

**115<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3224**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M<sup>me</sup> C. D'A. le 1<sup>er</sup> avril 2011 et régularisée le 28 avril, la réponse de l'Organisation du 8 juillet, la réplique de la requérante du 7 octobre et la duplique de l'OIM du 12 décembre 2011;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, qui a la double nationalité italienne et uruguayenne, est née en 1970. Elle est entrée au service de l'OIM en juin 2001. Dans un premier temps, elle fut employée, sur la base d'un contrat temporaire spécial, en tant que commis dactylographe à la section espagnole de traduction du Département des relations extérieures puis, le 1<sup>er</sup> juillet 2002, elle se vit octroyer un contrat de durée déterminée. Le 1<sup>er</sup> novembre 2008, elle fut mise au bénéfice d'un contrat ordinaire. Au moment des faits, elle occupait des fonctions de secrétaire de grade G4 et était toujours affectée à la section susmentionnée.

Dans la nuit du 18 au 19 octobre 2009, le domicile de la requérante fut détruit par un incendie. Cette dernière reprit le travail, au terme d'un congé de maladie, le 9 novembre. Ce jour-là, sa supérieure hiérarchique eut un entretien avec elle puis lui envoya un courriel destiné à «éclaircir et recentrer des questions d'ordre professionnel». Elle y indiquait que, depuis quelque temps, elle avait signalé à l'intéressée une «détérioration de la qualité de [s]on travail, [mais] sans grands résultats», et y déplorait le manque de concentration qui résultait du temps qu'elle consacrait à régler des problèmes personnels. Elle formulait plusieurs recommandations à l'attention de la requérante, et notamment celle d'appliquer les mécanismes de contrôle, vérification et relecture, qui font partie du travail de transcription et de préparation des documents de traduction, en limitant au maximum les omissions, erreurs, incohérences, etc. Elle soulignait que les divers points développés dans son courriel avaient déjà été abordés avec l'intéressée, mais que, vu la détérioration de la situation, elle avait dû en référer à son propre supérieur. Enfin, elle proposait de réévaluer la situation au bout de trente jours. Un mois plus tard, deux réunions furent donc organisées entre la requérante, sa supérieure et le directeur du Département des relations extérieures. La supérieure de l'intéressée fut en congé du 18 décembre 2009 au 14 janvier 2010. Quant à la requérante, elle fut absente du 25 janvier au 5 février.

Le 8 février 2010, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à la requérante, lui indiquant qu'au cours des mois passés la qualité de son travail ainsi que sa conduite à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques n'avaient pas été conformes aux attentes et qu'aucune amélioration n'avait été constatée depuis le mois de décembre. Après avoir précisé à l'intéressée que l'Organisation n'était pas en mesure de lui proposer une autre affectation, le directeur l'informait qu'elle était licenciée pour services insatisfaisants en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 9.2 du Statut du personnel applicable aux employés au Siège à Genève, qu'elle avait droit à une indemnité de licenciement et qu'elle percevrait une indemnité compensatrice de préavis équivalant à trois mois de salaire. Le 1<sup>er</sup> avril, la requérante lui adressa une demande de

réexamen de cette décision. Aucune suite n'ayant été donnée à cette demande, l'intéressée saisit la Commission paritaire d'appel le 27 mai. Dans son rapport du 10 décembre 2010, celle-ci recommanda le rejet du recours pour défaut de fondement, même si elle était d'avis que travailler à la section espagnole de traduction — laquelle était sans doute en sous-effectif — exigeait un niveau de performance supérieur à la moyenne et qu'au vu des événements du mois d'octobre 2009 une période plus longue aurait pu être accordée à la requérante pour lui permettre de s'améliorer. Par une lettre du 14 décembre 2010, qui constitue la décision attaquée, l'intéressée fut avisée que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission.

B. La requérante fait tout d'abord valoir qu'il n'a été procédé à aucune évaluation de ses services, ni avant le 9 novembre 2009 ni ultérieurement, et que, dans ces circonstances, la décision de la licencier pour services insatisfaisants ne repose sur aucun motif valable et doit donc être annulée. Si elle reconnaît avoir pu commettre certaines erreurs, elle précise toutefois qu'elle «ne bénéfici[ait] ni du statut ni des qualifications nécessaires pour effectuer [un] travail de correction et de contrôle d'éditeur» et que sa supérieure ne lui a signalé que «des petits détails oubliés, des omissions parfois». À ce sujet, elle souligne, en s'appuyant sur les dispositions du bulletin général n° 2034 du 15 avril 2008, que la décision de lui octroyer un contrat ordinaire en novembre 2008 signifiait que ses services avaient été satisfaisants au cours des années précédentes. Outre qu'elle estime que la période de trente jours au terme de laquelle la situation devait être réévaluée était trop courte, la requérante allègue que, lors des deux réunions du mois de décembre 2009, elle n'a pas pu s'exprimer au sujet de ses compétences et qu'aucune preuve du caractère insatisfaisant de ses services n'a été apportée. Elle ajoute qu'aucun objectif précis ne lui avait été fixé et, sur ce point, elle se réfère au jugement 2414 du Tribunal de céans.

