

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S.
c.
OIAC

125^e session

Jugement n° 3913

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M^{me} E. S.n le 9 septembre 2015 et régularisée le 14 décembre 2015, la réponse de l'OIAC du 29 avril 2016, la réplique de la requérante du 22 août et la duplique de l'OIAC du 25 novembre 2016;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la décision de mettre fin à son engagement à l'issue de sa période de stage.

La requérante est entrée au service de l'OIAC le 3 novembre 2013, en vertu d'un contrat de durée déterminée de trois ans, en qualité d'agent d'appui technique, au grade P-3. La confirmation de son engagement était subordonnée à l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage de six mois.

Le 29 janvier 2014, la requérante reçut un premier rapport d'évaluation portant sur sa période de stage. Son supérieur hiérarchique avait jugé son travail insatisfaisant concernant les objectifs à atteindre et son professionnalisme. Les observations de la requérante à ce sujet avaient été consignées dans le rapport. Deux jours plus tard, elle eut un entretien avec son supérieur et le chef du Service des ressources

humaines afin de discuter de son travail et des attentes de son supérieur. Selon le procès-verbal de la réunion produit par la requérante, l'entretien s'était terminé sur une note très positive, la requérante acceptant de tout mettre en œuvre pour que les choses s'améliorent et le supérieur l'assurant de son soutien constant.

Un rapport d'évaluation supplémentaire relatif à la période de stage fut établi et communiqué à la requérante le 7 mars. Son supérieur hiérarchique évalua de nouveau son travail comme insatisfaisant pour ce qui concernait les objectifs à atteindre et son professionnalisme. La requérante fit également des observations qui furent consignées dans le rapport.

Le rapport d'évaluation final concernant la période de stage de la requérante fut finalisé et signé le 8 avril. Son travail y était jugé insatisfaisant et son supérieur hiérarchique recommandait de ne pas confirmer son engagement. À partir du 11 avril, la requérante fut en congé de maladie.

Par un mémorandum daté du 14 avril, la requérante fut informée que, après avoir examiné attentivement le rapport d'évaluation relatif à la période de stage et ses observations écrites à ce sujet, le Directeur général avait décidé de ne pas confirmer son engagement à l'expiration de sa période de stage le 2 mai 2014, car les éléments portés à sa connaissance indiquaient qu'elle n'était pas apte à rester au service de l'OIAC.

Le 22 avril, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer cette décision, de prolonger sa période de stage et de l'affecter à une autre unité. Par lettre du 9 mai, elle compléta sa demande de réexamen, demandant le retrait de la décision contestée, sa réintégration rétroactive dans son ancien poste ou, si cela n'était pas possible, le versement de deux années de traitement. Elle réclamait également le versement de «dommages-intérêts en réparation du préjudice réel et indirect», d'une indemnité pour tort moral et des dépens, et elle demandait que les montants réclamés soient assortis d'intérêts. Sa demande de réexamen fut rejetée le 19 mai.

Le 12 juin, elle forma un recours contre cette décision devant la Commission de recours. Le 16 juin 2014, elle soumit des écritures supplémentaires à la Commission, dans lesquelles elle faisait valoir que la maladie pour laquelle elle avait été en congé en avril était imputable à l'exercice de fonctions officielles. Dans son rapport rendu le 22 mai 2015, la Commission de recours conclut que le Directeur général s'était conformé aux règles pertinentes lorsqu'il avait pris et communiqué sa décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante. Notant que la requérante n'était pas en congé de maladie au moment où le rapport d'évaluation avait été finalisé et signé, elle estima que le fait que la lettre l'informant de la non-confirmation de son engagement avait été émise alors qu'elle était en congé de maladie était sans pertinence. Elle considéra que ni la question de son absence pour congé de maladie ni celle de savoir si sa maladie était imputable à l'exercice de fonctions officielles n'étaient pertinentes dans le cadre de son recours. La Commission recommanda donc que sa demande d'indemnisation soit rejetée.

Le 12 juin 2015, la requérante fut avisée que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation de la Commission de recours et, par conséquent, de rejeter sa demande d'indemnisation et de maintenir la décision de ne pas confirmer son engagement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OIAC de la réintégrer dans son ancien poste et de lui verser tous les montants auxquels elle aurait eu droit s'il n'avait pas été mis fin à son engagement (y compris les traitements, augmentations d'échelon, prestations, indemnités et cotisations de retraite correspondants) jusqu'à la date de sa réintégration. À défaut de réintégration, elle réclame le versement de deux ans et demi de traitement brut, y compris les augmentations d'échelon, prestations, indemnités et cotisations de retraite correspondants. Elle réclame également le versement de «dommages-intérêts en réparation du préjudice réel et indirect», d'une indemnité pour tort moral, le remboursement des frais exposés dans le cadre de la procédure de recours interne, ainsi que des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur l'ensemble des sommes qui lui seront accordées.

