

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

**A.**

**c.**

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

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3610**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M<sup>lle</sup> Z. A. le 27 février 2013 et régularisée le 5 mai, la réponse du Fonds mondial du 28 août, la réplique de la requérante du 12 décembre 2013, la duplique du Fonds mondial du 8 avril 2014, les commentaires additionnels de la requérante du 18 octobre 2014 et les observations finales du Fonds mondial du 24 février 2015;

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 :

En 2012, le Fonds mondial fut soumis à une importante restructuration et la requérante signa un accord de cessation de service, qu'elle conteste devant le Tribunal.

Le 29 mars 2012, la requérante signa l'accord de cessation de service qui lui avait été remis lors d'une réunion huit jours plus tôt. Elle ajouta à l'accord type sept conditions, que le Fonds mondial accepta. Elle quitta ses fonctions le 30 avril 2012.

En mai 2012, la requérante commença à faire part à l'administration de ses doutes quant à la légalité de l'accord de cessation de service et,

à la fin du mois, elle saisit le Comité d'appel pour le contester. Elle demandait que l'accord soit annulé, affirmant qu'il avait été signé sous la contrainte. Elle demandait également ce qui suit : la mise en œuvre de mesures strictes pour évaluer, protéger et garantir tous paiements qui lui étaient dus, un transfert ou un détachement dans une autre organisation à un poste similaire et avec un contrat similaire, une compensation pour préjudice «physique, mental, moral et professionnel» et une compensation financière pour les frais médicaux non remboursables qu'elle avait encourus. Elle demandait en outre que le Fonds mondial engage la procédure tendant à la reconnaissance de sa maladie — qui s'était aggravée du fait de la restructuration — comme une maladie imputable à l'exercice de ses fonctions et lui rembourse ses frais juridiques.

Le 7 décembre, le Comité d'appel publia un rapport dans lequel il indiquait qu'il avait décidé d'accepter le recours. Il estimait qu'aucune décision ne pouvait être prise sur l'allégation de la requérante concernant la signature sous la contrainte sans un réexamen des pièces qu'elle avait présentées. Il relevait que la requérante avait eu deux options : soit signer l'accord de cessation de service, soit suivre un plan d'amélioration des performances. Or cette dernière option était inappropriée car le plan en question était, à l'évidence, prévu pour ceux dont les services étaient insatisfaisants, ce qui n'était pas son cas. Le Comité considérait que son allégation selon laquelle on lui aurait dit qu'elle ne réussirait pas le plan d'amélioration des performances si elle décidait d'opter pour cette possibilité était «crédible», mais il n'en avait trouvé aucune preuve écrite. Il conclut donc que la requérante n'avait eu en réalité qu'une seule possibilité, à savoir signer l'accord de cessation de service, ce qui équivalait à une contrainte. L'accord en question devrait par conséquent être déclaré nul et non avenue et remplacé par un autre accord de cessation de service. La requérante devrait également se voir octroyer six mois de traitement, en plus de la compensation financière due en vertu de l'accord, à savoir une somme forfaitaire à titre de compensation définitive et contraignante, pour tout effet préjudiciable qu'elle aurait pu subir. Le Comité recommandait également que l'expert médical de l'assurance maladie du Fonds mondial détermine la cause de sa maladie. Enfin,

il recommandait le rejet de la demande de remboursement de frais juridiques, soulignant que la procédure de recours interne n'autorisait pas l'intervention d'un avocat.

Par mémorandum du 13 décembre 2012, le Directeur général informa la requérante qu'il n'avait trouvé aucune preuve de contrainte, c'est-à-dire des menaces illégales visant à obliger une personne à signer un accord que celle-ci, sans ces pressions illégales, n'aurait pas signé. À cet égard, aucun des agissements pris en compte par le Comité d'appel n'était pertinent, sauf le fait que la requérante avait peut-être été avisée qu'elle ne réussirait pas le plan d'amélioration des performances si elle décidait d'opter pour cette possibilité au lieu de signer l'accord de cessation de service. Or, étant donné que le Comité d'appel s'est borné à conclure que son allégation à ce sujet était «crédible» et n'a pas trouvé la moindre preuve tangible, le Directeur général ne pouvait approuver les conclusions du Comité. Il rappela que la requérante avait renoncé à son droit de contester toute question relative à sa cessation de service et en conclut que le recours était irrecevable. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler l'accord de cessation de service et d'ordonner qu'il soit remplacé par un autre accord, assorti d'une compensation appropriée. Elle réclame en outre une compensation pour perte de perspectives de carrière, soulignant qu'elle ne demande pas à être réintégrée eu égard au traitement «épouvantable» qu'elle aurait subi et aux possibles représailles. Elle demande au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de reconnaître publiquement ses erreurs afin d'atténuer l'impact que pourrait avoir son départ soudain sur sa réputation professionnelle, et de recommander que l'attitude du Fonds mondial fasse l'objet d'une enquête indépendante pour abus de pouvoir (en particulier de la part du directeur de la Division de la gestion des subventions en 2011 et 2012). Elle réclame également une compensation pour préjudice moral et professionnel, ainsi que les dépens.