La requérante fait ensuite valoir que, si sa supérieure lui a adressé de multiples courriels, elle ne pouvait y déceler un quelconque avertissement étant donné leur caractère courtois. Elle affirme n'avoir

pas reçu d'avertissement explicite avant le 9 novembre 2009 et n'avoir jamais été avisée qu'elle risquait d'être licenciée pour services insatisfaisants.

Exemples à l'appui, la requérante soutient enfin que sa supérieure hiérarchique et la Commission paritaire d'appel ont fait preuve de partialité à son égard.

La requérante demande l'annulation des décisions des 8 février et 14 décembre 2010, sa réintégration et son transfert dans un autre service, la mise en œuvre des «mécanismes d'évaluation» pour 2010 et 2011 avec fixation d'objectifs réalisables, l'ouverture d'une enquête sur le comportement de sa supérieure hiérarchique, la réparation du préjudice moral et professionnel subi, ainsi que l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIM indique que la qualité des services de la requérante a été évaluée par la supérieure de celle-ci «de manière continue et permanente», tant oralement que par écrit. Selon elle, l'intéressée a été avertie en temps utile du caractère insatisfaisant de ses services et de la nécessité de s'améliorer. Elle explique que des incidents survenus en septembre et octobre 2009, de même que l'absence d'amélioration, ont conduit à l'entretien du 9 novembre ainsi qu'à l'envoi du courriel du même jour, dans lequel des objectifs concrets ont été fixés à la requérante et qui, comme l'a relevé la Commission paritaire d'appel, pouvait être compris comme un avertissement final. Elle ajoute que, conformément à la disposition 9.211 du Règlement du personnel applicable aux employés à Genève, la requérante s'est vu octroyer pour s'améliorer un délai de trente jours qui, eu égard aux circonstances de l'espèce, ne saurait être considéré comme trop court. Lors des réunions tenues en décembre 2009, l'intéressée a toutefois indiqué qu'elle n'avait rien à se reprocher et a adopté un comportement provocateur rendant quasiment impossible toute discussion. Un nouveau délai lui a alors été accordé, mais en vain. L'Organisation déduit de ce qui précède qu'en décembre 2009 la requérante était forcément consciente de la gravité de la situation et qu'elle ne pouvait ignorer que l'évaluation insatisfaisante de son travail entraînerait son licenciement, d'autant plus, précise-t-elle, qu'il

ressort du jugement 1583 qu'il n'est pas indispensable qu'un avertissement contienne la menace expresse que l'absence d'amélioration pourrait conduire à la résiliation de l'engagement de la personne concernée.

La défenderesse explique que la charge de travail et la pression sont considérables au sein de la section espagnole de traduction et que celle-ci ne peut donc fonctionner si l'une des deux personnes qui y sont affectées n'accomplit pas son travail correctement. Selon l'OIM, la qualité du travail de la requérante était jugée insuffisante depuis le début de l'année 2008 et l'intéressée n'a pas apporté la preuve du contraire. L'Organisation lui reproche notamment d'avoir commis de graves erreurs dans le traitement des documents traduits, de ne pas avoir respecté sa hiérarchie — ce qui lui a valu un avertissement en février 2008 — et d'avoir méconnu les procédures administratives.

L'OIM estime que la supérieure de la requérante a tout mis en œuvre pour aider sa subordonnée à s'améliorer et que son évaluation n'est pas entachée de partialité, ce qui a été confirmé par la Commission paritaire d'appel. Elle relève que cette dernière a aussi été d'avis que la décision de licencier l'intéressée était conforme à l'article 9.2 du Statut du personnel. Elle signale enfin que le fait que la requérante n'a pas un niveau suffisant en anglais a limité ses possibilités de réaffectation.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses arguments. Selon elle, l'avertissement du mois de février 2008 ne saurait constituer une preuve du caractère insatisfaisant de ses services étant donné que, quelques mois plus tard, elle s'est vu octroyer un contrat ordinaire. À ses yeux, les discussions qu'elle a pu avoir avec sa supérieure ne remplaçaient pas une véritable procédure d'évaluation.