L'OIAC demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision datée du 12 juin 2015, l'informant que le Directeur général avait accepté la recommandation de la Commission de recours de rejeter son recours interne contre la décision du 14 avril 2014 de ne pas confirmer son engagement de durée déterminée de trois ans à l'expiration de sa période de stage, le 2 mai 2014. Dans le mémorandum du 14 avril 2014, le chef du Service des ressources humaines précisait que cette décision avait été prise «au regard des éléments portés à la connaissance du [Directeur général] qui indiqu[ai]ent qu'elle n'[était] pas apte à rester au service de l'Organisation»*. Par la présente requête, la requérante invite le Tribunal à se prononcer sur la régularité de la procédure d'évaluation et la légalité de la décision de ne pas confirmer son engagement, et non sur la teneur des rapports d'évaluation.

2. La présente affaire portant sur la non-confirmation d'un engagement à l'issue d'une période de stage, le Tribunal relève que la directive administrative AD/PER/21/Rev.3 (ci-après la «directive») définit comme suit la finalité de la période de stage :

«La période de stage vise à déterminer si un fonctionnaire est apte à travailler pour l'Organisation. Durant cette période, le fonctionnaire est engagé à titre d'essai. À l'issue de la période de stage, il est décidé si l'engagement doit ou non être confirmé.»*

Le Tribunal relève également que les principes fondamentaux régissant les périodes de stage ont été rappelés à maintes reprises dans sa jurisprudence, et notamment dans le jugement 2646, au considérant 5, qui se lit comme suit :

«[L]e Tribunal rappelle que la raison d'être d'un stage est de permettre à une organisation de déterminer si le stagiaire est apte à s'acquitter des fonctions afférentes à un poste donné. C'est pourquoi le Tribunal a reconnu qu'il y

* Traduction du greffe.

avait lieu de bien respecter le pouvoir d'appréciation qu'a une organisation pour prendre des décisions ayant trait aux stages, notamment pour confirmer un engagement, prolonger une période de stage et définir ses propres intérêts et besoins. Le Tribunal a estimé au considérant 6 du jugement 1418 qu'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 fait 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**".» (Caractères gras ajoutés.)

Cette jurisprudence a été confirmée récemment dans le jugement 3844, au considérant 4.

3. Pour contester la décision attaquée, la requérante invoque principalement les cinq moyens suivants :

- 1) la décision initiale de ne pas confirmer son engagement n'était pas motivée;
- 2) en ne confirmant pas son engagement, l'OIAC a violé ses propres règles, en particulier les alinéas d) et f) du paragraphe 18 de la directive, ainsi qu'un principe établi du droit de la fonction publique internationale, car elle ne lui a pas donné d'indications concernant l'accomplissement de ses tâches;
- 3) en ne confirmant pas son engagement, l'OIAC a violé ses propres règles ainsi qu'un principe établi du droit de la fonction publique internationale, car elle ne l'a pas avertie en des termes précis que son travail était insatisfaisant et qu'à défaut d'amélioration son engagement risquait de ne pas être confirmé;
- 4) la recommandation de son supérieur hiérarchique de ne pas confirmer son engagement était viciée en raison d'une présentation inexacte des faits et d'un parti pris;
- 5) la décision du 14 avril 2014 de ne pas confirmer son engagement a été prise illégalement alors qu'elle était en «congé de maladie imputable au service» sans que soit examinée la possibilité d'appliquer les dispositions du paragraphe 12 de la directive.

4. À l'appui de son premier moyen, la requérante invoque le principe général selon lequel un fonctionnaire d'une organisation internationale a le droit d'être informé du ou des motifs d'une décision administrative lui faisant grief. Elle affirme que «la décision initiale ne contenait aucune motivation si ce n'est l'affirmation selon laquelle elle ne possédait pas les qualités requises pour continuer à être employée [...]». Elle soutient également que cela est contraire au principe bien établi selon lequel l'auteur d'une décision définitive est tenu de la motiver. Selon la requérante, la décision devait être motivée étant donné que le paragraphe 23 de la directive exige que la décision définitive tienne compte des observations formulées par le fonctionnaire dans les rapports d'évaluation et des recommandations y relatives.

