

P. (n° 2)

c.

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

127^e session

Jugement n° 4072

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M. A. P. le 12 janvier 2016 et régularisée le 10 mars, la réponse du Fonds mondial du 30 juin, régularisée par lettre du 4 juillet, la réplique du requérant du 17 octobre 2016 et la duplique du Fonds mondial du 25 janvier 2017;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la légalité de l'accord de cessation de service par consentement mutuel qu'il a signé.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3424, qui fut prononcé le 11 février 2015 sur la première requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler que, le 20 mars 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du «plan de transformation consolidé» visant à rendre l'organisation plus performante, le requérant — gestionnaire de portefeuilles, au sein de la Division de la gestion des subventions, titulaire d'un contrat permanent — avait été convoqué à un entretien individuel au cours duquel il s'était vu proposer de signer un accord de cessation de service par consentement mutuel prévoyant notamment

son placement en congé spécial rémunéré jusqu'au 30 avril 2012 — date à laquelle son contrat devait prendre fin —, le paiement d'une indemnité de licenciement, le versement de six mois de traitement de base en guise de préavis et en lieu et place de réaffectation, ainsi que sa renonciation à tout droit de recours. Il avait signé l'accord en question le 21 mars 2012.

Dans son jugement 3424, le Tribunal annula la décision implicite de rejet qui avait été opposée au recours que le requérant avait formé contre le refus de l'organisation de renégocier les termes de l'accord et renvoya l'intéressé devant celle-ci en vue de la reprise de la procédure de recours interne directement au stade de la saisine du Comité de recours puisque, par suite de la suppression de la fonction de directeur des services administratifs, le déroulement normal de la procédure de recours interne était devenu impossible. Le Tribunal précisait qu'au cours de la procédure de recours interne il importerait de déterminer et vérifier un certain nombre d'éléments. Notamment, il importerait de déterminer si, comme le soutenait le requérant, il avait été «menacé», lors des entretiens successifs auxquels il avait été convoqué, d'être soumis à un plan d'amélioration des performances aux exigences duquel il n'aurait pu satisfaire et d'être alors licencié sans indemnités pour insuffisance professionnelle. Il ajoutait qu'il convenait également de vérifier la véracité de l'assertion de l'intéressé selon laquelle son consentement à l'acte litigieux aurait été obtenu sur la base d'une présentation inexacte de sa dernière évaluation professionnelle ou encore d'établir les circonstances de fait dans lesquelles s'étaient déroulés les entretiens en cause, s'agissant en particulier de la possibilité de s'y faire assister par un tiers ou de se voir accorder un délai de réflexion suffisant.

Le requérant saisit le Comité de recours le 9 avril 2015. Dans son recours, il se plaignait des conditions dans lesquelles il avait été amené à signer l'accord de cessation de service, estimant avoir été induit en erreur. En effet, il prétendait qu'au cours de l'entretien du 20 mars 2012 il lui avait été indiqué à tort qu'il ne pouvait être maintenu au sein de la nouvelle structure étant donné que l'exercice de pondération — qui consiste en la réévaluation par les pairs de la notation initialement établie par le superviseur — avait fait apparaître que ses services ne donnaient pas satisfaction. Puisque la seule solution alternative à la

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

Le Comité de recours rendit son rapport au Directeur exécutif le 29 septembre 2015, après avoir entendu les parties. De son point de vue, puisque le poste du requérant avait été transposé dans la nouvelle structure, l'organisation n'aurait pas dû proposer un accord de cessation de service ou un plan d'amélioration des performances. Il estimait que l'intéressé avait en outre été induit en erreur dès lors que c'était en violation des textes applicables que le Fonds mondial lui avait proposé, comme solution alternative à la signature d'un tel accord, de se soumettre à un plan d'amélioration des performances et que les insinuations selon lesquelles celui-ci était voué à l'échec pouvaient être interprétées comme des menaces visant à obtenir la signature de l'accord en question. Par ailleurs, le Comité considérait que le requérant n'avait pas été traité de manière équitable et relevait le manque de communication et de

