

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M^{me} C. G. le 11 octobre 2005, la réponse de l'Organisation du 12 janvier 2006, la réplique de la requérante du 11 avril et la duplique de l'ESO du 26 juin 2006;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par l'ESO;

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

A. La requérante, ressortissante italienne née en 1965, se porta candidate au poste de chef du Département des finances de l'ESO en septembre 2004. C'est également à cette époque qu'est devenu opérationnel le système de planification des ressources en entreprise (ERP, selon son sigle anglais) que l'ESO avait adopté dans le but de reconfigurer ses procédures administratives, notamment en matière financière. L'équipe travaillant sur le projet ERP était dirigée par M. B.

La candidature de la requérante ayant été retenue, cette dernière se vit offrir un contrat de durée déterminée de trois ans, à compter du 1^{er} avril 2005, assorti d'une période probatoire de six mois. Dès le 9 mai 2005, l'intéressée adressa à son supérieur hiérarchique, le chef de l'administration, un rapport dans lequel elle exprimait ses vues sur le système ERP et formulait plusieurs critiques. Par courriel du 23 mai, M. B. fit savoir à la requérante que, s'il ne remettait pas en cause l'utilité de ses commentaires, il lui semblait néanmoins souhaitable qu'elle prenne auparavant contact avec lui. Le 28 juin, elle envoya au chef de l'administration une mise à jour de son rapport du mois de mai, dans laquelle elle indiquait que, dans de nombreux domaines, aucune amélioration n'était intervenue.

La requérante ayant fait part de difficultés concernant l'exécution du budget pour l'année 2005 au chef de l'administration, ce dernier lui recommanda, par courriel du 11 juillet, d'adresser directement ses demandes à M. B. Le 15 juillet, en réponse à un courriel de ce dernier, l'intéressée rappela qu'elle-même et son équipe n'avaient d'instruction à recevoir que du chef de l'administration. Par un mémorandum du 7 août, elle transmit ses commentaires sur un document, relatif à la préparation du budget pour l'année 2006, qui avait été établi par M. B. et revu par le chef de l'administration. La requérante affirme que ce dernier a réagi «très négativement» auxdits commentaires.

Le 7 septembre, à l'occasion d'un entretien avec le chef de l'administration et le chef du Département du personnel, la requérante fut informée que ses services étaient jugés insatisfaisants. Le 12 septembre, elle apprit qu'il allait être mis fin à son engagement au terme de sa période probatoire, puis, le 22 septembre, la Directrice générale annonça que l'auditeur interne était nommé chef par intérim du Département des finances. Entre le 26 et le 28 septembre, les parties tentèrent de régler le litige à l'amiable, mais en vain. Par une lettre du 29 septembre 2005, qui constitue la décision attaquée, le chef du Département du personnel fit savoir à la requérante que, se fondant «sur les motifs invoqués dans le rapport de [son] supérieur hiérarchique» — le chef de l'administration —, la Directrice générale avait décidé de la licencier pendant sa période probatoire, avec effet au 31 octobre. Il précisait que, d'une manière générale, la qualité de ses services n'était pas suffisante et lui demandait de prendre un congé spécial payé du 29 septembre au 31 octobre 2005.

B. Tout en admettant que la décision de licencier un stagiaire relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation, la requérante souligne que ce pouvoir ne doit pas être confondu avec l'arbitraire car le stagiaire bénéficie, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans, de certaines garanties qui, en l'espèce, ont été violées. Elle soutient en effet que l'administration ne lui a pas adressé d'avertissement et n'a pas établi de rapport d'évaluation. Quant au rapport du chef de l'administration sur lequel se fonde la décision attaquée, il n'est toujours pas en sa possession. Selon elle, il s'agit là d'une «violation caractérisée» de son droit d'être entendue. En outre,

le rapport en question ne saurait à lui seul motiver la décision de ne pas confirmer son engagement, étant donné qu'aux termes de l'article R II 1.20 du Règlement du personnel le supérieur hiérarchique d'un stagiaire est tenu d'établir plusieurs rapports détaillés avant que le licenciement ne soit prononcé.