Dans sa réplique, la requérante précise qu'elle demande l'annulation de la décision attaquée, la condamnation de l'attitude du Directeur général, ainsi qu'une compensation pour l'irrégularité du processus de gestion des performances de 2011 et pour le temps qu'il a fallu pour

lui remettre le rapport d'évaluation. Elle réclame également une compensation pour une discrimination liée à sa santé et pour les déclarations mensongères du Fonds mondial.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et dénuée de fondement, et de ne pas allouer les dépens à la requérante. Selon lui, les conclusions ajoutées au stade de la réplique sont irrecevables. Il demande également que la requérante soit condamnée aux dépens, au motif que la requête est vexatoire. Il souligne que la requérante a été généreusement indemnisée en vertu de l'accord de cessation de service et qu'elle a retrouvé un emploi peu après avoir quitté ses fonctions.

#### CONSIDÈRE :

1. Ancienne employée du Fonds mondial, la requérante a pris ses fonctions en décembre 2007 et a travaillé pour le Fonds mondial jusqu'au 30 avril 2012, date de résiliation de son engagement prévue dans l'accord de cessation de service par consentement mutuel qu'elle avait signé le 29 mars 2012. Avant son départ, un important processus de restructuration avait été engagé au Fonds mondial, dans le cadre duquel plusieurs employés (dont la requérante) auraient été identifiés comme ayant besoin d'un soutien pour satisfaire aux exigences professionnelles requises en vertu des nouveaux objectifs du Fonds mondial. Deux options leur furent proposées : soit continuer à exercer les mêmes fonctions mais en acceptant de participer à un programme de travail destiné à garantir leur succès à leur nouveau poste (plan d'amélioration des performances), soit accepter un accord de cessation de service. La requérante décida de ne pas participer au plan d'amélioration des performances proposé et, après huit jours de réflexion et de négociation, elle signa l'accord de cessation de service et fut placée en congé spécial avec traitement jusqu'à ce que sa cessation de service prenne effet, à la fin du mois d'avril 2012.

2. La requérante introduisit un recours interne le 22 mai 2012, déclarant qu'elle avait signé l'accord de cessation de service sous

la contrainte. Elle demandait l'annulation de cet accord et son remplacement par un autre accord; la reconnaissance de sa maladie comme étant imputable à l'exercice de ses fonctions en raison des pressions et des menaces qu'elle avait ressenties lorsqu'elle avait été obligée de choisir entre la signature de l'accord de cessation de service et la participation à un plan d'amélioration des performances, dont on lui aurait fait savoir qu'elle ne le réussirait pas; des dommages-intérêts pour tort matériel en compensation de la perte de perspectives de carrière; des dommages-intérêts pour tort moral; et les dépens. Le Fonds mondial contesta la recevabilité du recours au motif que les paragraphes 6, alinéa ii), 7 et 10 de l'accord de cessation de service excluaient expressément la possibilité d'introduire un recours ou d'intenter toute action en justice contre le Fonds mondial. Dans son rapport daté du 7 décembre 2012, le Comité d'appel accepta le recours et, dans sa procédure, il examina les points suivants : le fondement de l'accord de cessation de service, la question de savoir si le poste d'administrateur principal des programmes qu'occupait la requérante avait évolué de manière significative en passant de l'ancienne à la nouvelle structure, la question de savoir s'il était approprié de proposer à la requérante l'option de participer à un plan d'amélioration des performances comme seule façon de rester au Fonds mondial, la réaction de la requérante face au choix qu'elle devait faire entre la signature d'un accord de cessation de service et la participation à un plan d'amélioration des performances, et le climat qui régnait au Fonds mondial à l'époque. Le Comité d'appel conclut que non seulement la question de l'accord de cessation de service avait été traitée de manière inappropriée, mais la requérante avait manifestement subi des pressions indues pour le signer. Il fonda sa conclusion sur quatre éléments principaux. Premièrement, la requérante pouvait raisonnablement s'attendre à ce que son emploi soit maintenu si son poste était transposé dans la nouvelle structure; l'affirmation du Fonds mondial selon laquelle son poste dans la nouvelle structure avait changé de manière significative par rapport à celui qu'elle occupait dans l'ancienne structure n'était pas étayée. Deuxièmement, elle ne disposait pas des qualifications/compétences requises pour assumer les «nouvelles» fonctions et il n'était donc pas approprié de lui