transparence dont l'organisation avait fait preuve. Le Comité estimait également que l'entretien du 20 mars 2012 avait été préparé à la hâte et soulignait qu'il ne voyait aucune justification au fait que le requérant n'avait pu se faire assister, ni au fait qu'il n'avait pas bénéficié d'un délai de réflexion suffisant. En conclusion, il affirmait que le Fonds mondial avait exercé une pression sur le requérant mais que ce dernier, à l'instar de ce que d'autres avaient fait dans des circonstances similaires, avait tout de même eu le choix de ne pas signer l'accord de cessation de service. Il recommandait que lui soit octroyée une indemnité d'un an et demi de salaire, déduction faite du montant perçu en application dudit accord. Il considérait en effet que le requérant serait resté au service de l'organisation une année de plus si son dossier avait été traité correctement et que six mois de salaire devaient lui être versés en réparation du préjudice moral et matériel subi.

Le Directeur exécutif prit position sur le recours par une note du 14 octobre 2015, qui constitue la décision attaquée. Il y faisait observer que le Comité de recours n'était pas parvenu à une conclusion claire sur la question de savoir si le requérant avait été contraint de signer l'accord de cessation de service mais affirmait qu'aucun élément probant ne lui permettait de conclure que tel avait été le cas. Il en déduisait que cet accord était valable et que, de ce fait, le recours était irrecevable puisque, aux termes mêmes dudit accord, l'intéressé avait renoncé à tout droit de recours. Relevant que, dans son jugement 3424, le Tribunal avait considéré que le simple fait qu'en 2012 le Fonds mondial se soit mis dans l'impossibilité de traiter le recours du requérant dans les conditions prévues par le texte applicable, en raison de la suppression de l'autorité compétente pour l'examiner, suffisait à vicier la décision rendue sur ce recours, le Directeur exécutif estimait que l'organisation devait assumer le fait qu'elle n'avait pas donné au requérant la possibilité de poursuivre son recours interne et avait ainsi créé des difficultés qui auraient pu être évitées. Il alloua à ce titre une indemnité de 5 000 francs suisses au requérant.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée — sauf en ce qu'elle concerne l'octroi de l'indemnité de 5 000 francs suisses — et de l'accord de cessation de service qu'il a signé, la réparation intégrale

du préjudice qu'il prétend avoir subi, l'octroi de dommages-intérêts punitifs ou exemplaires ainsi que l'attribution d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens pour les recours interne et contentieux. Au stade de la réplique, le requérant conclut à la distraction au profit de son avocat des diverses condamnations pécuniaires susceptibles de lui être allouées à concurrence des honoraires et taxes qu'il s'est engagé à lui régler.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de déclarer la requête irrecevable, puisqu'en signant l'accord de cessation de service le requérant a renoncé à tout droit de recours, ou, à défaut, infondée.

CONSIDÈRE :

1. Ainsi qu'il vient d'être exposé, la présente requête fait suite au jugement 3424, dans lequel le Tribunal renvoyait le requérant devant le Fonds mondial en vue de la reprise de la procédure interne, le requérant étant invité à introduire un recours devant le Comité de recours en vue de la formulation d'une recommandation à l'intention du Directeur exécutif. Le Tribunal souligna à cet égard que «l'une des justifications essentielles du caractère obligatoire de cette procédure est de permettre au Tribunal, s'il a en définitive à connaître effectivement de l'affaire, de disposer d'un dossier nourri des constatations de fait et des éléments d'information ou d'appréciation issus des travaux des instances de recours et, en particulier, de l'organe paritaire intervenant généralement en la matière [...]». Le Tribunal a observé que «le Comité de recours est ainsi appelé à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de sa composition qu'à sa connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux larges pouvoirs d'investigation qui lui sont attribués. Il lui revient notamment de collecter, au travers des auditions et des mesures d'instruction auxquelles il est amené à procéder, les preuves et témoignages nécessaires à l'établissement des faits ainsi que les informations propres à permettre de porter une appréciation éclairée sur ces derniers. Or, en l'espèce, il apparaît au Tribunal d'autant plus indispensable de bénéficier de l'apport de tels éléments que l'argumentation des parties repose, pour l'essentiel, sur des affirmations relatant de façon profondément différente, sur le

plan factuel, des entretiens individuels qui se sont tenus à huis clos.»
(Voir le jugement 3424, au considérant 11 b.)