Invoquant le jugement 1386, la requérante affirme que l'ESO devait lui donner la possibilité d'accomplir son stage «dans des conditions régulières», mais que tel ne fut pas le cas. Alors qu'elle devait directement faire rapport au seul chef de l'administration, elle prétend que celui-ci n'a cessé de lui demander de s'en remettre à M. B. avec lequel elle n'avait théoriquement aucun lien de subordination. Elle ajoute que cette situation ne pouvait qu'être source de tensions, d'autant plus que M. B. et son équipe pouvaient effectuer des modifications comptables sans l'en informer. Enfin, l'intéressée accuse l'Organisation d'avoir «porté sévèrement atteinte» à sa dignité et à sa réputation.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 septembre 2005 et de lui allouer une somme correspondant à deux ans de traitement brut, plus indemnités, toutes causes de préjudice confondues. En outre, elle réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ESO soutient qu'il était dans son intérêt de licencier la requérante et que cette décision était pleinement justifiée. L'intéressée n'a été capable de s'intégrer ni dans la structure administrative et hiérarchique de l'Organisation ni dans le système ERP, et elle a essayé d'imposer sa vision personnelle de la répartition des responsabilités.

L'ESO rappelle que le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur une décision de licencier un stagiaire. Elle indique que ses Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas de procédure détaillée lorsque le Directeur général est amené à décider de confirmer ou non l'engagement d'un stagiaire : il suffit que les supérieurs hiérarchiques de ce dernier aient fourni au Directeur général des «rapports détaillés» pendant la période probatoire, que ce soit sous forme écrite ou orale, pour lui permettre de prendre sa décision en toute connaissance de cause. L'Organisation prétend qu'en l'espèce le chef de l'administration a soumis «des rapports réguliers» à la Directrice générale au sujet de la requérante.

Par ailleurs, l'ESO affirme que la requérante s'est vu donner la possibilité de défendre ses intérêts au cours de diverses réunions et discussions. Elle a été entendue à plusieurs reprises par son supérieur hiérarchique et a été reçue par la Directrice générale le 16 septembre 2005. Au cours desdites réunions, son supérieur l'a encouragée à coopérer avec l'équipe ERP et à éviter les confrontations, mais il est apparu qu'elle n'était pas en mesure de changer sa position. L'Organisation demande au Tribunal de lui donner la possibilité de «prouver le principe et le contenu» de ces réunions en entendant le chef du personnel et le chef de l'administration de l'époque.

D. Dans sa réplique, la requérante relève que l'Organisation n'a pas apporté la preuve que le chef de l'administration a effectivement soumis «des rapports réguliers» à la Directrice générale et que, notamment, elle n'a pas produit le rapport mentionné dans la lettre du 29 septembre 2005. Elle estime qu'un stagiaire a le droit d'avoir accès aux rapports détaillés établis à son sujet. Si, en l'espèce, le chef de l'administration a choisi de faire rapport à la Directrice générale oralement, la requérante soutient qu'elle aurait dû être présente lors des entretiens en cause. Elle considère que la procédure orale demandée par l'ESO ne peut être d'aucune utilité.

La requérante affirme en outre qu'en la licenciant l'Organisation s'est séparée d'«une professionnelle compétente et désireuse de s'intégrer au monde des organisations internationales, ayant eu le tort de vouloir [...] instaurer une transparence dans les finances et la comptabilité de l'ESO pour éviter certaines dérives». Elle ajoute qu'il lui était difficile de coopérer avec l'équipe ERP dans la mesure où M. B. n'a jamais assisté aux réunions et où il avait une «certaine réticence» à travailler avec des femmes. Elle prétend avoir subi un préjudice moral du fait de la «pression psychologique constante» dont elle a été victime, de la «brutalité de son éviction» et de la «manière suprêmement vexatoire et humiliante» avec laquelle elle a été traitée.

E. Dans sa duplique, l'ESO rejette catégoriquement, comme non fondée, l'allégation de la requérante selon laquelle elle aurait été victime de parti pris du fait qu'elle est une femme. Pour l'Organisation, il n'était nullement question de soumettre l'intéressée à l'autorité de M. B. mais plutôt d'établir une relation de coopération constructive entre ce dernier et le Département des finances.

En outre, la défenderesse relève qu'elle a proposé de prouver que la Directrice générale avait bien reçu des «rapports oraux détaillés» en demandant l'audition de deux témoins. La requérante, pour sa part, n'a pas apporté la

preuve que la décision contestée est entachée de vices de forme ou de procédure.

L'ESO indique enfin que le montant de la réparation réclamée par la requérante lui paraît disproportionné. Elle ajoute que cette dernière n'a de toute façon pas droit à des dommages intérêts pour tort moral dans la mesure où tout stagiaire est confronté au risque de ne pas voir son engagement confirmé.

CONSIDÈRE :

1. Entrée au service de l'ESO le 1^{er} avril 2005 en qualité de chef du Département des finances, au bénéfice d'un contrat de trois ans, la requérante devait effectuer une période probatoire de six mois conformément à l'article R II 1.20 du Règlement du personnel. A l'issue de cette période probatoire, elle a été informée qu'il était mis fin à son engagement pour services insatisfaisants avec effet au 31 octobre 2005. Par requête introduite le 11 octobre 2005, elle attaque devant le Tribunal de céans la décision de la licencier.

2. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision définitive de licenciement qui a été prise à son égard par la Directrice générale de l'Organisation et lui a été notifiée par la lettre du chef du Département du personnel du 29 septembre 2005, et de lui allouer, toutes causes de préjudice confondues, une somme correspondant à deux ans de traitement brut, plus indemnités. Elle demande également les dépens.

3. La requérante fait valoir que, même si la décision de licencier un stagiaire relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation, ce pouvoir ne se confond pas avec l'arbitraire. Elle ajoute qu'en l'espèce la défenderesse ne lui a pas permis d'accomplir son stage «dans des conditions régulières».

Par ailleurs, la requérante soutient que c'est en violation de la jurisprudence du Tribunal que son licenciement pour services insatisfaisants n'a été précédé d'aucun avertissement et ne se fonde sur aucun rapport d'évaluation. Elle prétend que les dispositions de l'article R II 1.20 du Règlement du personnel ont été violées car, aux termes de cet article, le supérieur hiérarchique d'un stagiaire est, selon elle, tenu d'établir «plusieurs rapports» afin de permettre au Directeur général de décider de confirmer ou non l'engagement dudit stagiaire. Or la requérante relève qu'en l'espèce il est indiqué dans la lettre du 29 septembre 2005 que son licenciement se fonde «sur les motifs invoqués dans le rapport de [son] supérieur hiérarchique», rapport dont elle ne sait même pas s'il existe et qui, en tout état de cause, n'a jamais été porté à sa connaissance puisqu'elle en a vainement sollicité une copie les 29 septembre et 1^{er} octobre 2005. Il y a de ce fait, selon elle, une «violation caractérisée» de son droit d'être entendue dont la gravité n'est en rien atténuée par les entretiens qu'elle a pu avoir avec l'ancien chef de l'administration et/ou le chef du Département du personnel, voire la Directrice générale.

4. L'Organisation soutient qu'il était dans son intérêt de mettre fin à l'engagement de la requérante et que cette décision était pleinement justifiée.

Elle affirme notamment que ses Statut et Règlement du personnel n'instituent pas de procédure détaillée permettant au Directeur général de décider si l'engagement d'un stagiaire doit être confirmé ou non. De ce point de vue, précise t elle, il est possible que lesdits Statut et Règlement se distinguent de ceux d'autres organisations car il suffit que les supérieurs hiérarchiques responsables du stagiaire fournissent des «rapports détaillés» au Directeur général pendant la période probatoire. Ces rapports peuvent revêtir la forme écrite ou orale, ce qui importe, c'est que le Directeur général dispose d'informations détaillées sur le stagiaire de manière à pouvoir prendre une décision réfléchie concernant la confirmation ou non de son engagement. Sur ce point, l'ESO ajoute que des rapports concernant la qualité des services de la requérante ont été faits de manière continue à la Directrice générale.

Enfin, l'Organisation fait valoir que la requérante n'est pas en mesure de prouver l'existence de vices de forme ou de procédure susceptibles de justifier l'intervention du Tribunal dans la décision de la Directrice générale.

5. L'article R II 1.20 du Règlement du personnel de l'ESO se lit comme suit :

«Les six premiers mois de service sont considérés comme période probatoire. Si les circonstances l'exigent, cette période probatoire pourra être prolongée mais ne pourra excéder douze mois.

[...]

Sur la base de rapports détaillés établis au cours de la période probatoire par les supérieurs hiérarchiques du membre du personnel, le Directeur général décide de maintenir ou non l'intéressé dans ses fonctions au sein de l'Organisation.»*

Selon la jurisprudence du Tribunal de céans que la défenderesse cite elle-même, la décision du Directeur général de ne pas confirmer l'engagement d'un stagiaire est une décision qui relève de son pouvoir d'appréciation. De ce fait, souligne-t-elle, le pouvoir de contrôle du Tribunal en la matière étant restreint, il n'annulera la décision que si elle est entachée d'une erreur de fait ou de droit, d'un vice de forme ou de procédure, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, si un fait essentiel a été omis, ou si un détournement de pouvoir est établi. L'objectif du stage est de voir si l'intéressé a les qualités requises pour faire une carrière satisfaisante dans l'Organisation. L'autorité compétente décide sur dossier de confirmer ou non l'engagement et dispose de la plus grande latitude possible pour décider si une personne fait preuve non seulement des qualifications professionnelles, mais aussi des qualités personnelles requises pour occuper le poste auquel elle doit être affectée. Le Tribunal ne censure la décision que s'il constate un vice particulièrement grave ou flagrant dans l'exercice que le Directeur général a fait de son pouvoir d'appréciation. (Voir le jugement 1246, au considérant 3.) Le Tribunal a confirmé cette jurisprudence notamment dans ses jugements 2427 et 2558.

6. En l'espèce, il est indiqué dans la décision attaquée que le licenciement de la requérante est fondé sur les motifs invoqués dans le rapport de son supérieur hiérarchique. La question se pose dès lors de savoir si cette décision a été prise dans le respect des textes réglementaires, des principes généraux du droit et de la jurisprudence du Tribunal de céans.

Sans qu'il soit opportun d'analyser les raisons avancées pour mettre un terme à l'engagement de la requérante ni utile de s'attarder sur le nombre de rapports détaillés fournis à la Directrice générale, le Tribunal relève qu'aucun élément du dossier ne prouve que le rapport sur lequel la Directrice générale se serait fondée pour licencier la requérante a été porté à la connaissance de cette dernière sous une forme quelconque.

Il résulte de ce qui précède et des pièces du dossier que la décision attaquée a été prise en violation des garanties relatives à l'accomplissement d'un stage dans les conditions régulières telles qu'accordées par les textes réglementaires, les principes généraux du droit et la jurisprudence du Tribunal de céans et, particulièrement, en violation du droit de la requérante d'être entendue.

La décision attaquée doit en conséquence être annulée.

7. S'agissant du préjudice matériel subi, la requérante rappelle que son salaire devait être révisé à l'issue de la période probatoire car sa rémunération était inférieure à celle qu'elle percevait dans son précédent emploi. Or elle s'est retrouvée sans emploi quelque sept mois après avoir été recrutée par l'ESO, sans que l'Organisation lui ait véritablement laissé une chance d'accomplir ses tâches conformément à sa description de poste et à la satisfaction de son supérieur hiérarchique.

Elle estime avoir subi un préjudice moral grave car son licenciement constitue une «tache» dans sa carrière qui était jusqu'à présent, selon elle, exemplaire. Elle se dit moralement ébranlée par son licenciement et particulièrement blessée par la brutalité de la mesure et la publicité qui en a été faite.

La défenderesse considère que l'intéressée n'a pas droit à des dommages-intérêts, et en particulier pas au titre d'un quelconque préjudice moral. Elle relève avec pertinence que toute personne recherchant un emploi est confrontée au risque inhérent à la période probatoire. Elle conteste l'allégation de «harcèlement» que tendrait à prouver un certificat médical produit par la requérante et ajoute que l'examen médical auquel cette dernière s'est soumise à la fin de son contrat n'a pas fait état de troubles résultant de son engagement avec l'Organisation ou en relation avec cet engagement.

Le Tribunal retient des éléments du dossier que l'intéressée a subi, du fait de son licenciement, un préjudice tant matériel que moral. Il note que l'Organisation avait entamé des négociations avec la requérante afin de parvenir à une résiliation de son engagement par accord mutuel, que ces négociations ont échoué faute d'accord sur le montant de l'indemnité proposée par l'Organisation — qui correspondait finalement à dix mois de salaire pour un engagement ayant duré sept mois — et que la requérante a trouvé un autre emploi depuis le 1^{er} mars 2006.

Compte tenu de tous ces éléments, le Tribunal estime équitable d'octroyer à la requérante, toutes causes de

préjudice confondues, une indemnité correspondant à douze mois de salaire, déduction faite des sommes déjà versées au titre de l'allocation de chômage.

8. La requérante a droit à la somme de 3 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 29 septembre 2005 est annulée.
2. L'ESO versera à la requérante une indemnité correspondant à douze mois de salaire, déduction faite des sommes déjà versées au titre de l'allocation de chômage.
3. Elle lui versera également la somme de 3 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice Président, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet

*Traduction du greffe.