Le paragraphe 23 prévoit notamment que, lorsqu'un supérieur hiérarchique décide de ne pas recommander la confirmation d'un engagement ou la prolongation de la période de stage en raison du travail insatisfaisant du stagiaire, le chef du Service des ressources humaines transmet au Directeur général, pour décision, le rapport d'évaluation contenant la recommandation du supérieur hiérarchique, les observations du chef de section et/ou du directeur de la division, ainsi que celles du stagiaire.

5. La requérante invoque le jugement 675, considérant 11, à l'appui du principe général énoncé ci-dessus; mais, dans cette affaire, ce principe avait été appliqué pour confirmer l'exigence de motiver valablement une décision de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée. Elle invoque par ailleurs le jugement 946, considérant 6, pour affirmer que cette règle générale a pour objectif de permettre au fonctionnaire qui fait l'objet de la décision d'en connaître les motifs afin de pouvoir former un recours. Comme le souligne l'OIAC, la conclusion à laquelle le Tribunal est parvenu dans le jugement 946, à savoir que l'organisation avait commis une erreur, était fondée sur le fait que l'intéressé n'avait à aucun moment été informé des motifs de la décision, que ce soit dans la décision elle-même, dans une lettre explicative ou «sous une autre forme». La requérante invoque également le jugement 2121. Toutefois, comme le souligne l'OIAC, l'affaire en question concernait une recommandation d'un organe

consultatif tendant au non-renouvellement d'un engagement, qui n'était pas motivée.

6. En l'espèce, les raisons pour lesquelles l'engagement de la requérante n'était pas confirmé étaient énoncées de manière adéquate dans les trois rapports d'évaluation. La requérante avait formulé de nombreuses observations au sujet de ces raisons. En résumé, les rapports expliquaient en détail que son travail avait constamment été jugé insatisfaisant, principalement en raison d'un manque de professionnalisme lié au fait que la requérante avait notamment, à une occasion, «enregistré une conversation avec un collègue sans l'en avoir informé», qu'elle éprouvait des «difficultés à travailler avec ses collègues, ce qui était préjudiciable au travail d'équipe», qu'elle n'échangeait pas suffisamment avec le personnel du laboratoire, qu'elle était incapable de prendre des initiatives de manière autonome pour se familiariser avec certains aspects de son travail, qu'elle remettait de manière tardive les spécifications techniques demandées, qu'elle paraissait réticente à travailler de longues heures pour accomplir les tâches qui lui étaient assignées, et, ce qui est plus grave, qu'elle était incapable de rédiger les spécifications techniques requises pour l'équipement, condition indispensable de recrutement et aspect essentiel des tâches afférentes à son poste, aucune amélioration perceptible n'ayant été constatée en dépit des nombreuses orientations fournies. Le mémorandum de son supérieur hiérarchique du 2 avril 2014, dans lequel il recommandait la non-confirmation de son engagement, énonçait également certaines de ces raisons.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal considère que des motifs valables ont été communiqués à la requérante pour justifier la décision de ne pas confirmer son engagement. Le chef du Service des ressources humaines avait indiqué à juste titre dans le mémorandum du 14 avril 2014 qu'après avoir examiné le rapport d'évaluation, y compris les observations de la requérante ainsi que la recommandation de son supérieur hiérarchique, le Directeur général avait décidé de ne pas confirmer son engagement, car les éléments contenus dans le rapport indiquaient qu'elle n'était pas apte à rester au service de l'OIAC. Le premier moyen de la requérante est donc infondé.

7. Le Tribunal estime également que le deuxième moyen avancé par la requérante, par lequel elle soutient que l'OIAC a violé le droit de la fonction publique internationale et les alinéas d) et f) du paragraphe 18 de la directive, est infondé. En vertu de l'alinéa d) du paragraphe 18, le supérieur hiérarchique était tenu de veiller à ce que la requérante reçoive les orientations et la formation nécessaires pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches. L'alinéa f) du paragraphe 18 précise notamment que, pendant la période de stage, le supérieur désigné doit :

«f. s'agissant d'un fonctionnaire assujéti à une période de stage de six mois, indiquer par écrit les éventuels domaines dans lesquels ses résultats sont notés "à améliorer" ou "insatisfaisant" et, le cas échéant, lui suggérer des voies et moyens permettant de les améliorer pendant la durée restante de la période de stage. Le fonctionnaire doit être informé des mesures de soutien et d'aide dont il bénéficiera. [...]»*.