2. Le Comité de recours a répondu comme suit aux interrogations soulevées par le Tribunal dans son jugement 3424 :

- «1. *L'intéressé a-t-il été menacé, lors de[s] entretiens successifs, d'être soumis à un plan d'amélioration des performances aux exigences duquel il n'aurait pu satisfaire et d'être alors licencié sans indemnités pour insuffisance professionnelle ?*

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

2. *Le consentement de l'intéressé à l'acte litigieux a-t-il été obtenu sur la base d'une présentation inexacte de sa dernière évaluation professionnelle ?*

[...]

Dans le cas de l'intéressé, le Comité a établi que la pondération de l'évaluation de ses performances a eu lieu le 7 février 2012. Le résultat de cette pondération et l'évaluation finale des performances de l'intéressé lui ont été divulgués plus d'un an après. [L]e Comité a relevé des incohérences au niveau de l'appréciation d'ensemble figurant dans le rapport d'évaluation et a rappelé que l'exercice de pondération a été déclaré nul et non avenue en mai 2013. L'examen réalisé par la Division de la gestion des subventions a pris en considération les évaluations de performances passées, *“mais celles-ci ne constituaient pas un facteur concluant”*. Les agents ont été évalués sur la base de leurs aptitudes, de leur expérience et de leurs compétences afin de déterminer si, éventuellement, ils pourraient satisfaire aux besoins futurs de l'organisation. Cependant, le Comité est sceptique quant à l'issue de cet

examen dès lors que : 1) Les aptitudes et compétences examinées n'ont jamais clairement été identifiées dans un quelconque document, 2) Les prétendues exigences accrues en matière d'aptitudes requises par la nouvelle structure ne sont pas reflétées dans les descriptions de fonctions afférentes aux nouveaux postes, et 3) Les nouveaux objectifs n'ont pas été discutés avec l'intéressé.

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

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

Préparation des entretiens : Le Comité a relevé que les entretiens ont été préparés à la hâte et sous la pression considérable de la chef des ressources humaines [...]. [...] Le Comité a relevé que l'intéressé a été convoqué à l'entretien du 20 mars 2012 sans préavis ni ordre du jour. Il n'était de toute évidence pas préparé à cet entretien.

Possibilité d'être assisté par un tiers : Le Comité s'est fié aux déclarations de l'intéressé, qui ont été corroborées par le témoignage de l'ancien président du Conseil du personnel, à savoir que, selon les dires du requérant, le matin suivant son entretien avec le chef de la Division de la gestion des subventions et l'administratrice des ressources humaines, il était censé rencontrer ces derniers aux fins de signer l'accord de cessation de service par consentement mutuel à 8h30. Or, quelques minutes avant, l'intéressé les avait informés qu'il souhaitait que le président du Conseil du personnel soit présent lors de l'entretien et leur avait demandé de repousser celui-ci à 9h00, heure à laquelle le président du Conseil du personnel serait disponible. Cette demande a toutefois été rejetée avec fermeté. L'administratrice des ressources humaines s'est immédiatement précipitée dans le bureau de l'intéressé et a fait pression sur lui afin qu'il signe l'accord de cessation de service par consentement mutuel sur-le-champ. Le Comité conclut que l'intéressé s'est clairement vu refuser la possibilité d'être accompagné par un collègue. Le Comité n'a trouvé aucun élément justifiant qu'un tel droit lui soit refusé.

