

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

B. (n° 2)

c.

**Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge
et du Croissant-Rouge**

131^e session

Jugement n° 4383

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après «la Fédération»), formée par M^{me} O. B. le 18 avril 2019 et régularisée le 23 mai, la réponse de la Fédération du 9 septembre, la réplique de la requérante du 29 novembre 2019 et la duplique de la Fédération du 9 mars 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 lui imposer un plan d'amélioration des performances.

Au moment des faits, la requérante occupait le poste d'administratrice principale au Département des partenariats et du développement des ressources (PRD selon son sigle anglais). Le 10 février 2017, son supérieur hiérarchique direct, M. F., signa son évaluation de performance annuelle pour 2016 avec l'appréciation d'ensemble «à améliorer»*. Le 10 mars 2017, une réunion s'est tenue avec la directrice du Département des ressources humaines, le directeur du PRD, M. F., la requérante et un représentant élu du personnel afin d'aborder les questions en suspens

* Traduction du greffe.

relatives à l'évaluation de performance menée dans le cadre du cycle d'évaluation pour 2016 et de discuter des mesures à prendre conformément aux dispositions applicables en cas de services non satisfaisants. Il fut décidé que les performances de la requérante feraient l'objet d'un réexamen et qu'ils se réuniraient à nouveau pour élaborer un plan d'action en vue de leur amélioration.

En juin 2017, la requérante fut invitée à discuter du plan d'amélioration des performances. Par courriel du 8 juin 2017, elle demanda que la réunion soit reportée tant que la procédure de recours interne concernant son évaluation de performance pour 2016 n'était pas finalisée, et le Département des ressources humaines accéda à titre exceptionnel à sa demande.

À compter du 19 juin 2017, la requérante fut placée en congé de maladie. Elle reprit le travail à 50 pour cent le 30 juillet et à plein temps le 14 août 2017.

Par décision du 3 octobre 2017, la réclamation de la requérante relative à la procédure d'évaluation de performance pour 2016 fut rejetée.

La réunion consacrée au plan d'amélioration des performances se tint le 15 novembre 2017, l'administration ayant considéré que la procédure d'évaluation de performance pour 2016 était close. La notification* indiquait que la période couverte par le plan d'amélioration des performances allait du 15 novembre 2017 au 28 février 2018. À partir de ce moment-là, la requérante s'enquit des motifs pour lesquels un tel plan lui était imposé et elle ne cessa de contester sa mise en œuvre. Par courriel du 22 novembre 2017, le Département des ressources humaines fit savoir à la requérante que le plan d'amélioration des performances portait sur des comportements qu'elle adoptait encore et qui avaient également été évoqués dans l'évaluation pour 2016.

Par courriel du 13 décembre 2017, la requérante s'enquit de la possibilité de prendre un congé sans solde en raison de la situation difficile sur son lieu de travail. Le 5 janvier 2018, elle a été informée qu'elle ne pouvait pas se voir accorder un congé sans solde pour ce motif. Le 10 janvier 2018, la requérante remit une lettre de démission, dans laquelle elle déclarait être contrainte de quitter son poste en raison

* Terminologie de la Fédération.

de problèmes qu'elle rencontrait avec son supérieur hiérarchique et qui n'avaient pas été réglés. Elle ajoutait que la manière avec laquelle elle avait été traitée constituait un licenciement implicite.

La requérante fut placée en congé de maladie du 10 janvier au 20 février 2018. Elle reprit le travail à 50 pour cent du 21 février au 6 mars, puis elle prit un congé annuel entre le 7 mars et le 31 mars 2018, date à laquelle elle quitta ses fonctions.

Le 30 mars 2018, elle déposa une réclamation officielle pour contester le plan d'amélioration des performances, qui fut rejetée le 31 mai 2018.

Par une lettre du 26 juillet 2018, qui constitue la décision attaquée dans la première requête de la requérante devant le Tribunal, le Secrétaire général annula la décision du 3 octobre 2017 et décida que le rapport d'évaluation de performance pour 2016 devait être retiré du dossier de la requérante.

