut pas la possibilité que le consentement puisse être vicié. Les conditions pour proposer un plan d'amélioration des performances aux requérants n'étaient pas réunies. Or, cette proposition était un élément fondamental du processus qui a abouti à la signature des accords de cessation de service. Le consentement des requérants a été vicié par le fait que l'organisation les a amenés à penser que, s'ils ne signaient pas les accords en question, ils devraient se soumettre à un plan d'amélioration des performances. C'est pourquoi le Tribunal considère que le Fonds mondial a indûment exercé des pressions qui ont conduit les requérants à accepter l'accord de cessation de service.

20. Il résulte de ce qui précède qu'en raison du manque de transparence et du défaut d'information (voir le considérant 10 ci-dessus) et de la pression indûment exercée sur les requérants (considéranants 11 à 19 ci-dessus), le moyen tiré du vice du consentement entachant les accords de cessation de service est fondé. Dès lors, la décision attaquée doit être annulée pour ce seul motif.

21. Au surplus, le Tribunal ne peut manquer de relever l'illégalité manifeste des conditions dans lesquelles a été recueillie la signature des accords de cessation de service. Il ressort en effet des constatations, ci-dessus reproduites, du Comité de recours que les requérants avaient été convoqués aux entretiens individuels des 21, 22 et 23 mars 2012 sans préavis ni ordre du jour, qu'ils ne disposaient d'aucun délai de réflexion — ou d'un délai très court — et qu'ils se sont vu refuser la possibilité d'être accompagnés par un autre membre du personnel lors de ces entretiens. Les dénégations de l'organisation quant à la matérialité de ces faits n'emportent pas la conviction du Tribunal. Or, de tels procédés sont également de nature à vicier le consentement des requérants à signer les accords en question.

22. Étant donné que les requérants ne demandent pas leur réintégration et que le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de prévoir que les parties doivent renégocier les conditions de départ des requérants, ces derniers conserveront les sommes qu'ils ont perçues en vertu des accords de cessation de service et ils ont droit à des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi qu'aux dépens. Les requérants, qui étaient titulaires d'un contrat permanent, pouvaient raisonnablement s'attendre à faire carrière étant donné qu'ils avaient constamment reçu des rapports d'évaluation positifs pendant leurs années de service au Fonds mondial et que leur poste était transposé dans la nouvelle structure. Compte tenu de la somme qu'ils ont perçue dans le cadre de l'accord de cessation de service, le Tribunal leur octroiera à chacun des dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte de revenus et de perspectives de carrière qu'ils ont subie, d'un montant équivalant à trois mois de traitement brut au taux de leur dernier traitement. Pour la violation par le Fonds mondial de son devoir de sollicitude et la pression induite exercée sur les requérants ayant abouti à la résiliation de leur engagement, le Tribunal leur octroiera à chacun des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses, sans qu'il y ait lieu d'accorder des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires. Les requérants obtenant en grande partie satisfaction, ils ont tous droit à la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

23. Dans sa réplique, l'avocat des requérants demande au Tribunal de distraire à son profit les condamnations pécuniaires allouées aux requérants. Mais il n'appartient pas au Tribunal de connaître des relations d'ordre privé nouées entre un requérant et son conseil. Cette demande sera donc rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 14 octobre 2015 ainsi que les accords de cessation de service signés par les requérants sont annulés.
2. Le Fonds mondial versera à chaque requérant l'équivalent de trois mois de traitement brut à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
3. Il leur versera à chacun des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses.
4. Il leur versera également à chacun la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2018, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