proposer de participer à un plan d'amélioration des performances car cela revenait à enfreindre les règlements et les procédures applicables audit plan puisque rien n'attestait que les services de la requérante étaient insatisfaisants. Troisièmement, l'allégation de la requérante selon laquelle on lui aurait dit qu'elle ne réussirait pas le plan d'amélioration des performances était «crédible» bien qu'aucune preuve écrite n'ait été trouvée. Quatrièmement, la requérante n'avait pas été informée qu'elle avait la possibilité de se porter candidate à tout poste vacant issu de la restructuration. En conséquence, le Comité d'appel avait recommandé que l'accord de cessation de service soit annulé et remplacé par un autre accord, que l'expert médical de l'assurance maladie du Fonds mondial établisse un diagnostic des causes de la maladie dont souffrait la requérante au cours de la restructuration, que soit accordée à la requérante une somme équivalente à six mois de traitement «à titre d'indemnité forfaitaire définitive et contraignante octroyée en réparation de tout effet préjudiciable qu'elle pourrait avoir subi», en sus de toute compensation financière qu'elle pourrait avoir obtenue dans le cadre de l'accord de cessation de service litigieux, et que, conformément à l'usage, les dépens ne soient pas accordés pour le recours interne.

3. Dans sa décision datée du 13 décembre 2012, le Directeur général indiqua ce qui suit :

«1) Le recours [de la requérante] était irrecevable au moment où il a été déposé car contraire aux engagements qu'elle avait pris dans [l'accord de cessation de service] de ne pas faire recours ni de se prévaloir de la Procédure de réclamation et de résolution des litiges.

2) La conclusion selon laquelle la [requérante] a signé [l'accord de cessation de service] sous la contrainte ne peut être retenue, parce que les éléments de preuve que j'ai examinés ne permettent pas d'étayer une telle conclusion selon la prépondérance des probabilités. De fait, les preuves documentaires que j'ai examinées semblent plutôt indiquer le contraire.

3) En conséquence, [l'accord de cessation de service] doit être considéré comme étant définitif et contraignant pour la [requérante], tout comme pour le Fonds mondial lui-même.

4) La [requérante] ne peut donc prétendre à aucune réparation, qu'il s'agisse des compensations réclamées par elle ou de celles recommandées par le Comité d'appel.

5) En introduisant ce recours, la [requérante] viole l'accord de cessation de service qu'elle a elle-même signé et cette violation a entraîné pour elle un préjudice. Toutefois, il n'y a pas lieu à ce stade d'examiner les conséquences juridiques de cette violation.»\*

4. Dans la présente requête, la requérante conteste la résiliation de son engagement au Fonds mondial et la décision du Directeur général du 13 décembre 2012 portant rejet des recommandations du Comité d'appel. Elle fonde sa requête sur les motifs suivants : la procédure aboutissant à la résiliation de son contrat d'engagement permanent et à la signature de l'accord de cessation de service a été effectuée sous la contrainte, la résiliation de son contrat d'engagement était entachée d'irrégularité car fondée sur une procédure d'évaluation non valable, et il y a eu abus de pouvoir et parti pris flagrants à son encontre de la part du chef de la Division de la gestion des subventions (son supérieur hiérarchique de quatrième niveau) car elle avait eu un échange avec le président du Conseil d'administration du Fonds mondial au cours d'une réunion d'information organisée en novembre 2011.