Le 27 août 2018, la requérante introduisit un deuxième recours interne pour contester la décision du 31 mai 2018 portant rejet de sa réclamation. Après avoir tenu des auditions, la Commission de recours présenta un rapport, en date du 8 janvier 2019, dans lequel elle estima que le plan d'amélioration des performances n'était pas «dénué de fondement»*. La Commission de recours conclut que la requérante n'était parvenue à étayer aucune de ses allégations. Par lettre du 21 janvier 2019, le Secrétaire général fit siennes les recommandations de la Commission de recours et rejeta le deuxième recours interne de la requérante. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 21 janvier 2019, de déclarer nul et non avenue le plan d'amélioration des performances de 2017 et d'ordonner qu'il soit retiré de son dossier. Elle demande en outre au Tribunal de déclarer que le plan d'amélioration des performances était entaché de parti pris et de partialité, ce qui avait causé une atteinte irréparable à sa dignité et à sa réputation de fonctionnaire aux longs états de service et constituait un licenciement implicite. Elle réclame le paiement de toutes les sommes correspondant aux traitements,

* Traduction du greffe.

prestations, augmentations d'échelon, cotisations de pension et autres émoluments qu'elle aurait perçus entre la date effective de son prétendu licenciement implicite (31 mars 2018) et la date réglementaire de son départ à la retraite (30 septembre 2028), déduction faite de tout revenu qu'elle aurait perçu pendant cette période. À titre subsidiaire, elle réclame une indemnité d'un montant équivalant à douze mois de traitement pour la résiliation de son contrat à la suite de son licenciement implicite. Elle réclame en outre une indemnité de 100 000 francs suisses pour tort moral, ainsi que le remboursement de tous les dépens qu'elle a effectivement encourus. La requérante demande que toutes les sommes qui lui seront versées entre le 30 mars 2018 et la date de leur paiement intégral soient assorties d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an. Elle réclame en outre toute autre réparation que le Tribunal estimera nécessaire, juste et équitable.

La Fédération demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Pour les raisons indiquées au considérant 1 du jugement 4382 portant sur la première requête de la requérante et également prononcé ce jour, la demande de jonction de sa première requête avec la présente requête est rejetée.

2. En l'espèce, la requérante demande la tenue d'un débat oral. Le Tribunal n'ordonnera pas la tenue d'un tel débat dès lors qu'il s'estime suffisamment informé de tous les aspects de l'affaire pour statuer en toute connaissance de cause sur la base des nombreuses pièces et des écritures détaillées déposées par les parties dans la présente procédure.

3. Dans son recours interne, la requérante avait contesté la décision du 31 mai 2018 portant rejet de la réclamation qu'elle avait déposée le 30 mars 2018. Dans sa réclamation, elle avait avancé, en substance, que la proposition de l'administration de la soumettre à un plan d'amélioration des performances entre le 15 novembre 2017 et le 28 février 2018 était illégale. Elle avait également avancé que les

circonstances entourant cette proposition l'avaient contrainte à remettre une lettre de démission le 10 janvier 2018, ce qui constituait un licenciement implicite. Dans la décision attaquée du 21 janvier 2019, le Secrétaire général a accepté la conclusion de la Commission de recours selon laquelle rien n'étayait les allégations de la requérante, ainsi que sa recommandation tendant à ce qu'aucune réparation ne soit accordée à la requérante. La Commission de recours avait notamment conclu ce qui suit:

- «i) Le plan d'amélioration des performances n'était pas "dénué de fondement"; au contraire, il découlait, et était issu, du fait que les supérieurs hiérarchiques de la requérante avaient constaté que certaines lacunes relevées dans ses performances en 2016 et dans le cadre de précédents cycles d'évaluation n'avaient pas encore été traitées et que certaines compétences restaient "à améliorer";
- ii) La Fédération a imposé le plan d'amélioration des performances conformément aux règles et procédures internes applicables;
- iii) La [Fédération] n'a pas manqué à son obligation de s'acquitter de la "charge de la preuve" en imposant le plan d'amélioration des performances;
- iv) La [requérante] n'a pas prouvé que le plan d'amélioration des performances était motivé par des fins inappropriées, était entaché de parti pris ou de partialité, ou constituait un détournement de pouvoir;
- v) La décision de [la requérante] de quitter la [Fédération] alors que le plan d'amélioration était toujours en cours en janvier 2018 ne constituait pas un licenciement implicite; et
- vi) La [requérante] n'a pas démontré qu'elle avait été traitée différemment des fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue.»*

