

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M<sup>me</sup> Lorna Gordon Rusbridge le 29 mai 2006 et régularisée le 20 août 2006, la réponse de l'OEB du 17 janvier 2007, la réplique de la requérante du 29 mars, la duplique de l'Organisation du 9 juillet, les écritures supplémentaires de la requérante du 1<sup>er</sup> octobre et les observations finales de l'OEB du 17 octobre 2007;

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. La requérante, ressortissante britannique née en 1955, est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 1<sup>er</sup> septembre 2002 en qualité d'administratrice, avec le titre de «coordonnatrice» de la gestion du changement» au grade A3 à la Direction générale 4 à La Haye (Pays Bas). Sa nomination était assujettie à une période initiale de stage de douze mois.

En novembre 2002, la requérante et son directeur se sont rencontrés plusieurs fois pour discuter de questions d'organisation et du fait que certaines des collègues de la requérante avaient déclaré qu'il était difficile de travailler avec elle. Dans une lettre du 27 novembre 2002, le directeur de la requérante l'a informée qu'à son avis elle ne répondait pas aux exigences de son poste. De ce fait, il lui a demandé de rechercher un autre emploi hors de l'OEB. Dans le rapport intermédiaire sur sa période de stage signé par son directeur le 23 janvier 2003, celui-ci a indiqué qu'elle ne convenait pas au poste et a recommandé que son engagement ne soit pas confirmé et qu'il soit mis immédiatement fin à sa période de stage. Dans une lettre du 2 avril, la requérante a contesté l'évaluation de son directeur ainsi que la procédure suivie.

Le 17 juillet 2003, le directeur de la requérante a signé un rapport de fin de stage dans lequel il recommandait à nouveau de ne pas confirmer son engagement.

Par lettre du 24 juillet 2003, le Vice-président de la Direction générale 4 a informé la requérante que, suite aux observations formulées par son directeur dans le rapport intermédiaire, il estimait qu'elle ne répondait pas aux exigences de son emploi et qu'il pensait lui aussi qu'elle ne devait pas regagner son poste. Toutefois, notant qu'elle se remettait d'une maladie, il a indiqué que son contrat se poursuivrait jusqu'à la fin de la période de stage le 31 août 2003 et qu'elle était autorisée à s'absenter de son travail jusqu'à cette date. Le 14 août, le Président de l'Office a confirmé qu'elle serait licenciée avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2003.

Le 20 octobre 2003, la requérante a introduit un recours auprès du Président en arguant que l'OEB l'avait licenciée à tort, n'avait pas suivi la procédure adéquate pour établir les rapports sur sa période de stage et n'avait pas tenu à jour son dossier individuel. Elle demandait entre autres à être réintégrée et sollicitait une réparation pour le préjudice subi. Le conseil de la requérante a été informé par une lettre du 8 décembre 2003 que le Président avait décidé que, dès lors qu'elle ne répondait pas aux exigences du poste, la décision de la licencier était justifiée; la question a donc été renvoyée devant la Commission de recours interne.

Dans l'avis qu'elle a rendu le 6 décembre 2005, la Commission a recommandé à l'unanimité de ses membres que le recours soit rejeté comme étant dénué de fondement. Elle a rappelé que la décision de mettre fin à un engagement à l'issue d'une période de stage relève de l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle a noté qu'avant de prendre sa décision, le Président avait examiné le rapport intermédiaire, le rapport de fin de stage et les observations de la requérante à leur sujet. La Commission a estimé que le directeur de la requérante avait «expliqué de manière plausible» que les résultats de son travail justifiaient qu'il soit mis fin à sa

période de stage et elle a fait observer que l'évaluation du rendement d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation du notateur. La Commission a estimé en outre que la requérante s'était vu accorder la possibilité d'améliorer son travail au moins jusqu'au 27 novembre 2002, date à laquelle elle a été informée par son directeur que ses prestations n'étaient pas satisfaisantes. Enfin, la Commission a estimé qu'il ne paraissait pas que la requérante ait subi un harcèlement. Dans une lettre du 27 février 2006, qui constitue la décision attaquée, le directeur chargé de la gestion et des systèmes du personnel a informé la requérante que le Président avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission et de rejeter son recours.