5. Le Fonds mondial conteste la recevabilité de la requête et demande, à titre reconventionnel, que la requérante soit condamnée aux dépens, estimant que la requête est «frivole et vexatoire», qu'elle viole l'accord de cessation de service et constitue un abus de procédure.

6. L'argument du Fonds mondial selon lequel la requête serait irrecevable parce que la requérante, en signant l'accord de cessation de service, aurait renoncé à son droit de contester tant la validité que le contenu de cet accord n'empêche pas le Tribunal d'en examiner la validité; en effet, si cet accord n'était pas valide, aucune de ses clauses ne pourrait être maintenue.

7. La requérante s'est vu proposer deux options : soit elle conservait son poste d'administratrice principale de programme mais en acceptant de participer à un plan d'amélioration des performances visant à assurer son succès eu égard au fait que les attentes du Fonds

---

\* Traduction du greffe.

mondial avaient été relevées à la suite de la restructuration, soit elle quittait l'organisation en vertu d'un accord de cessation de service amélioré. Comme indiqué dans le rapport du Comité d'appel dans sa partie pertinente :

«Selon [le paragraphe] 3.1.8 de l'article [11] du Règlement en matière de ressources humaines [sur la] gestion des ressources humaines, un plan d'amélioration des performances est un plan structuré mis au point par le supérieur hiérarchique direct et l'employé, avec l'appui du service des ressources humaines, lorsque l'administration s'aperçoit que les résultats de l'employé ne sont pas à la hauteur des attentes. Par ailleurs, la procédure de gestion des services insatisfaisants [dans les procédures en matière de ressources humaines] prévoit ce qui suit : [paragraphe] 2.1.4 Un plan d'amélioration des performances sert à structurer la discussion et à définir des mesures de suivi pour décrire de manière détaillée ce que l'Organisation attend des employés pour qu'ils obtiennent les résultats attendus. Ces plans sont mis en place dans les situations suivantes : 2.1.4.1 lorsque le rapport d'appréciation globale de fin d'année conclut que les résultats d'un employé ne sont pas conformes aux attentes ou 2.1.4.2 lorsque les discussions portant sur l'amélioration des résultats, qui peuvent avoir lieu à tout moment au cours de l'année, n'aboutissent pas à une amélioration constante des résultats.

Au cours de l'examen des rapports d'évaluation de la [requérante] pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011 (les deux dernières années en tant qu'administratrice principale de programmes), le Comité d'appel n'a constaté aucun problème en matière de résultats. Tous les objectifs attendus ont été atteints, [la requérante] obtenant soit l'appréciation «objectifs remplis», soit l'appréciation «objectifs dépassés». Les observations des supérieurs hiérarchiques de la [requérante] dans les rapports d'évaluation de 2010 et 2011 ne font état d'aucun problème avéré ou potentiel quant à l'aptitude de la [requérante] à exercer les fonctions d'administratrice principale de programmes. Le Comité d'appel n'a pas non plus trouvé de preuve crédible dans les écritures de [l'organisation] attestant que la [requérante] aurait besoin de suivre un plan d'amélioration des performances ou une quelconque formation pour réussir dans le nouveau poste.»\*

Les conditions n'étaient pas réunies pour que la requérante suive un plan d'amélioration des performances dans la mesure où ses services avaient constamment été conformes aux attentes. Dès lors qu'en vertu des règles applicables la participation de la requérante à un plan d'amélioration des performances n'était pas une option valable, elle

---

\* Traduction du greffe.



n'aurait pas dû lui être proposée comme alternative à la signature d'un accord de cessation de service. En lui proposant cette alternative, le Fonds mondial a indûment exercé des pressions sur la requérante. En conséquence, l'accord de cessation de service signé par cette dernière le 29 mars 2012 n'est pas valide et doit être annulé au motif qu'elle l'a signé sous la contrainte.