4. Dans la présente requête, la requérante soutient que le plan d'amélioration des performances proposé était dénué de fondement; a enfreint les règles applicables de la Fédération; était motivé par des fins inappropriées puisqu'il était entaché de parti pris, de partialité et de détournement de pouvoir; a violé le principe de l'égalité de traitement et l'a amenée à démissionner sous la contrainte, ce qui constituait un licenciement implicite.

* Traduction du greffe.

5. Il y a lieu de rappeler la procédure que la Fédération applique lorsqu'elle met en place un plan d'amélioration des performances pour un fonctionnaire qui ne satisfait pas aux exigences et aux attentes en matière de performance et dont les services sont jugés non satisfaisants. Cette procédure est énoncée à l'article 2.6.0 du Règlement interne, et plus particulièrement aux articles 2.6.1 à 2.6.5 qui sont libellés comme suit:

«2.6.1 On peut parler de services non satisfaisants dans une ou plusieurs des situations suivantes :

- a) lorsqu'un fonctionnaire ne s'acquitte pas des fonctions et tâches définies dans sa description de poste et/ou n'atteint pas les objectifs fixés dans son plan de travail à la satisfaction de son ou ses supérieurs hiérarchiques ;
- b) lorsqu'un fonctionnaire ne parvient pas à établir et à entretenir des relations de travail satisfaisantes avec les autres fonctionnaires, par exemple à cause d'une aptitude insuffisante à la communication ou au travail en équipe, ou d'un état d'esprit inapproprié ;
- c) lorsqu'un fonctionnaire ne s'avère pas adéquat pour le service international, dans la mesure où il ne parvient pas à entretenir des relations de travail satisfaisantes avec des personnes avec lesquelles il doit avoir des interactions, tant au sein du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge qu'à l'extérieur du Mouvement.

2.6.2 Lorsqu'un supérieur hiérarchique considère qu'un fonctionnaire ne satisfait pas aux exigences et aux attentes en matière de performance, il doit, après consultation avec son propre supérieur, les Ressources humaines et le responsable technique concerné s'il y a lieu :

- a) soit, à sa réunion régulière annuelle ou semestrielle d'évaluation de performance avec le fonctionnaire, informer précisément celui-ci, avec compte rendu écrit de ses préoccupations concernant sa prestation de services ;
- b) soit, si la prestation de services du fonctionnaire pose des problèmes qui doivent être traités entre les évaluations régulières, informer précisément celui-ci de ces problèmes, avec compte rendu écrit, lors d'une réunion d'évaluation extraordinaire.

- 2.6.3 Le supérieur hiérarchique informe officiellement les Ressources humaines des services non satisfaisants du fonctionnaire dans les 15 jours suivants la réunion – régulière ou extraordinaire – d'évaluation de performance.
- 2.6.4 Les Ressources humaines organisent à leur tour une réunion avec le ou les supérieurs hiérarchiques et le fonctionnaire afin de convenir d'un plan visant à ce que celui-ci améliore sa prestation de services. Cependant si, de l'avis du ou des supérieurs hiérarchiques et des Ressources humaines, cette seconde réunion révèle que les résultats insatisfaisants du fonctionnaire sont essentiellement dus à d'autres circonstances, telles que des conflits interpersonnels ou le fait que les fonctions et responsabilités correspondant à son poste dépassent ses qualifications, ses compétences et son expérience, une solution mutuellement acceptable peut être trouvée.
- 2.6.5 Si, après la réunion susmentionnée, le ou les supérieurs hiérarchiques et les Ressources humaines considèrent que le fonctionnaire doit améliorer sa prestation de services, celui-ci se voit notifier officiellement par écrit un délai de trois mois pour ce faire. Cette notification écrite doit indiquer les améliorations à apporter concernant les éléments précis considérés comme insatisfaisants à ce moment-là ou lors du dernier examen du travail du fonctionnaire ou de la dernière évaluation de performance dont il a fait l'objet. Elle doit aussi préciser quel soutien et quels conseils seront fournis au fonctionnaire pour l'aider à améliorer la qualité de ses services.» (Souligné dans l'original.)