Délai de réflexion : Le Comité considère que les douze heures dont l'intéressé a bénéficié jusqu'au lendemain ne constituaient pas un délai suffisant. Comme indiqué ci-dessus, le Comité considère que le consentement de l'intéressé a été extorqué par l'administratrice des

ressources humaines le jour suivant. Quand il a demandé à repousser l'entretien, pour pouvoir être accompagné par le président du Conseil du personnel, l'administratrice des ressources humaines s'est immédiatement précipitée dans son bureau avec les copies de l'accord de cessation de service par consentement mutuel à signer. Le Comité n'a trouvé aucun élément justifiant le refus d'accorder à l'intéressé un délai de réflexion suffisant.»*

Le Comité de recours conclut ce qui suit :

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

[...]

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

En conséquence, il recommanda d'accorder des dommages-intérêts au requérant.

3. Par la décision du 14 octobre 2015, le Directeur exécutif refusa de suivre l'avis du Comité de recours. Il décida d'accorder au requérant une somme de 5 000 francs suisses pour compenser l'illégalité que le Tribunal avait relevée au considérant 10 de son jugement 3424, à savoir que, lors de la procédure de recours interne en 2012, le Fonds

* Traduction du greffe.

mondial s'était mis dans l'impossibilité de traiter le recours de l'intéressé dans les conditions prévues par le texte applicable, en raison de la suppression de l'autorité compétente pour l'examiner. Il rejeta le surplus des demandes. Il s'agit de la décision attaquée.

4. Le défendeur oppose à la requête une fin de non-recevoir qui est tirée de ce que le requérant avait renoncé, en vertu des termes mêmes de l'accord de cessation de service signé de sa main, à toute possibilité de contestation de la validité ou du contenu de cet acte. Mais, dans la mesure où l'intéressé soutient que la conclusion de cet accord serait intervenue en raison de manœuvres dolosives et de pressions ayant vicié son consentement, cette question de recevabilité est, en l'occurrence, indissociable du fond de l'affaire (voir le jugement 3424, au considérant 12). Comme le concède d'ailleurs le défendeur, le sort à réserver à cette fin de non-recevoir dépend de la validité juridique de l'accord de cessation de service, ce qui rend nécessaire l'examen des prétentions du requérant sur le fond (voir, dans le même sens, les jugements 3610, au considérant 6, et 3750, au considérant 5).

5. L'organisation expose que, par suite de la restructuration de ses services, les fonctions seraient plus exigeantes et qu'il fallait dès lors procéder à un examen en vue de vérifier si les agents maintenus dans leur fonction disposaient des aptitudes et compétences nécessaires pour remplir immédiatement leur nouveau rôle ou si des mesures de soutien devaient être mises en place. L'examen effectué aurait tenu compte des évaluations antérieures, mais cet aspect n'aurait pas été un facteur concluant. Il convenait en effet de déterminer l'aptitude à exercer une fonction redessinée et plus exigeante que celle exercée par le passé. Cet examen aurait été effectué par le chef de la Division de la gestion des subventions avec le soutien de HRD et après consultation des différents chefs de département et directeurs régionaux et chaque cas aurait été examiné individuellement. Il aurait fait apparaître des carences au niveau des compétences du requérant. C'est la raison pour laquelle celui-ci aurait été convoqué, afin de lui proposer soit de signer un accord de cessation de service par consentement mutuel, soit

d'accepter son transfert dans son nouveau poste, ce qui impliquait une forte probabilité de participer à un plan d'amélioration des performances.

6. Le dossier soumis au Tribunal ne contient pas de document relatif à l'évaluation du requérant ayant abouti à l'identifier comme présentant certaines insuffisances relatives aux nouvelles exigences de son emploi résultant de la restructuration de l'organisation.

Dans le rapport d'évaluation du requérant portant sur l'année 2011, son superviseur indiquait que, sur les sept objectifs assignés, il considérait que cinq avaient été atteints, un l'avait été partiellement et, en ce qui concerne le dernier, le requérant avait dépassé les attentes. Par ailleurs, le requérant produit un rapport faisant apparaître une appréciation positive portée sur ses prestations pour l'année 2011 par un groupe de notateurs. Selon lui, lors des entretiens des 20 et 21 mars 2012, il lui fut indiqué que son évaluation avait été revue à la baisse par suite de l'exercice de pondération. Toutefois, au moment de ces entretiens, il ne disposait pas de la version pondérée de son rapport d'évaluation. Celle-ci ne figurait pas davantage dans son dossier accessible via l'Intranet de l'organisation. Le 9 avril 2013, la chef de HRD annonçait que les agents pouvaient «choisir de demander que soit supprimée de leur dossier l'évaluation pour 2011 s'ils [avaie]nt des préoccupations concernant leurs résultats avant et/ou après l'exercice de pondération»*. Informé de cette décision, le requérant a, à nouveau, sollicité la communication de sa nouvelle évaluation, laquelle lui a été transmise le 17 mai 2013. Le nouveau rapport d'évaluation mentionnait les mêmes résultats pour les sept objectifs assignés.

7. Le requérant soulève un moyen invoquant le vice du consentement entachant l'accord de cessation de service qu'il a signé, qui résulterait notamment d'un manque de transparence et d'un défaut d'information ainsi que d'une pression consistant en la «menace» d'être soumis à un plan d'amélioration des performances dans le cas où il refuserait l'accord de cessation de service qui lui était proposé.

* Traduction du greffe.

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

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

9. En ce qui concerne la pression qui aurait été exercée sur le requérant en le plaçant devant le choix de conserver son poste, mais en acceptant de participer à un plan d'amélioration des performances, ou de quitter l'organisation en signant un accord de cessation de service, la partie défenderesse rectifie le contenu des écritures présentées dans le cadre de la requête ayant donné lieu au jugement 3424, en y apportant une «nuance» importante «révélée dans le cadre des procédures devant le Comité [de recours]», et soutient désormais que l'établissement d'un plan d'amélioration des performances n'a pas été présenté au requérant comme une décision ferme, mais comme une simple possibilité.

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

Il résulte clairement du contexte de l'affaire que l'organisation a considéré que le requérant ne satisfaisait pas aux nouvelles exigences attachées à sa fonction par suite de la restructuration et qu'un plan d'amélioration des performances était l'outil adéquat pour remédier à ces carences dans l'hypothèse où il aurait désiré être maintenu dans son emploi. La soumission du requérant à un tel plan ne lui a pas été présentée comme une simple possibilité mais bien comme une conséquence à tout le moins fort probable s'il refusait de signer l'accord de cessation de service qui lui était proposé.

10. Dans ses écrits de procédure, la partie défenderesse soutient que l'évaluation des performances du requérant pour l'année 2011 établissait des insuffisances professionnelles qui auraient pu mener à la mise en place d'un plan d'amélioration des performances même en

* Traduction du greffe.

faisant abstraction de l'augmentation des exigences décidée dans le cadre de la réorganisation.

11. Mais, au moment des entretiens des 20 et 21 mars 2012 avec le requérant, il ne pouvait être question de plan d'amélioration des performances en raison de carences constatées dans l'exercice de la fonction qu'il occupait alors.

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

D'une part, la Procédure de gestion des performances prévoit que l'évaluation opérée par le superviseur est suivie d'une pondération effectuée par les directeurs d'unité puis par les directeurs de groupe (paragraphe 3.2 et 8.1). Dans la première version du rapport d'évaluation pour 2011, le superviseur du requérant émettait quelques réserves au regard de l'évaluation intermédiaire et son commentaire dans le cadre de l'appréciation d'ensemble était rédigé comme suit : «Cette année, [le requérant] a travaillé dur sur deux portefeuilles complexes tout en bénéficiant d'un minimum de soutien. Il était le seul gestionnaire de portefeuilles à coordonner deux équipes de pays. Plus tard dans l'année, sa charge de travail a été réduite lorsqu'un autre gestionnaire de portefeuilles a été nommé pour superviser l'Angola. [Le requérant] s'est alors concentré sur le Mozambique et a effectué du bon travail. Il a atteint la majorité de ses objectifs et en a dépassé un, à mon avis.»* La case «appréciation d'ensemble» n'a pas été remplie par le superviseur. Le document figurant au dossier soumis au Tribunal ne comporte aucune signature et ne mentionne aucune pondération. Par la suite, un second rapport daté