8. Cela est d'autant plus vrai que le plan d'amélioration des performances pouvait aboutir à la cessation de service de la requérante (le paragraphe 3.4.4 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 employé pour services insatisfaisants ou si cette personne se révèle incapable de fournir les résultats attendus ou inapte à occuper un poste donné malgré des mesures de soutien appropriées, tel que mentionné ci-dessus [dans les dispositions relatives au plan d'amélioration des performances].»<sup>\*</sup>). Le Fonds mondial objecte que, dans la mesure où la requérante pouvait contester la décision de lui faire suivre un plan d'amélioration des performances, il ne saurait être considéré qu'elle a signé l'accord de cessation de service sous la contrainte. Cette 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. Il convient de relever que la légalité de la décision de proposer un plan d'amélioration des performances à la requérante n'a pas été considérée comme établie, mais que c'était un élément fondamental du processus qui a abouti à l'accord de cessation de service. Le consentement de la requérante était vicié par le fait que, si elle n'avait pas signé l'accord en question, elle aurait dû suivre un plan d'amélioration des performances alors que les conditions à cet effet n'étaient pas réunies. C'est pourquoi le Tribunal considère que le Fonds mondial a indûment exercé des pressions qui ont conduit la requérante à accepter l'accord de cessation de service.

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

9. Le Fonds mondial fait valoir que la possibilité de prendre des mesures pour améliorer les qualifications ou les performances d'un employé ne saurait être limitée aux seuls cas où les insuffisances professionnelles ont été consignées. À ce sujet, l'organisation fait observer que,

«[s]i l'administration considérait que certains membres du personnel étaient déjà prêts à assumer les nouvelles responsabilités plus élevées, elle considérait en revanche que les compétences et/ou qualifications de certains autres membres du personnel (dont la requérante) devaient être renforcées pour satisfaire aux exigences du poste, exigences dont le niveau avait été relevé. Pour ces derniers, l'administration estimait qu'un soutien serait nécessaire pour leur donner la possibilité d'acquérir des compétences ou qualifications qui leur faisaient défaut.»\*

Le Tribunal reconnaît que les organisations internationales jouissent d'un pouvoir 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. En l'espèce, le Fonds mondial a employé un outil (le plan d'amélioration des performances), qui est expressément conçu pour remédier à des insuffisances professionnelles décelées chez un employé, afin de faire face à d'éventuelles futures carences professionnelles. Le Tribunal estime que ce mauvais usage du plan d'amélioration des performances constitue un abus de pouvoir, qui a ôté toute transparence au processus et l'a rendu arbitraire, puisque, selon l'organisation elle-même, la possibilité de suivre un plan d'amélioration des performances pouvait être offerte indistinctement à chaque employé.

10. Compte tenu de ce qui précède, l'accord de cessation de service doit être annulé. Toutefois, étant donné que la requérante ne demande pas sa réintégration et que le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de renégocier les conditions de son départ, la requérante conservera les sommes qu'elle a perçues en vertu de l'accord de cessation de service et elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi qu'aux dépens. La requérante pouvait

---

\* Traduction du greffe.

raisonnablement s'attendre à faire carrière étant donné qu'elle avait constamment reçu des rapports d'évaluation positifs pendant ses années de service au Fonds mondial et que son poste était transposé dans la nouvelle structure. Compte tenu de la somme qu'elle a perçue (environ 185 000 francs suisses) dans le cadre de l'accord de cessation de service amélioré, le Tribunal lui octroiera des dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte de revenus et de perspectives de carrière qu'elle a subie, d'un montant équivalant à trois mois de traitement brut au taux de son dernier traitement. Pour l'abus de pouvoir et la violation par le Fonds mondial de son devoir de sollicitude du fait des actes illégaux ayant abouti à la résiliation de l'engagement de la requérante, le Tribunal octroiera à cette dernière des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses. La requérante obtenant gain de cause, elle a droit à 1 000 francs suisses à titre de dépens. Le Tribunal ne fera pas droit à la demande de la requérante tendant à ce que l'attitude du Directeur général soit condamnée puisque cela n'est pas de sa compétence. La demande reconventionnelle du Fonds mondial tendant à ce que la requérante soit condamnée aux dépens doit être rejetée puisque celle-ci obtient en partie gain de cause.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision attaquée du 13 décembre 2012 ainsi que l'accord de cessation de service du 29 mars 2012 sont annulés, comme expliqué au considérant 10 ci-dessus.
2. Le Fonds mondial versera à la requérante l'équivalent de trois mois de traitement brut à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
3. Il lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses.

4. Il lui versera également la somme de 1 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté, de même que la demande reconventionnelle du Fonds mondial.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2015, 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, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