B. La requérante fait valoir que sa période de stage ne s'est pas déroulée conformément aux dispositions pertinentes du Statut des fonctionnaires de l'Office, notamment les directives générales relatives à la notation contenues dans la circulaire n° 246 selon lesquelles les rapports doivent être impartiaux et doivent mettre en relief les forces et les faiblesses de l'intéressé ainsi que les aspects nécessitant une amélioration. La requérante soutient que le rapport intermédiaire sur sa période de stage ne couvrait pas l'ensemble de la période concernée mais seulement dix semaines et qu'aucune référence n'y était faite à sa compétence technique, à ses aptitudes à la gestion ou aux efforts et au temps qu'elle consacrait à son travail. Elle soutient donc que le rapport n'était pas impartial. Elle ajoute qu'elle n'a pas reçu de description d'emploi adéquate ni d'orientations appropriées. Elle fait également valoir que le rapport intermédiaire était «malveillant et préjudiciable» car aucune preuve n'a été avancée concernant les lacunes reprochées. A son avis, elle était parfaitement en mesure de s'acquitter des tâches qui lui étaient confiées car elles étaient semblables à celles qu'elle avait accomplies en tant qu'agent contractuel au sein de l'équipe de gestion du changement avant d'être engagée comme administratrice en septembre 2002. De plus, elle soutient que son rapport de fin de stage n'était pas motivé car son directeur y avait seulement indiqué qu'elle avait suivi un cours d'allemand et qu'elle n'avait pas repris le travail depuis l'établissement du rapport intermédiaire. La décision du Président du 14 août 2003, qui ne porte que sur le rapport de fin de stage, est de ce fait également non motivée. La requérante fait observer que la réponse du directeur à ses observations du 2 avril 2003 ne lui a été communiquée qu'après que le Président a pris sa décision le 14 août.

Elle fait valoir que l'Office n'a pas tenu à jour son dossier individuel, contrairement à ce que prévoit l'article 32 du Statut des fonctionnaires. En effet, lorsqu'elle a consulté ce dossier le 5 août 2003, aucune référence n'y était faite à son rapport intermédiaire, à son rapport de fin de stage ni aux observations qu'elle avait formulées à leur sujet.

La requérante soutient qu'elle s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière. Elle se plaint du retard excessif de la procédure interne et du fait que la Commission de recours interne ne lui a pas permis de faire comparaître des témoins, en réponse aux pièces produites par l'Office. En outre, les déclarations faites par son directeur au cours de la procédure interne ont été considérées comme représentant «une vérité indiscutable» alors que ses propres remarques ont été soit rejetées soit ignorées. A son avis, la Commission avait décidé dès le départ d'approuver toute déclaration faite au nom de l'Office. Elle soutient également qu'elle n'a pas reçu d'avertissement approprié au sujet de ses prestations. Elle ajoute que l'Office a bloqué l'accès à son ordinateur dès février 2003; elle n'a donc pas pu préparer sa défense ni s'acquitter de ses fonctions.

En outre, la requérante se plaint d'avoir été harcelée et d'avoir fait l'objet de brimades. Elle soutient que les tentatives faites par son directeur pour la licencier puis pour la forcer à démissionner étaient illégales. Elle ajoute que des mesures ont été prises entre la fin de 2002 et la mi janvier 2003 pour l'isoler; en particulier, elle n'était plus invitée à participer aux réunions.

Elle réclame des dommages intérêts pour la perte de son emploi d'un montant équivalant à au moins deux ans de traitement et d'allocations. Elle réclame également au moins 25 000 euros pour le préjudice causé à sa santé et en outre au moins 25 000 euros pour avoir été diffamée et pour «le préjudice irréparable causé à sa réputation professionnelle», ainsi que des «dommages intérêts exemplaires parce qu'un cas patent d'abus et de harcèlement n'a pas été réglé par la défenderesse». Elle demande au Tribunal d'ordonner la «rétractation des allégations formulées, ainsi que leur retrait de toutes les archives» et également la publication de cette «rétractation». En outre, elle sollicite les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB souligne que la décision de mettre fin à un engagement à l'expiration d'une période de stage relève du pouvoir d'appréciation du Président et que le Tribunal n'a qu'un pouvoir de contrôle limité sur ce type de décision. Citant la jurisprudence, elle ajoute que l'Organisation doit se voir accorder la plus grande marge de manœuvre possible pour décider si la requérante possède non seulement les qualifications professionnelles voulues mais encore les qualités personnelles nécessaires au poste particulier qu'elle occupe. La défenderesse fait observer que, d'après la jurisprudence, il n'y a pas lieu d'accorder la possibilité de s'améliorer

lorsqu'il n'existe aucune possibilité d'amélioration.

Elle affirme que la décision du 14 août 2003 a été prise conformément au paragraphe 2 de l'article 13 du Statut des fonctionnaires qui prévoit qu'au plus tard un mois avant l'expiration de chacun des semestres du stage, l'intéressé fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Sur la base de ce rapport, le Président de l'Office décide s'il y a lieu de confirmer l'engagement du fonctionnaire ou de le licencier. Le rapport intermédiaire recommandant de ne pas confirmer l'engagement de la requérante a été établi le 23 janvier 2003 et la requérante a soumis ses observations le 2 avril. L'Organisation affirme que les vues des deux parties, à savoir la requérante et son directeur, ont été communiquées au Président le 14 août. De plus, durant la procédure de recours interne, la requérante a eu la possibilité de formuler des observations sur la réponse du directeur à sa lettre du 2 avril.

L'Organisation explique que la circulaire n° 246 ne s'applique pas aux rapports de stage et que l'évaluation du rendement d'un fonctionnaire relève de l'appréciation du notateur et n'est assujettie qu'à un contrôle limité. A son avis, le directeur de la requérante, qui était son notateur, «a expliqué de manière plausible» que les prestations de la requérante, et plus particulièrement ses capacités de communication, justifiaient qu'il soit mis fin à son engagement. Cette évaluation a été corroborée par les déclarations de quatre fonctionnaires. L'OEB nie que le directeur de la requérante ait manqué d'objectivité ou ait abusé de son pouvoir. Elle affirme en outre que, comme elle y était tenue, elle a assuré de bonnes conditions de stage. La requérante a été informée de ses lacunes par une lettre du 27 novembre 2002 et a rencontré son supérieur direct en décembre 2002 et en janvier 2003 pour s'entretenir de ses relations avec ses collègues. La défenderesse affirme donc que la requérante a été avertie et s'est même vu accorder une possibilité d'améliorer son travail.

En outre, la défenderesse considère que le principe du contradictoire a été respecté dans le cadre de la procédure de recours interne et que la requérante a pu faire entendre sa cause. L'OEB conteste les critiques que la requérante a émises au sujet de la durée de la procédure de recours et soutient que l'on ne peut lui reprocher que l'avis de la Commission de recours interne sur le recours introduit le 20 octobre 2003 ait été rendu le 6 décembre 2005. A cet égard, l'Organisation souligne que la requérante a demandé à plusieurs reprises que la date limite de remise de ses observations sur les écritures de l'OEB soit repoussée.

L'Organisation rejette l'allégation de harcèlement et considère qu'elle s'est acquittée de son devoir de sollicitude. Elle indique que le directeur de la requérante a informé cette dernière par une lettre du 27 novembre 2002 que, compte tenu de ses prestations, elle ne satisfaisait pas aux exigences de son poste; il n'a jamais prétendu qu'il s'agissait d'une lettre de licenciement. Il s'est simplement acquitté de son obligation d'informer la requérante aussitôt que possible sur l'évaluation de ses prestations. La défenderesse nie que des mesures aient été prises pour isoler la requérante; les mesures que celle-ci évoque n'ont été prises que pour corriger l'effet négatif de ses lacunes. S'agissant de son dossier individuel, l'OEB soutient que l'intéressée ayant eu la possibilité de consulter ses rapports de stage, l'objectif de l'article 32 du Statut des fonctionnaires qui était d'assurer sa protection avait été atteint.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient que les conclusions de la Commission de recours interne étaient «prédéterminées» et que celle-ci a accepté «sans les mettre en question» les preuves produites par la défenderesse. Elle affirme également que la Commission a pris en compte des dénonciations anonymes et a refusé de révéler le nom d'un témoin qui avait fait une déclaration. De ce fait, la requérante ne pouvait contester cet élément de preuve. Elle affirme également que les témoins entendus par la Commission de recours interne ont été soumis à des pressions.

Elle réaffirme que son directeur a cherché à la «forcer» à démissionner avant de rédiger le rapport intermédiaire sur sa période de stage. Selon elle, on lui a demandé avant une réunion prévue début janvier 2003 de s'y présenter avec une lettre de démission; la réunion a ensuite été annulée à la demande du syndicat du personnel et de la Direction du personnel.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient sa position. Invoquant la jurisprudence, elle ajoute que la demande de «rétractation des allégations formulées, ainsi que leur retrait de toutes les archives et la publication de cette rétractation au sein de l'OEB», est irrecevable car le Tribunal n'a pas compétence pour adresser pareilles injonctions. Elle maintient que la Commission de recours interne a enquêté sur le cas d'espèce dans le respect du paragraphe 2 de l'article 113 du Statut des fonctionnaires et que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, elle l'a fait d'une «manière objective, pondérée, équitable et honnête». A cet égard, elle souligne que la requérante n'a pas soumis d'observations sur les déclarations faites par les témoins qui ont comparu devant la Commission de