6. La requérante soutient que le plan d'amélioration des performances, qui lui a été proposé en 2017, était nécessairement lié à son évaluation de performance pour 2016 que le Secrétaire général avait annulée par la décision du 26 juillet 2018, qu'elle a attaquée dans sa première requête. Le Tribunal relève qu'une certaine incertitude entourait les motifs sur lesquels reposait le plan d'amélioration des performances, et la requérante soutient que les explications données pour le justifier ne sont pas claires. La Fédération affirme toutefois qu'il est clair «que le plan d'amélioration des performances découlait de l'évaluation de performance [de la requérante] pour 2016 et que sa prestation de services ne s'était pas améliorée en 2017»*.

* Traduction du greffe.

7. À cet égard, la Fédération précise que l'intention de l'administration était de mettre en place pour la requérante un plan d'amélioration des performances, que son supérieur hiérarchique direct le lui avait mentionné le 2 février 2017 et que cette intention avait été rappelée lors de la réunion du 10 mars 2017, à laquelle avaient assisté la requérante, ses deux supérieurs hiérarchiques, la coordonnatrice principale des questions liées aux ressources humaines et un représentant de l'association du personnel, venu à la demande de la requérante. Selon la Fédération, lors de cette réunion, la question de l'évaluation de performance de la requérante pour 2016 a été abordée et il a été convenu que ses supérieurs hiérarchiques réexamineraient son évaluation pour 2016. Il convient toutefois de relever que la Fédération déclare, au sujet de cette réunion, que l'article 2.6.4 du Règlement interne prévoit la mise en place d'un plan d'amélioration des performances en cas de «services non satisfaisants». Cette référence semble suggérer que la réunion du 10 mars, qui faisait suite à une précédente réunion tenue le 8 mars 2017, a pu être considérée comme l'«autre réunion» que les ressources humaines devaient organiser à leur tour, en application de l'article 2.6.4 du Règlement interne. Il semble également que, jusqu'à ce moment-là, l'évaluation de performance de la requérante pour 2016 servait de justification au plan d'amélioration des performances proposé.

8. Le Tribunal estime toutefois que, d'un point de vue légal, le plan d'amélioration des performances ne pouvait plus reposer sur l'évaluation de performance de la requérante pour 2016 à partir du moment où le Secrétaire général a annulé cette évaluation le 26 juillet 2018 (même si cette annulation est intervenue postérieurement à la proposition d'imposer le plan). En effet, l'évaluation pour 2016 ne pouvait plus être invoquée pour justifier l'existence de services non satisfaisants, condition préalable à la proposition ou à la mise en place d'un plan d'amélioration des performances. Il apparaît toutefois que, plus tard, en 2017, la Fédération a cherché à justifier le plan d'amélioration des performances en invoquant les préoccupations que suscitaient alors l'aptitude à la communication et l'esprit d'équipe de la requérante, ainsi que son attitude. Il s'agissait là d'une référence aux services non satisfaisants visés au paragraphe b) de l'article 2.6.1 du Règlement interne.

9. Il ressort des pièces du dossier que les discussions concernant la mise en place d'un plan d'amélioration des performances pour la requérante ont repris lors de la réunion du 15 novembre 2017, qui avait été reportée à la demande de la requérante. Celle-ci avait en outre été placée en congé de maladie, après quoi l'administration avait engagé une procédure de médiation pour tenter, en vain, d'améliorer les relations de travail compliquées entre la requérante et son supérieur hiérarchique direct. La requérante souligne qu'elle a indiqué lors de la réunion du 15 novembre que le plan d'amélioration des performances semblait être mis en œuvre pour des raisons autres que les résultats de son évaluation de performance pour 2016, et que la directrice du Département des ressources humaines avait expliqué que le plan d'amélioration des performances était une procédure qui s'inscrivait en marge de cette évaluation et qu'il portait sur des compétences qui devaient être améliorées. La directrice des ressources humaines a confirmé ce point dans un courriel qu'elle a envoyé à la requérante le même jour (le 15 novembre) et dans lequel elle a notamment indiqué ce qui suit:

«Au cours de cette réunion, vous avez fait une déclaration [...] concernant l'évaluation de performance pour 2016 et votre opinion au sujet de ce [plan d'amélioration des performances]. J'ai répondu que le plan d'amélioration des performances était une procédure qui s'inscrivait en marge de l'évaluation de performance annuelle pour 2016 et était sans rapport avec une quelconque procédure de recours interne en instance, et qu'il portait sur des compétences qui devaient être améliorées à ce moment-là.»*

La coordonnatrice principale qui s'occupait des questions liées aux ressources humaines à l'époque a repris l'essentiel de ces points dans un courriel qu'elle a envoyé à la requérante le 22 novembre 2017 et dans lequel elle a notamment déclaré que son évaluation de performance pour 2016 était désormais close et qu'elle était sans rapport avec la procédure sous-tendant le plan d'amélioration des performances. Elle a ajouté qu'il convenait de souligner que le plan d'amélioration des performances portait sur des comportements que la requérante adoptait encore et qui avaient également été exposés et repris dans son évaluation

* Traduction du greffe.

pour 2016, comportements qui persistaient selon les commentaires de ses supérieurs hiérarchiques et d'autres personnes.

10. La Fédération souligne que, le 23 novembre 2017, la requérante s'est opposée au plan d'amélioration des performances proposé au motif qu'il n'était pas conforme à l'article 2.6.2 du Règlement interne, parce qu'aucune réunion n'avait été organisée en 2017 pour l'informer précisément, avec compte rendu écrit, que ses services étaient non satisfaisants. Dans ce message, la requérante a notamment déclaré ce qui suit:

«Selon la lecture que je fais du Règlement interne, un plan d'amélioration des performances ne peut être mis en place qu'après la tenue d'une ou des réunions prévues au paragraphe a) ou b) de l'article 2.6.2, laquelle ou lesquelles n'ont jamais eu lieu.

Merci de m'indiquer ce qui motive ce plan d'amélioration des performances pour 2017.»*

Dans la réponse qu'elle lui a adressée par courriel le 5 décembre 2017, la directrice du Département des ressources humaines a rappelé sur quelle base le plan d'amélioration des performances reposait afin de «dissiper tout malentendu»* étant donné que, selon elle, la requérante avait mal interprété le courriel du 15 novembre 2017 comme signifiant que le plan d'amélioration des performances était sans rapport avec l'évaluation de performance pour 2016. La directrice a notamment indiqué: «[V]ous n'êtes pas sans savoir que les compétences dont il est question dans le plan d'amélioration des performances sont liées à celles identifiées dans votre évaluation de performance pour 2016, ou en découlent. Dans un souci de précision, permettez-moi de vous rappeler que [la] déclaration [que j'ai faite] avait pour seul but de confirmer que votre évaluation de performance pour 2016 est désormais officiellement close, nonobstant l'examen mené par la [Commission de recours].»* Cela signifiait que le plan d'amélioration des performances était lié au fait que l'administration avait estimé que la prestation de services de la requérante au regard des compétences recensées n'avait pas été satisfaisante pendant un certain laps de temps, lacunes qui avaient également été

* Traduction du greffe.

signalées dans l'évaluation de performance pour 2016 mais ne s'étaient pas améliorées et avaient persisté en 2017, nécessitant la mise en place d'un plan d'amélioration des performances.