E. Dans sa duplique, l'OIM maintient sa position. Elle fait valoir que la décision d'octroyer un contrat ordinaire à la requérante doit s'analyser comme l'un des nombreux exemples de tentatives destinées à l'aider à améliorer la qualité de ses services.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui était entrée au service de l'OIM en juin 2001 en tant que commis dactylographe, se vit octroyer un contrat ordinaire le 1<sup>er</sup> novembre 2008. Au moment des faits, elle occupait des fonctions de secrétaire de grade G.4 au sein de la section espagnole de traduction du Département des relations extérieures.

2. Dans la nuit du 18 au 19 octobre 2009, le domicile de l'intéressée fut détruit par un incendie. Son médecin traitant lui ayant prescrit un arrêt de travail, celle-ci ne reprit le travail que le 9 novembre 2009. Ce jour-là, après avoir eu avec elle un entretien portant sur la qualité de ses prestations et son comportement professionnel, sa supérieure hiérarchique lui envoya un courriel dans lequel elle formulait plusieurs recommandations concernant divers aspects de son travail et qui se terminait ainsi :

«Tout ce que je viens de te signaler n'est pas nouveau car cela fait partie de ton travail et nous en avons déjà parlé. Justement, vu la récurrence des problèmes et la détérioration de la situation, je me suis vu dans l'obligation d'en informer mon superviseur.

Comme toujours, je suis ouverte au dialogue [et] à toute proposition qui pourrait contribuer à l'amélioration de notre travail ou à résoudre n'importe quel problème. Dans ces circonstances, je propose de réévaluer la situation dans trente jours.»

3. Un mois plus tard, l'intéressée et sa supérieure hiérarchique rencontrèrent le directeur du département précité à deux reprises. Aux dires de l'OIM, ces réunions avaient pour objet de faire le point sur les progrès accomplis par l'intéressée, mais les parties se seraient séparées sans avoir pu «s'entendre sur le niveau des prestations de [cette dernière], ni trouver une solution satisfaisante pour une collaboration future».

4. S'étant vu signifier, par courrier du 8 février 2010, qu'elle était licenciée pour services insatisfaisants en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 9.2 du Statut du personnel applicable aux employés au Siège à Genève et qu'elle percevrait notamment une

indemnité compensatrice de préavis équivalant à trois mois de salaire, la requérante entama la procédure de recours interne. Par lettre du 14 décembre 2010, elle fut informée que le Directeur général, faisant sienne la recommandation émise par la Commission paritaire d'appel, avait décidé de rejeter son recours pour défaut de fondement. Telle est la décision déferée devant le Tribunal de céans.

5. La requérante soutient, en substance, que la décision de la licencier pour services insatisfaisants n'a été précédée d'aucun avertissement en bonne et due forme et qu'elle repose sur des motifs illégitimes étant donné que son travail n'a jamais été évalué. Par ailleurs, elle dénonce le parti pris dont elle aurait été victime.

Elle demande l'annulation des décisions des 8 février et 14 décembre 2010, sa réintégration et son transfert dans un autre service. En outre, elle sollicite la mise en œuvre des «mécanismes d'évaluation» pour les années 2010 et 2011, l'ouverture d'une enquête sur le comportement de sa supérieure hiérarchique, la réparation du préjudice subi et l'octroi de dépens.

6. La défenderesse estime que la requête est dénuée de fondement. Exemples à l'appui, elle affirme que la qualité du travail accompli par l'intéressée, qui était «évaluée de manière continue et permanente», était jugée insatisfaisante depuis le début de l'année 2008. Elle souligne que le comportement de la requérante, tant avec ses collègues qu'avec les collaborateurs externes, «laissait à désirer» et insiste notamment sur le fait qu'en février 2008 l'intéressée a reçu un avertissement pour non-respect de sa hiérarchie.

Par ailleurs, l'Organisation fait valoir que la requérante a, à plusieurs reprises, été avertie par écrit que ses services étaient jugés insatisfaisants. Elle précise que l'intéressée a aussi eu avec sa supérieure hiérarchique plusieurs entretiens au cours desquels cette dernière «a proposé diverses solutions pour remédier aux lacunes répétitives constatées dans la qualité d[e son] travail» mais que celle-ci s'est encore détériorée en septembre et octobre 2009. Elle indique que, le 9 novembre 2009, la supérieure de la requérante a

«évalué le travail et le comportement professionnel» de sa subordonnée et qu'avec l'accord du directeur du Département des relations extérieures elle lui a ensuite adressé un «avertissement écrit officiel». La qualité de son travail ne s'étant pas améliorée dans les trente jours qui avaient été impartis par cet «avertissement», la requérante a été licenciée pour services insatisfaisants.