recours interne et que son conseil et son conseiller juridique ont décidé de se retirer de la première audience au lieu de saisir l'occasion d'interroger les témoins et de leur faire subir un contre interrogatoire. L'OEB rejette comme dénuée de fondement l'affirmation selon laquelle des pressions ont été exercées sur les témoins. L'Organisation fait en outre observer que les tâches qui incombaient à la requérante en tant qu'administratrice étaient différentes de celles dont elle s'était acquittée en tant qu'agent contractuel au sein de l'équipe de gestion du changement.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante note que la déclaration d'un témoin soumise par l'Organisation dans sa duplique n'était ni signée ni datée. Selon elle, cette déclaration, qui contient «une attaque calomnieuse et malveillante» sur son caractère, son honnêteté et son intégrité, s'appuie sur des déclarations non corroborées qu'auraient faites d'autres fonctionnaires. La requérante soutient que l'OEB s'est livrée à une «opération de désinformation» en produisant de nouveaux éléments de preuve à un stade avancé de la procédure.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation produit une copie datée et signée de la déclaration faite par le témoin. Elle souligne que la requérante a soumis des observations sur la déclaration d'un seul témoin et rejette l'affirmation selon laquelle celle-ci s'est vu refuser la possibilité de défendre sa cause.

## CONSIDÈRE :

1. Le 1<sup>er</sup> septembre 2002, la requérante est entrée au service de l'OEB en tant qu'administratrice, avec le titre de «coordonnatrice de la gestion du changement». Elle avait notamment pour fonctions de coordonner et de gérer un groupe de cinq à six autres fonctionnaires.

2. Avant d'entrer au service de l'Office en tant que fonctionnaire, la requérante a travaillé pendant plus d'un an dans l'équipe de gestion du changement en qualité d'agent contractuel. Les parties ne sont pas d'accord sur la nature de ses fonctions pendant cette période. La requérante insiste pour dire que, pendant qu'elle avait le statut d'agent contractuel, elle s'est acquittée des mêmes fonctions qu'après être devenue fonctionnaire de l'Office. Selon l'Organisation, la requérante a peu à peu assumé des fonctions de gestionnaire à partir de mai 2002 avant de prendre pleinement ses fonctions en septembre 2002.

3. La requérante a eu des entretiens avec son directeur les 14 et 20 novembre 2002. Les parties ne sont pas d'accord sur la teneur de ces entretiens. Toutefois, après celui du 20 novembre, les fonctions de la requérante ont changé. Celle-ci soutient qu'elle a été exclue des réunions et qu'on l'a empêchée de faire son travail dans le but de la licencier. L'Organisation reconnaît que les responsabilités de l'intéressée en matière de gestion ont été réduites mais affirme qu'il était nécessaire de lui retirer son rôle afin d'assurer le bon fonctionnement du département.

4. La requérante et son directeur ont eu un nouvel entretien le 27 novembre 2002 au cours duquel ce dernier a remis à la requérante une lettre dans laquelle il résumait la discussion qui avait eu lieu lors de leur entretien du 21 novembre qu'il présentait comme «un point de contrôle des progrès accomplis pendant [sa] période de stage». Dans cette lettre, il énumérait les «principales exigences» afférentes au rôle de coordonnatrice de la gestion du changement. Il reprochait à la requérante son style de communication et relevait son incapacité à faire face de manière constructive à des situations de stress. En réponse aux préoccupations manifestées par la requérante relatives aux tensions qu'elle subissait dans son travail en raison de la situation intenable où elle se trouvait, du fait qu'elle devait s'adapter aux exigences du processus de changement ainsi qu'aux contraintes techniques et de procédure, le directeur a fait observer que le rôle de la requérante exigeait de savoir trouver un équilibre entre des intérêts concurrents; à son avis, l'intéressée éprouvait des difficultés à travailler de manière indépendante, une exigence essentielle de son poste. Il concluait que, compte tenu des problèmes susmentionnés, elle ne satisfaisait pas aux exigences du poste et lui a demandé «de chercher dès que possible un autre emploi hors de l'OEB».

5. Le directeur de la requérante a établi un rapport intermédiaire sur sa période de stage daté du 23 janvier 2003 dans lequel il déclarait que les prestations de la requérante depuis le début de sa période de stage montraient qu'elle ne convenait pas au rôle pour lequel elle avait été engagée et qu'il ne servirait à rien de lui faire poursuivre sa période de stage. Il recommandait qu'il soit immédiatement mis fin à ce stage.