8. Les trois rapports d'évaluation, ainsi que le procès-verbal de la réunion du 31 janvier 2014 entre la requérante, son supérieur hiérarchique et le chef du Service des ressources humaines, montrent que la requérante a reçu des orientations claires pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches durant sa période de stage. Le procès-verbal de la réunion du 31 janvier 2014 faisait état de ses prestations, de ses attentes et de celles de son supérieur, ainsi que de l'aide dont elle avait besoin et des initiatives qu'elle devait prendre pour satisfaire à ces attentes. Bien que la requérante n'ait pas eu l'occasion de suivre une partie de la formation qu'elle avait demandée, les éléments versés au dossier montrent qu'elle a bénéficié d'une formation en cours d'emploi appropriée. Elle a également participé à des programmes de formation en ligne.

9. En ce qui concerne le troisième moyen, le droit du stagiaire à recevoir un avertissement préalable par écrit est conféré par la directive. Le paragraphe 14 précise que, lorsque les résultats d'un fonctionnaire sont jugés insatisfaisants selon le rapport d'évaluation, son engagement n'est pas confirmé. L'alinéa f) du paragraphe 18, cité plus haut, ajoute que, pendant la période de stage, le supérieur hiérarchique désigné doit :

* Traduction du greffe.

«f. [...] Indiquer clairement par écrit à l'intéressé que, si son travail est considéré comme étant moins que satisfaisant et justifie que lui soit attribuée l'appréciation "insatisfaisant" ou "à améliorer", cela pourrait entraîner une recommandation tendant soit à la prolongation de la période de stage prévue au paragraphe 12, soit à la non-confirmation de son engagement prévue au paragraphe 14.»*

10. L'OIAC soutient qu'elle a suffisamment averti la requérante que son engagement risquait de ne pas être confirmé à défaut d'amélioration de son travail. L'OIAC affirme que cela est confirmé par le premier rapport d'évaluation.

11. L'OIAC se fonde principalement sur la déclaration suivante qui est soulignée à la fin de la partie 2 du premier rapport d'évaluation : «[l]es fonctionnaires sont informés qu'en l'absence d'amélioration de leur travail pendant le reste de la période de stage il sera recommandé soit de prolonger ladite période, soit de ne pas confirmer leur engagement»*. Les indications fournies dans la partie 2 du rapport montrent que la requérante a obtenu une note insatisfaisante en ce qui concerne les objectifs à atteindre, qu'elle n'a pas atteint les objectifs fixés concernant les tâches qui lui avaient été assignées, des exemples précis étant mentionnés, qu'elle a obtenu une note insatisfaisante s'agissant de son professionnalisme, les raisons étant précisées. Les mesures de soutien proposées à la requérante pour lui permettre d'améliorer son travail étaient également détaillées. L'OIAC a reçu les observations de la requérante accompagnées des pièces justificatives le 19 février 2014, soit après son premier entretien avec son supérieur hiérarchique pour discuter de l'évaluation. Le procès-verbal de la réunion du 31 janvier 2014 montre que des objectifs d'étape ont été fixés avec elle. Par ailleurs, dans les procès-verbaux des réunions, sous la rubrique «Conséquences», il était également indiqué «qu'il appart[enait] au fonctionnaire de démontrer par des actes concrets qu'il apport[ait] sa contribution et s'intégr[ait]. Tous les efforts [étaient] faits pour l'aider, mais finalement c'[était] à lui qu'il appart[enait] de démontrer qu'il [pouvait] être confirmé pour une carrière à plus long terme au sein de l'OIAC.»*

* Traduction du greffe.

12. La requérante soutient qu'elle n'a pas été clairement informée que son engagement risquait de ne pas être confirmé, car la déclaration qui figurait dans la partie 2 du premier rapport d'évaluation n'était qu'une formule générique insuffisamment précise, et qu'en tout état de cause elle n'a pas été portée à son attention. Elle fait également valoir qu'une indication précise dans son rapport final, et ce, un mois seulement avant la fin de la période de stage, ne répondait pas à l'exigence établie par la jurisprudence du Tribunal selon laquelle le stagiaire doit être averti clairement et en temps opportun du risque de non-confirimation de son engagement. Les termes «indication précise» semblent faire référence au fait que le supérieur hiérarchique de la requérante, en cochant la case correspondante sur le formulaire, a indiqué qu'il ne recommandait pas la confirmation de l'engagement de celle-ci. Cependant, contrairement aux dispositions de l'alinéa f) du paragraphe 18 de la directive, la requérante n'a pas reçu d'avertissement écrit l'informant que son engagement risquait de ne pas être confirmé. L'OIAC a donc enfreint cette règle. Partant, le troisième moyen invoqué par la requérante est fondé et la décision attaquée doit être annulée.