* Traduction du greffe.

du 12 octobre 2012 a été communiqué au requérant le 17 mai 2013. Il porte sur la période du 1^{er} janvier 2011 au 23 mars 2012, alors que, dans le cadre de la procédure d'évaluation, seules les activités de 2011 ont été passées en revue par le requérant lui-même et son superviseur. Dans ce document, largement postérieur aux entretiens avec le requérant et à la cessation de ses fonctions, la case «appréciation d'ensemble» indiquant que le requérant avait partiellement répondu aux attentes a été cochée. Toutefois, le document n'est signé ni par le superviseur, ni par le superviseur de second degré, ni par le requérant et mentionne à ce sujet que, «d'un point de vue administratif, [l]e formulaire a été complété par les ressources humaines, et non par le superviseur ou l'agent»*. Il résulte de ce qui précède qu'au moment des entretiens menés avec le requérant au sujet de la cessation de ses activités, «l'évaluation de fin d'année de l'ensemble des performances» n'était pas arrivée à son terme. Elle n'a par ailleurs jamais été achevée de façon régulière et a finalement été retirée du dossier du requérant à sa demande, ainsi que le permettait la décision de la chef de HRD du 9 avril 2013. Elle ne pouvait donc conduire à la proposition de mise en place d'un plan d'amélioration des performances.

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

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

* Traduction du greffe.

résoudre les problèmes de performance par le biais d'une «communication ouverte» entre le superviseur et l'agent (paragraphe 2.1.2 de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle) et, en cas d'insuffisance professionnelle, il appartient au premier d'inviter le second à une rencontre dont la convocation doit en indiquer l'objectif et contenir le plan d'amélioration des performances qui est proposé (paragraphe 5.2.2 de la Procédure de gestion de l'insuffisance professionnelle). Ni les pièces du dossier ni les mémoires des parties ne mentionnent la moindre intervention du superviseur en la matière.

En conclusion, l'évaluation des performances du requérant pour l'année 2011 ne pouvait, en tout cas au moment des entretiens avec l'intéressé, avoir pour effet de déclencher la mise en œuvre d'un plan d'amélioration des performances en raison de ses services passés.

12. En tout état de cause, dans le cadre du recours interne, l'organisation a insisté sur le fait que l'éventuel assujettissement du requérant à un plan d'amélioration des performances était destiné à «maximiser ses chances de réussite eu égard aux attentes accrues résultant de la nouvelle structure et non à remédier à ses problèmes de performance détectés dans le passé»*. Dans son mémoire en réponse, le défendeur souligne par ailleurs que l'évaluation des performances passées du requérant ne constituait pas la raison de l'offre qui lui a été faite de signer un accord de cessation de service et que «[l]'évaluation des performances de 2011 ne constituait [même] pas [...] un sujet de discussion entre les parties lors des réunions des 20 et 21 mars 2012».

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

* Traduction du greffe.

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

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

En l'espèce, le Fonds mondial a voulu employer un outil (le plan d'amélioration des performances), qui est expressément conçu pour remédier à des insuffisances professionnelles décelées chez un agent, afin de faire face à d'éventuelles futures carences professionnelles. Le Tribunal estime que ce mauvais usage du plan d'amélioration des performances constitue un abus de pouvoir, qui a ôté toute transparence au processus et l'a rendu arbitraire (voir les jugements 3610, au considérant 9, et 3750, au considérant 8).

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

16. À ce sujet, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'argument de la partie défenderesse, selon lequel, à supposer même que le requérant ait été assuré de devoir se soumettre à un plan d'amélioration des performances, une telle perspective ne saurait en soi être considérée comme une mesure défavorable, la finalité d'un tel plan étant de

soutenir la performance d'un agent et de lui permettre de développer ses compétences afin de mieux réussir. Le Tribunal relève en effet qu'un tel plan repose sur une appréciation négative du travail accompli et peut aboutir à la cessation de service de l'agent. Le paragraphe 6.4.4 de l'article 11 du Règlement en matière de ressources humaines prévoit ce qui suit : «Le Fonds mondial peut mettre fin à l'engagement d'un agent pour services insatisfaisants ou si cette personne se révèle incapable d'atteindre les résultats attendus ou inapte à occuper un poste donné, malgré des mesures de soutien appropriées [...]»*. Il ne peut dès lors être considéré que l'imposition d'un plan d'amélioration des performances ne serait pas une mesure pouvant entraîner de graves conséquences pour ceux qui y sont soumis (voir le jugement 3610, au considérant 8).