6. Le 24 janvier 2003, le directeur du personnel a écrit à la requérante en joignant une copie du rapport intermédiaire. Il l'invitait à soumettre ses observations au plus tard le 7 février 2003 en précisant que le Président prendrait une décision fondée sur le rapport et sur ses observations.

7. La requérante étant en congé de maladie, le délai a été prolongé pour qu'elle soumette ses observations, ce qu'elle a fait le 2 avril 2003. Dans sa longue déclaration, elle a fermement contesté les affirmations négatives concernant ses «prétendus problèmes d'attitude» et a reproché au rapport intermédiaire de ne pas présenter une évaluation équilibrée fondée sur les faits. Elle a relevé que ce rapport ne traitait ni de la qualité ni du volume de son travail et décrivait mal son expérience, ses capacités, sa conduite, le travail qu'elle était tenue de faire et ses prestations. Elle a également fait observer que l'évaluation portait en fait sur une période de trois mois; l'absence de son supérieur direct peu après qu'elle eut occupé son nouveau poste faisait qu'elle avait dû assumer une bonne partie de ses fonctions et les mesures prises par son directeur relevaient du détournement de pouvoir et du harcèlement.
8. Le directeur a répondu à ces observations. Toutefois la requérante n'a eu connaissance de cette réponse que lorsqu'on lui a remis le 10 août 2004 le mémoire de l'Office exposant la position de celui-ci.
9. La requérante a suivi un cours de langue obligatoire en mars et avril 2003. Le 7 mai, le directeur du personnel l'a informée qu'elle ne reprendrait ses fonctions que lorsqu'une décision aurait été prise sur son rapport intermédiaire de stage.
10. Le 17 juillet, le directeur de la requérante a signé son rapport de fin de stage. La requérante n'ayant pas travaillé depuis l'établissement du rapport intermédiaire, le directeur, pour répondre aux diverses questions, ne faisait référence qu'à ce rapport. Il maintenait sa position antérieure selon laquelle il n'y avait pas lieu de confirmer l'engagement de la requérante. Cette dernière a soumis ses observations sur son rapport de fin de stage le 7 août 2003, mais avait demandé auparavant, le 5 août, une copie de son dossier individuel. Celui-ci ne contenait pas de copies de documents ou de référence à ce qui s'était passé après l'engagement de la requérante.
11. Par lettre du 15 août 2003, celle-ci a été informée de la décision du Président du 14 août de la licencier à la fin de sa période de stage. Le document qui y était joint et qui émanait du Président ne donnait aucune raison pour expliquer le licenciement si ce n'est que la décision se fondait sur le rapport de fin de stage.
12. La demande de réexamen administratif présentée par la requérante a été rejetée par une lettre du 8 décembre 2003 et son conseil a été informé que le cas avait été renvoyé devant la Commission de recours interne.
13. Dans l'avis qu'elle a rendu le 6 décembre 2005, la Commission recommandait de rejeter le recours comme étant dénué de fondement. Elle motivait longuement et de manière détaillée sa recommandation.
14. Le 27 février 2006, la requérante a été informée que pour les motifs avancés par l'Office durant la procédure de recours et conformément à l'avis unanime de la Commission de recours interne, le Président avait rejeté son recours.
15. La requérante soutient que son licenciement était illégal. Elle formule un certain nombre d'allégations concernant les mesures prises par l'Office au cours de sa période de stage. Selon elle, les tentatives faites par son directeur pour la licencier ou pour la forcer à démissionner étaient illégales et constituaient des actes de harcèlement et des brimades; la procédure suivie concernant le rapport intermédiaire de stage était fondamentalement viciée; la décision de la licencier reposait sur un rapport intermédiaire défectueux puisque le rapport de fin de stage n'était pas motivé; l'Office l'a empêchée de travailler et de se défendre en bloquant l'accès à son ordinateur et n'a pas tenu à jour un dossier individuel en bonne et due forme comme le veut le Statut des fonctionnaires.
16. L'Organisation fait valoir qu'en décidant de licencier la requérante elle s'est pleinement conformée aux dispositions de l'article 13 du Statut des fonctionnaires. En particulier, le directeur de la requérante a établi un rapport intermédiaire dans lequel il a expliqué les raisons pour lesquelles il recommandait de mettre immédiatement fin à son engagement, à savoir que ses prestations étaient insatisfaisantes. Par ailleurs, la requérante a eu la possibilité de formuler des observations sur le rapport. Le point de vue de l'OEB est qu'à ce stade de la procédure le Président aurait pu licencier la requérante avant la fin de la période de stage en application du dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article 13. Au lieu de cela, la décision a été repoussée parce que la requérante était en congé de maladie et que l'Organisation espérait que la question pouvait être résolue à l'amiable.
17. L'OEB souligne que le fait que la requérante n'a pas été licenciée à ce stade là ne met pas en cause la validité des mesures finalement prises pour la licencier. La défenderesse allègue que, conformément aux

dispositions réglementaires, un rapport de fin de stage a été établi, la requérante s'est vu donner la possibilité de répondre et le Président, au moment de prendre sa décision, a tenu compte à la fois des rapports de stage et des observations de la requérante.

18. Concernant le fait que la requérante n'a pas reçu copie de la réponse de son directeur à ses observations sur le rapport intermédiaire, l'OEB qualifie cette réponse de simple memorandum interne qui a donné à ce directeur la possibilité de répondre aux accusations personnelles formulées dans les observations. Par ailleurs, la requérante a été en mesure de répondre dans les écritures qu'elle a soumises à la Commission de recours interne.

19. S'agissant des rapports de stage, l'OEB soutient que les directives générales relatives à la notation contenues dans la circulaire n° 246 ne s'appliquent pas au cas d'espèce. Elle explique que les rapports de notation établis conformément aux directives visent à favoriser l'épanouissement professionnel des agents. En revanche, un rapport de stage a pour but de déterminer si le fonctionnaire convient à un poste.

20. S'agissant des rapports de stage de la requérante, l'OEB fait valoir que l'évaluation des prestations d'un fonctionnaire a un caractère discrétionnaire et n'est soumise qu'à un contrôle limité. Elle soutient que la requérante n'avait pas réussi à contester la véracité des éléments de preuve produits pour démontrer qu'elle ne convenait pas au poste. Au lieu de cela, elle a cherché à affaiblir les preuves présentées à la Commission de recours interne en invoquant son travail d'agent contractuel.

21. Concernant l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'a pas été avisée de l'insuffisance de ses résultats avant d'être licenciée, l'OEB met en avant les éléments de preuve fournis par le supérieur direct de la requérante selon lesquels il avait eu de nombreux entretiens avec l'intéressée entre mai et août 2002 — lorsqu'elle était agent contractuel — au sujet de sa manière de traiter ses collègues. En outre, un autre témoin a indiqué que pendant qu'il remplaçait le supérieur direct de la requérante, il lui avait parlé de son style de travail et des problèmes qu'elle rencontrait dans ses relations avec ses collègues. De plus, dans sa lettre du 27 novembre 2002, le directeur de la requérante a clairement attiré l'attention de cette dernière sur ses lacunes. L'OEB fait également observer que le supérieur direct de la requérante lui a parlé en décembre 2002 et en janvier 2003. Selon la défenderesse, la requérante a eu, tout au moins jusqu'à ce que la lettre susmentionnée lui soit communiquée, la possibilité de s'améliorer et de prouver qu'elle convenait au poste.

22. Quant à l'allégation de la requérante concernant son utilisation des ordinateurs de l'Office, l'Organisation affirme que, puisque l'intéressée était en congé de maladie, qu'elle suivait des cours de langue et qu'ensuite elle ne travaillait plus pour l'Office, elle n'avait pas eu besoin de son ordinateur.

23. Enfin, s'agissant du fait qu'elle n'avait pas convenablement tenu à jour le dossier individuel de la requérante, l'OEB reprend le point de vue de la Commission de recours interne selon lequel l'objectif de l'article 32 du Statut des fonctionnaires qui est d'assurer la protection du fonctionnaire avait été atteint puisque la requérante a eu la possibilité de voir ses rapports de stage. Par ailleurs, la tenue à jour du dossier individuel n'a eu aucune incidence sur la décision de licencier la requérante.

24. Avant de passer aux arguments proprement dits, il y a lieu d'étudier le Statut des fonctionnaires et de rappeler certains principes bien établis dans la jurisprudence.

25. Les dispositions du Statut des fonctionnaires applicables à une période de stage sont celles de l'article 13. Elles se lisent comme suit :

«(1) Tout fonctionnaire, pour lequel le Président de l'Office est l'autorité investie du pouvoir de nomination, est tenu d'effectuer un stage. La durée du stage est d'un an pour les fonctionnaires nommés à un emploi de catégorie A et de six mois pour les fonctionnaires nommés à un emploi des catégories B et C.