13. Toutefois, l'indemnité à laquelle la requérante a droit en réparation du préjudice matériel lié à la perte d'une chance de voir son engagement confirmé et du préjudice moral sera minime. En effet, la requérante savait que la période de stage avait pour but d'évaluer son aptitude à occuper son poste et qu'elle était engagée à titre d'essai. Le Tribunal relève en outre que son premier rapport d'évaluation comportait la déclaration susmentionnée, certes générique, et que la requérante a signé ce rapport et a formulé des observations détaillées à ce sujet. Eu égard en particulier à la réunion du 31 janvier 2014, au fait que la requérante a fait l'objet d'une évaluation supplémentaire qui, en vertu du paragraphe 11 de la directive, peut être effectuée par le supérieur hiérarchique «à tout moment s'il estime que le travail du fonctionnaire est insatisfaisant ou qu'une amélioration est nécessaire»*, à la mention insatisfaisante que la requérante a obtenue dans ce rapport d'évaluation supplémentaire concernant les objectifs à atteindre ainsi

* Traduction du greffe.

que dans le rapport final qu'elle a signé et pour lequel elle a formulé des observations, à la recommandation spécifique formulée par son supérieur hiérarchique dans son rapport final, tendant à ce que l'engagement de la requérante ne soit pas confirmé en raison d'un travail insatisfaisant, et au contenu du mémorandum de son supérieur hiérarchique du 2 avril 2014 recommandant la non-confirmation de son engagement, au sujet de laquelle la requérante a été invitée à formuler des observations, aux observations que la requérante a présentées préalablement à la décision du Directeur général du 14 avril 2014 de ne pas confirmer son engagement, le Tribunal estime que la requérante a droit à une indemnité d'un montant total de 2 000 euros en réparation du préjudice matériel et moral subi.

14. Le quatrième moyen invoqué par la requérante selon lequel son supérieur hiérarchique aurait présenté les faits de manière inexacte et fait preuve d'un parti pris à son encontre est tiré de ce que, ainsi qu'elle l'allègue, celui-ci l'aurait traitée «de manière défavorable et irrégulière en ne lui fournissant pas les orientations et la formation nécessaires et, dans le même temps, l'aurait dépeinte à tort comme une personne ayant éprouvé des difficultés à collaborer avec ses collègues depuis sa prise de fonctions». Elle fait valoir en outre que son supérieur hiérarchique «a présenté de manière inexacte (ou omis) des faits (pertinents) s'agissant de [s]es prestations, qui concernaient notamment une demande de fourniture d'équipements qu'elle avait faite et les progrès qu'elle avait accomplis en février 2014, et n'a pas mentionné le fait que les six premières semaines de travail avaient été évaluées par rapport aux objectifs fixés pour l'ensemble de la période de stage, ni le fait qu'elle n'avait pas eu accès à des logiciels pendant ses quatre premières semaines de service».

15. Le Tribunal considère cette dernière affirmation comme inexacte. Les objectifs énumérés dans le premier rapport d'évaluation de la requérante étaient des objectifs initiaux. Par exemple, il est précisé concernant les critères de réussite de l'objectif 1 qu'à la fin de l'année 2013 la requérante devait connaître et comprendre les principes de base du travail à l'OIAC et avoir acquis les connaissances nécessaires pour

atteindre l'objectif 2. S'agissant de l'objectif 3, il était indiqué que la requérante devait s'être familiarisée avec le laboratoire et commencer à maîtriser l'utilisation de certains instruments précis, et éventuellement d'autres instruments, et à comprendre la procédure à suivre pour l'expédition de ces instruments dans le cadre des missions. L'objectif 4 exigeait de la requérante qu'elle se familiarise avec la gestion des installations, des stocks et des approvisionnements de l'unité et des produits chimiques, qu'elle commence à mettre en œuvre le système de gestion des produits chimiques et qu'elle se familiarise avec la procédure budgétaire. Il est évident que l'évaluation a été effectuée sur la base de ces objectifs et qu'il en a été de même pour les évaluations supplémentaire et finale. Il a déjà été établi que la requérante a bénéficié d'une formation en cours d'emploi appropriée et a reçu des orientations pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches, comme l'exigeait l'alinéa d) du paragraphe 18 de la directive. Les lacunes constatées dans le travail de la requérante ont été énumérées de façon objective dans les rapports d'évaluation et il n'apparaît pas que les obstacles mentionnés par la requérante continuaient d'exister au moment de l'établissement des rapports d'évaluation supplémentaire ou final et aient pu avoir une incidence négative sur ceux-ci. Le Tribunal ne considère pas non plus que la présentation inexacte des faits qu'elle allègue ait pu avoir une telle incidence. La requérante ne fournissant par ailleurs aucune preuve à l'appui de son allégation de parti pris, le quatrième moyen s'avère infondé.