11. Dans ce contexte, le paragraphe b) de l'article 2.6.2 du Règlement interne exigeait du supérieur hiérarchique direct de la requérante, après consultation avec son propre supérieur, les ressources humaines et le responsable technique concerné s'il y avait lieu, qu'il informe précisément la requérante des problèmes que posait sa prestation de services, avec compte rendu écrit, lors d'une réunion d'évaluation extraordinaire. Or rien ne prouve qu'une telle réunion visant à produire un compte rendu écrit des préoccupations concernant sa prestation de services ait eu lieu. Rien ne prouve non plus que le supérieur hiérarchique direct ait officiellement informé le Département des ressources humaines des services non satisfaisants de la requérante à cet égard, comme l'exigeait l'article 2.6.3 du Règlement interne. Il semble que la réunion du 15 novembre 2017 visait à répondre aux exigences de l'article 2.6.4 du Règlement interne et que la notification adressée à la requérante lors de la réunion du 15 novembre 2017 concernant le plan d'amélioration des performances visait à répondre aux exigences de l'article 2.6.5 du Règlement interne. En ne respectant pas les exigences imposées par le paragraphe b) de l'article 2.6.2 et par l'article 2.6.3 du Règlement interne, l'administration a enfreint ses propres règles de procédure pour la mise en place du plan d'amélioration des performances litigieux. La Commission de recours a donc conclu à tort que la Fédération avait imposé le plan d'amélioration des performances conformément aux règles et procédures internes applicables. Le Secrétaire général reprend cette conclusion dans la décision attaquée du 21 janvier 2019. Cette décision devra être annulée dans la mesure où elle reprend la conclusion de la Commission de recours. La violation par la Fédération de ses propres règles a causé à la requérante un préjudice moral, au titre duquel elle a droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 15 000 francs suisses. Il sera en outre ordonné à la Fédération de retirer le plan d'amélioration des performances du dossier de la requérante.

12. Toutefois, comme la Commission de recours l'a conclu et le Secrétaire général l'a accepté dans la décision attaquée, la requérante n'a pas prouvé que le plan d'amélioration des performances était motivé par des fins inappropriées, à savoir qu'il était entaché de parti pris, de partialité et de détournement de pouvoir. Il ressort du dossier que les actes de l'administration, qui, selon la requérante, étaient ainsi viciés, avaient une justification objective vérifiable et ne visaient pas des fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 3380, au considérant 9, 3912, au considérant 13, et 4146, au considérant 10). L'administration était véritablement préoccupée par le fait que la requérante n'avait pas respecté les normes de performance requises en termes d'aptitude à la communication, d'esprit d'équipe et d'attitude. L'administration était également préoccupée par le fait que la requérante ne prenait aucune mesure pour améliorer ces compétences et a proposé à cette fin le plan d'amélioration des performances.

13. L'allégation de la requérante selon laquelle la mise en place du plan d'amélioration des performances aurait violé le principe de l'égalité de traitement est dénuée de fondement. L'administration ayant justifié son intention de mettre en place un plan d'amélioration des performances pour la requérante en raison des services non satisfaisants qu'elle aurait fournis au regard des compétences qu'elle devait encore améliorer en 2017, c'est en vain que la requérante fait valoir qu'un fonctionnaire ayant obtenu en 2016 une appréciation d'ensemble semblable à celle qui lui avait été attribuée au titre de l'évaluation de performance pour 2016 n'avait pas fait l'objet d'un plan d'amélioration des performances. La requérante n'avait pas reconnu qu'elle devait améliorer ces compétences. Elle ne fournit pas de preuve établissant qu'un autre fonctionnaire se trouvant dans une situation identique ou analogue avait été traité différemment (voir, par exemple, le jugement 4157, au considérant 13, et la jurisprudence citée).

14. Affirmant que l'utilisation abusive du plan d'amélioration des compétences constituait un licenciement implicite, la requérante soutient que ce plan et la façon dont l'administration le lui avait imposé ont violé les obligations fondamentales que la Fédération avait envers elle. Elle

déclare que ces circonstances ne lui ont laissé d'autre choix que de remettre sa démission sous la contrainte après dix-sept années de service, alors qu'elle n'avait pas l'intention de quitter l'organisation. Elle ajoute qu'elle a agi ainsi uniquement en raison de la mauvaise foi dont avait fait preuve l'administration dans la gestion de son évaluation de performance et en raison de son incapacité à la soutenir compte tenu des relations de travail très compliquées qu'elle entretenait avec son supérieur hiérarchique.

15. Le Tribunal a déclaré, par exemple, dans le jugement 4231, au considérant 10, citant le jugement 2745, au considérant 13, qu'il y a licenciement implicite lorsqu'une organisation viole les stipulations du contrat d'un fonctionnaire de manière à indiquer qu'elle ne s'estime plus liée par ce contrat. Un fonctionnaire peut considérer cette violation comme un licenciement implicite, avec toutes les conséquences juridiques qui découlent de la résiliation illégale du contrat, même s'il a démissionné. Dans le jugement 2435, au considérant 17, le Tribunal a déclaré que la notion de licenciement implicite est une expression commode pour indiquer qu'un employeur a agi d'une manière incompatible avec le maintien de la relation d'emploi, ce qui donne le droit au salarié, s'il le souhaite, de considérer l'action de l'employeur comme un acte mettant fin à son emploi. Si le salarié en décide ainsi – habituellement en remettant sa démission –, les droits et obligations qui en découlent sont déterminés comme si c'était l'employeur, et non le salarié, qui avait mis fin à la relation d'emploi.

16. Le Tribunal n'a trouvé aucun élément de preuve permettant d'étayer l'allégation de la requérante selon laquelle le plan d'amélioration des performances avait été proposé à des fins inappropriées. Il a estimé que l'administration avait agi dans un réel souci d'améliorer l'aptitude à la communication et l'esprit d'équipe de la requérante, ainsi que son attitude. Le fait que la procédure applicable à la mise en place du plan d'amélioration n'a pas été suivie ne remet pas en cause ce souci. Le Tribunal considère qu'aucune pièce du dossier ne permet d'étayer l'allégation de la requérante selon laquelle l'administration aurait fait preuve de mauvaise foi en tentant de mettre en place le plan d'amélioration des performances. En outre, contrairement à ce qu'affirme la requérante,

la Fédération a pris des mesures pour atténuer les tensions causées par la relation de travail compliquée qu'elle avait avec son supérieur hiérarchique direct, et rien ne permet de conclure que la Fédération a manqué à son devoir de sollicitude envers elle.

17. Il ressort des pièces du dossier que la directrice du Département des ressources humaines a répondu à un message que la requérante lui avait envoyé le 18 août 2017 pour lui demander de l'aide à cet égard. Elle a rencontré la requérante le 24 août 2017 et a parlé avec elle de ce problème. Le même jour, la directrice du Département des ressources humaines a proposé d'assurer une médiation entre la requérante et son supérieur hiérarchique direct, ainsi qu'un soutien psychosocial pour atténuer tout stress lié au travail. Un médiateur externe a rencontré la requérante et son supérieur hiérarchique direct les 5 septembre et 14 novembre 2017, mais la médiation a échoué. Après la réunion du 15 novembre 2017, la requérante, qui avait exprimé à plusieurs reprises ses préoccupations quant à la mise en place du plan d'amélioration des performances, a demandé à prendre un congé sans solde. Elle a indiqué que cela lui permettrait de chercher d'autres possibilités d'emploi. Lors d'une réunion organisée le 5 janvier 2018, la directrice du Département des ressources humaines a expliqué à la requérante que le Secrétaire général n'aurait pas fait droit à sa demande de congé pour le motif qu'elle avait invoqué. Son supérieur hiérarchique de deuxième niveau au moment des faits est également intervenu pour tenter de remédier à cette situation. La requérante a toutefois présenté sa démission le 10 janvier 2018. Le Secrétaire général l'a rencontrée le 22 janvier 2018 pour parler de sa lettre de démission et lui faire savoir qu'il ne l'acceptait pas, et lui a demandé de proposer d'autres solutions. Il n'a cependant pas accepté les autres solutions qu'elle lui a proposées au motif qu'elles allaient au-delà de ce que le Règlement interne autorisait. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que le licenciement implicite n'a pas été prouvé.

18. La requérante obtenant partiellement gain de cause, elle se verra octroyer la somme de 4 000 francs suisses à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 21 janvier 2019 est annulée dans la limite indiquée au considérant 11 du présent jugement.
2. La Fédération versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 15 000 francs suisses.
3. La Fédération retirera le plan d'amélioration des performances du dossier de la requérante.
4. La Fédération versera également à la requérante la somme de 4 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 décembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