(2) Au plus tard un mois avant l'expiration de chacun des semestres de stage, le fonctionnaire fait l'objet d'un rapport sur son aptitude à s'acquitter de ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Ce rapport est communiqué au fonctionnaire, qui peut formuler par écrit ses observations. Le fonctionnaire qui ne fait pas preuve de qualités suffisantes est licencié à l'expiration de la période de stage.

Toutefois, le Président de l'Office peut décider, dans des cas exceptionnels, de prolonger le stage avant de se prononcer définitivement. Cette prolongation ne peut excéder un an pour les fonctionnaires de catégorie A et trois

mois pour les fonctionnaires des autres catégories.

En cas d'inaptitude manifeste du fonctionnaire, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Ce rapport est communiqué au fonctionnaire, qui peut formuler par écrit ses observations. Sur la base de ce rapport, le Président de l'Office peut décider de licencier le fonctionnaire avant l'expiration de la période de stage.»

26. La raison d'être d'un stage étant de permettre à une organisation de déterminer si le fonctionnaire convient à un poste, il y a lieu de respecter l'évaluation à laquelle elle se livre sur ce point et l'identification de ses propres besoins. Comme il est dit dans le jugement 1418, au considérant 6, et comme cela a été récemment rappelé dans le jugement 2646, au considérant 5, «une décision relevant d'un tel pouvoir d'appréciation ne peut être annulée que “si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de faits essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin, si un détournement de pouvoir est établi”. En outre, le Tribunal a réaffirmé que, “quand le non renouvellement est motivé par des prestations insatisfaisantes, [il] ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation”.»

27. Selon la jurisprudence, il y a lieu d'avertir un fonctionnaire de l'insuffisance de ses prestations et de lui donner la possibilité de s'améliorer. Dans le jugement 2529, au considérant 15, le Tribunal a fourni les explications suivantes :

«Une jurisprudence à la fois abondante et cohérente du Tribunal veut qu'une organisation doive dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et qu'elle soit tenue de les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés [...].»

Le Tribunal a rappelé que dans le jugement 2414 il avait estimé que :

«Un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation. De plus, l'intéressée est en droit de voir ses objectifs fixés à l'avance afin de savoir selon quel critère son travail sera désormais évalué. Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation qu'a une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité. C'est pourquoi il était dit dans le jugement 2170 qu'une organisation doit “agir d'une manière qui permette à ses employés d'avoir l'assurance que [ses] règles seront respectées”.»

Dans le jugement 2529, au considérant 16, il est aussi indiqué que :

«L'organisation, en l'espèce, peut tout au plus affirmer que le supérieur hiérarchique immédiat du requérant l'a averti verbalement et que ses subordonnés et ses pairs l'ont informé que la qualité de ses services laissait à désirer. C'est manifestement insuffisant.»

Le Tribunal a également rappelé que, dans le jugement 1386, il avait déclaré que :

«L'administration doit être censurée au surplus pour le fait de ne pas avoir averti en temps utile le requérant de ses critiques et du risque qu'il courait en ce qui concerne le succès de son stage. L'Organisation prétend bien que plusieurs avertissements auraient été donnés – oralement – au requérant. Toutefois, contrairement aux exigences d'une procédure administrative correcte, aucune note susceptible de documenter la réalité, la date et l'objet de ces conversations ne figure au dossier. Le Tribunal n'est donc pas en mesure d'en évaluer la portée.»

28. L'Organisation ne conteste pas qu'elle ait été tenue d'avertir la requérante que son travail n'était pas satisfaisant et de lui donner une chance de s'améliorer. Elle ne conteste pas davantage que les avertissements qu'elle dit avoir formulés ne sont confirmés par aucun document. Elle s'appuie en fait sur les déclarations de deux fonctionnaires qui ont été produites comme preuves devant la Commission de recours interne. S'agissant tout d'abord de la déclaration du supérieur direct de la requérante, indépendamment du fait que les discussions qu'il a eues avec elle ont eu lieu alors qu'elle était un agent contractuel, la déclaration elle-même ne contient aucun avertissement, ce qui est compréhensible étant donné ce statut. En fait, ce supérieur qualifie ces entretiens de «séances de soutien». Quant aux entretiens qu'il a eus avec la requérante après le 27 novembre 2002, ils sont sans intérêt puisque le directeur de la requérante avait déjà émis l'opinion qu'elle ne convenait pas au poste et lui avait retiré un certain nombre de responsabilités.

29. De même, dans sa déclaration, le deuxième témoin n'indique pas qu'il avait averti la requérante au sujet de ses prestations. En fait, il explique qu'à plusieurs reprises la requérante a demandé son aide et son soutien et qu'il lui avait dit qu'elle avait des difficultés pour s'acquitter de ses tâches.

30. Le Tribunal conclut que les éléments d'information sur lesquels s'appuie l'Organisation ne permettent pas d'établir que la requérante a été avertie de l'insuffisance de ses prestations. Il s'ensuit qu'elle n'a pas eu la possibilité de s'améliorer. Dans la mesure où l'Organisation se fonde sur les jugements 1817 et 2028 pour justifier qu'il n'y avait pas lieu de donner à l'intéressée une chance de s'améliorer puisqu'il n'y avait aucune possibilité d'amélioration, le Tribunal fait observer que les affaires qui ont donné lieu à ces jugements reposent sur des faits qui amènent à établir une distinction. Dans l'affaire ayant abouti au jugement 1817, un avertissement avait été donné par écrit au fonctionnaire. Dans celle ayant abouti au jugement 2028, la requérante avait reçu au moins un avertissement verbal sérieux et avait rejeté des propositions tendant à ce qu'elle accomplisse un travail supplémentaire après avoir reçu l'avertissement.

31. La décision de licencier la requérante prise par le Président le 14 août 2003 était entachée d'un vice de forme et de procédure. Cette décision ne peut être maintenue et la décision ultérieure de rejet du recours ne peut l'être davantage.

32. La requérante se plaint également d'avoir fait l'objet de brimades et de harcèlement de la part de son directeur. Même si les mesures que celui-ci a prises ont pu être peu judicieuses et prématurées, les critiques sur le travail de la requérante et le fait qu'on lui a retiré des fonctions de gestionnaire dans le souci d'assurer un bon fonctionnement du département ne constituent ni du harcèlement ni des brimades de la part du directeur.

33. S'agissant du moyen concernant le dossier individuel, il n'est pas contesté que celui-ci ne contenait pas les pièces prévues par le Statut des fonctionnaires. Selon l'Organisation, le fait que le dossier n'ait pas été tenu à jour était sans rapport avec la décision. L'article 32 du Statut des fonctionnaires exige que le dossier individuel du fonctionnaire contienne : 1) toutes les pièces concernant sa situation administrative et tous les rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement et 2) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces et rapports. En outre, il est expressément prévu à l'article 32 que l'intéressé a le droit, même après la cessation de ses fonctions, de prendre connaissance de l'ensemble des documents figurant dans son dossier.

34. Le fait qu'en l'espèce les pièces requises n'aient pas été versées au dossier de la requérante et que celui-ci n'ait pas été correctement tenu à jour, conformément au Statut des fonctionnaires, a entravé la capacité de l'intéressée de mener son recours interne et a empêché d'atteindre l'objectif de l'article 32 qui est d'assurer la protection du fonctionnaire.

35. La décision du Président devant être annulée, il n'y a pas lieu d'examiner les allégations de la requérante au sujet d'irrégularités qui auraient entaché la procédure de recours interne ou d'atteintes aux garanties d'une procédure régulière.

36. La requérante demande, pour la perte de son emploi, une réparation correspondant à au moins deux ans de traitement et d'allocations. Bien que la décision attaquée doive être annulée, compte tenu des circonstances, on ne peut établir clairement que, même si elle avait reçu un avertissement approprié et s'était vu donner une chance de s'améliorer, son engagement aurait été confirmé. Il n'en reste pas moins qu'en raison des mesures prises par l'Organisation, la requérante a perdu une chance de pouvoir s'améliorer, de démontrer qu'elle convenait au poste et de voir son contrat examiné sous cet angle. La perte de cette chance justifie l'octroi de dommages intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros. En outre, le Tribunal conclut que la conduite de l'Organisation constitue un affront à la dignité de la requérante et lui a causé du stress et de l'anxiété pour lesquels elle a droit à des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros. Bien que la requérante réclame des dommages intérêts pour avoir été diffamée et pour le préjudice causé à sa réputation professionnelle, dans la mesure où elle n'a pas prouvé ces préjudices, ces conclusions sont rejetées.

37. La requérante a également droit à des dépens que le Tribunal fixe à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du Président de l'Office est annulée comme l'est sa décision antérieure du 14 août 2003.
2. L'OEB devra verser à la requérante des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros.
3. Elle devra lui verser des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
4. Elle devra également lui verser 5 000 euros à titre de dépens.
5. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2007, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 6 février 2008.

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Patrick Frydman

Catherine Comtet