16. En ce qui concerne le cinquième moyen, le Tribunal observe tout d'abord qu'aucun des certificats médicaux présentés par la requérante ne montre qu'elle était en congé au titre d'une maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles au moment où la décision a été prise de ne pas confirmer son engagement, comme elle le prétend. Il y a lieu de relever que, dans sa réplique, la requérante ne réagit pas à cette observation formulée par l'OIAC dans sa réponse. En tout état de cause, il n'existe aucun principe qui empêche une organisation de décider de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire qui serait en congé de maladie.

17. Quant à l'allégation de la requérante selon laquelle l'OIAC aurait agi illégalement en n'appliquant pas les dispositions du paragraphe 12 de la directive avant de prendre la décision de ne pas confirmer son

engagement, il convient de se reporter à ladite disposition, qui prévoit notamment ce qui suit :

«Si, de l’avis du supérieur hiérarchique désigné, le travail du fonctionnaire est jugé insatisfaisant à la fin de la période de stage et justifie qu’il soit noté “insatisfaisant” ou “à améliorer”, mais qu’il existe une possibilité réaliste de le voir s’améliorer suffisamment au cours de la période de prolongation pour satisfaire aux niveaux de performance requis, le supérieur hiérarchique désigné peut recommander la prolongation de la période de stage au chef de service compétent, le cas échéant, et au directeur de division. Le supérieur désigné peut également recommander une prolongation lorsqu’il n’a pas été possible d’évaluer pleinement le travail du fonctionnaire en raison de circonstances exceptionnelles. Une prolongation de la période de stage peut être accordée par le Directeur général dans l’intérêt bien compris de l’Organisation [...] avant toute décision définitive sur la confirmation de l’engagement.»*

18. En substance, la décision d’un supérieur hiérarchique de recommander ou non la prolongation de la période de stage d’un fonctionnaire relève de son pouvoir d’appréciation, lequel doit être exercé pour les raisons ainsi précisées. Le paragraphe 12 de la directive confère également au Directeur général le pouvoir discrétionnaire de décider s’il convient de prolonger une période de stage, ce pouvoir devant être exercé uniquement dans l’intérêt bien compris de l’OIAAC. Le Tribunal ne voit rien d’illégal dans le fait que ni son supérieur hiérarchique ni le Directeur général n’ont estimé qu’il y avait lieu de prolonger la période de stage de la requérante. Il en résulte que le cinquième moyen est infondé.

19. La requérante soutient enfin qu’elle n’a pas reçu les informations adéquates concernant la durée pendant laquelle elle aurait pu rester aux Pays-Bas à la suite de sa cessation de service, son statut pendant cette période, le déménagement de ses effets personnels et diverses questions médicales (il n’a été procédé à aucun examen médical à la fin de sa période de stage), y compris les frais médicaux qu’elle a engagés à son retour dans son pays d’origine (elle a réglé elle-même son billet pour rentrer chez elle). La requérante soutient que ces manquements de

* Traduction du greffe.

l'OIAC ont ajouté à son traumatisme. Le Tribunal fait observer que ces questions n'ont pas été soulevées comme des moyens à part entière dans la requête, mais dans le contexte de ce qui a été traité dans le présent jugement au titre du cinquième moyen. Ces allégations doivent être rejetées, les preuves produites étant insuffisantes pour les étayer.

20. Compte tenu de la solution apportée au présent litige, la demande de débat oral présentée par la requérante est rejetée.

21. Dans les circonstances de l'espèce, les autres conclusions formulées par la requérante, y compris celle tendant à sa réintégration, doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 12 juin 2015 est annulée.
2. L'OIAC versera à la requérante une indemnité d'un montant de 2 000 euros en réparation du préjudice matériel et moral subi.
3. L'OIAC versera à la requérante la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 27 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