17. Le Tribunal ne retiendra pas non plus l'objection du défendeur faisant valoir que, dans la mesure où le requérant pouvait contester la décision de lui faire suivre un plan d'amélioration des performances, il ne saurait être considéré qu'il a signé l'accord de cessation de service sous la contrainte. Comme le Tribunal l'a rappelé dans son jugement 3610, au considérant 8, une telle objection n'est pas convaincante. Toute action illégale susceptible de vicier un consentement, par sa nature même, peut être contestée, mais, même si elle n'est pas contestée, cela n'exclut pas la possibilité que le consentement puisse être vicié. Les conditions pour proposer un plan d'amélioration des performances au requérant n'étaient pas réunies. Or, cette proposition était un élément fondamental du processus qui a abouti à la signature de l'accord de cessation de service. Le consentement du requérant a été vicié par le fait que l'organisation l'a amené à penser que, s'il ne signait pas l'accord en question, il devrait se soumettre à un plan d'amélioration des performances. C'est pourquoi le Tribunal considère que le Fonds mondial a indûment exercé des pressions qui ont conduit le requérant à accepter l'accord de cessation de service.

* Traduction du greffe.

18. Il résulte de ce qui précède qu'en raison du manque de transparence et du défaut d'information (voir le considérant 8 ci-dessus) et de la pression indûment exercée sur le requérant (voir les considérants 9 à 17 ci-dessus), le moyen tiré du vice du consentement entachant l'accord de cessation de service est fondé. Dès lors, la décision attaquée doit être annulée pour ce seul motif.

19. Au surplus, le Tribunal ne peut manquer de relever l'illégalité manifeste des conditions dans lesquelles a été recueillie la signature de l'accord de cessation de service. Il ressort en effet des constatations, ci-dessus reproduites, du Comité de recours que le requérant avait été convoqué à l'entretien du 20 mars 2012 sans préavis ni ordre du jour, qu'il ne disposait avant l'entretien du 21 mars que d'un délai de réflexion d'une douzaine d'heures et qu'il s'est vu refuser la possibilité d'être accompagné par un autre membre du personnel lors de ce dernier entretien. Les dénégations de l'organisation quant à la matérialité de ces faits n'emportent pas la conviction du Tribunal. Or, de tels procédés sont également de nature à vicier le consentement du requérant à signer l'accord en question.

20. Étant donné que le requérant ne demande pas sa réintégration et que le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de prévoir que les parties doivent renégocier les conditions de départ du requérant, ce dernier conservera les sommes qu'il a perçues en vertu de l'accord de cessation de service et il a droit à des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi qu'aux dépens. Le requérant, qui était titulaire d'un contrat permanent, pouvait raisonnablement s'attendre à faire carrière étant donné que son poste était transposé dans la nouvelle structure. Compte tenu de la somme qu'il a perçue dans le cadre de l'accord de cessation de service, le Tribunal lui octroiera des dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte de revenus et de perspectives de carrière qu'il a subie, d'un montant équivalant à trois mois de traitement brut au taux de son dernier traitement. Pour la violation par le Fonds mondial de son devoir de sollicitude et la pression indue exercée sur le requérant ayant abouti à la résiliation de son engagement, le Tribunal lui octroiera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs

suisse, sans qu'il y ait lieu d'accorder des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires. Le requérant obtenant en grande partie satisfaction, il a droit à la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

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

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 14 octobre 2015 ainsi que l'accord de cessation de service du 21 mars 2012 sont annulés.
2. Le Fonds mondial versera au requérant 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 5 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

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

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

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