7. Le Tribunal rappelle qu'un fonctionnaire dont les services ne sont pas considérés comme satisfaisants a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche, afin qu'il soit mis en mesure de remédier à cette situation, et de voir ses objectifs fixés à l'avance. Il rappelle également qu'une organisation ne peut fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail et que, s'il n'a pas à substituer — sauf erreur manifeste — sa propre appréciation des services des fonctionnaires à celle des organes compétents des organisations internationales, encore faut-il que ces appréciations soient émises en toute connaissance de cause et que les éléments sur lesquels elles reposent soient exacts et régulièrement établis (voir les jugements 3070, au considérant 9, 2468, au considérant 16, et 2414, aux considérants 23 et 24).

8. En l'espèce, le Tribunal constate, d'une part, que le grief d'insubordination retenu à l'encontre de la requérante serait plutôt passible d'une sanction disciplinaire ne pouvant être prononcée qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire régulièrement menée et, d'autre part, que les pièces du dossier ne lui permettent pas d'établir, comme il l'avait fait dans un litige ayant opposé l'OIM à l'un de ses agents (voir le jugement 2274), que le travail de la requérante a fait l'objet d'une évaluation dans le respect des règles applicables — au nombre desquelles figure l'instruction relative au système de perfectionnement du personnel — et des exigences de la jurisprudence. En effet, aucun formulaire d'évaluation, dûment rempli et signé par la requérante et ses supérieurs, n'est produit pour attester qu'une procédure d'évaluation objective et contradictoire a été mise en œuvre. Les explications fournies par l'Organisation pour justifier un tel manquement à ses

obligations ne sauraient être acceptées. En particulier, la circonstance que, du fait que la section espagnole de traduction était composée de deux personnes seulement, les problèmes étaient «abordés immédiatement et oralement», ne pouvait constituer un motif valable pour priver la requérante, en violation du principe d'égalité de traitement, d'une évaluation devant être effectuée conformément aux règles applicables.

9. Par ailleurs, le Tribunal relève que le courriel du 9 novembre 2009, que la défenderesse qualifie d'«avertissement écrit officiel», se borne en réalité à proposer une réévaluation de la situation au bout de trente jours, sans fixer d'objectifs précis à l'intéressée ni lui donner d'indications suffisamment claires pour lui permettre de se rendre compte que ses performances professionnelles étaient mises en cause au point qu'elle risquait de voir son engagement résilié.

10. Il résulte de ce qui précède que, les exigences de la jurisprudence relatives à la résiliation d'un contrat pour services insatisfaisants n'étant pas remplies, les décisions des 8 février et 14 décembre 2010 doivent être annulées.

11. La requérante demande sa réintégration au sein de l'Organisation. Le Tribunal estime, compte tenu des circonstances de la cause et du fait que l'intéressée bénéficiait, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2008, d'un contrat ordinaire octroyé en raison de la qualité de ses prestations, que cette demande est justifiée. Cette réintégration sera donc ordonnée avec toutes conséquences de droit à compter de la date de résiliation du contrat.

12. Soutenant avoir été victime de parti pris, la requérante réclame des dommages-intérêts pour le tort moral et professionnel qui résulte, selon elle, du «traitement disproportionné qui a conduit à la fin de [s]on contrat, après plus de huit années de service, et qui [l]'a profondément atteint[e]».

Le Tribunal ne retiendra pas ce dernier grief, qui ne s'appuie pas sur des éléments de preuve tangibles. En revanche, il estime que,

compte tenu des circonstances et de l'illégalité constatée, l'intéressée a subi un préjudice moral, qu'il convient de réparer par l'octroi d'une indemnité de 10 000 francs suisses.

13. La requérante devant ainsi être réintégrée avec toutes conséquences de droit, le Tribunal n'estime pas devoir faire droit à ses autres demandes.

14. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens fixés à la somme de 5 000 francs.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du 14 décembre 2010 de même que celle du 8 février 2010 sont annulées.
2. L'OIM réintègrera la requérante comme il est dit au considérant 11 ci-dessus.
3. Elle lui versera une indemnité de 10 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.
4. Elle lui versera également une somme de 5 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 avril 2013, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

SEYDOU BA  
CLAUDE ROUILLER  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET