

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

M.

c.

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

121^e session

Jugement n° 3612

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M^{me} P. M. le 9 mai 2013, la réponse du Fonds mondial du 5 juin 2014, la réplique de la requérante du 17 octobre 2014 et la duplique du Fonds mondial du 22 janvier 2015;

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 :

Après son départ en décembre 2012 sur la base d'un accord de cessation de service, la requérante a contesté le fait que le Fonds mondial n'avait pas suivi la procédure adéquate en ce qui concernait son rapport d'évaluation pour l'année 2011.

La requérante a travaillé pour le Fonds mondial de novembre 2009 au 12 juin 2012. En 2012, le Fonds mondial fit l'objet d'une importante restructuration, à la suite de laquelle l'organisation considéra que certains employés, dont la requérante, avaient besoin d'un soutien afin que leurs compétences, prestations, qualifications ou aptitude puissent répondre aux nouvelles exigences. La requérante, comme ceux qui se trouvaient dans la même situation qu'elle, se vit proposer deux options :

soit continuer à exercer les mêmes fonctions mais à un poste différent tout en acceptant de participer à un programme de travail destiné à améliorer ses compétences pour assurer le succès de ses nouvelles fonctions, soit signer un accord de cessation de service. Elle en fut informée fin mars 2012 et sollicita un délai de réflexion avant de donner sa réponse. Par la suite, elle demanda que lui soient précisés les motifs pour lesquels le Fonds mondial avait conclu que ses compétences et prestations n'étaient pas à la hauteur des exigences du nouveau poste et sollicita un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques au sujet de son dossier d'évaluation pour 2011. Au début du mois d'avril 2012, elle prit connaissance du «rapport de discussion» de 2011 et obtint des informations au sujet de ses prestations. Pour faciliter la mise en place des mesures de soutien à sa formation, on lui offrit la possibilité de continuer d'exercer ses fonctions de gestionnaire de portefeuille du Fonds mondial, mais en étant réaffectée de l'équipe de l'Afrique à celle de l'Amérique latine et des Caraïbes sous l'autorité d'un nouveau supérieur hiérarchique. Le 5 avril, elle confirma son intérêt pour la réaffectation et en bénéficia dès la mi-avril. Elle fut alors placée dans un programme de travail supervisé pendant six semaines pour qu'elle prenne connaissance de ce qui était attendu d'elle en termes de niveau de performances et pour définir les mesures spécifiques à adopter aux fins de son amélioration. Elle fut informée que, dans l'éventualité où elle ne parviendrait pas à démontrer que ses prestations étaient du niveau requis pendant cette période, elle devrait suivre un plan formel d'amélioration des performances comme prévu par le Règlement et la procédure en matière de ressources humaines.

En mai 2012, elle prit contact avec le Département des ressources humaines pour évoquer la possibilité de signer un accord de cessation de service par consentement mutuel, en dépit du fait qu'elle avait été informée le 11 avril 2012 que, si elle décidait d'être réaffectée, elle n'aurait plus la possibilité de signer un accord de cessation de service. L'administration accepta néanmoins de revenir sur sa position et, le 29 mai, la requérante approuva la proposition d'accord de cessation de service. Selon cet accord, elle était placée en congé spécial avec plein traitement du 1^{er} juin 2012 au 31 décembre 2012, date à laquelle son service prenait officiellement fin. L'une des clauses de l'accord indiquait

qu'elle s'était engagée à ne pas introduire de recours ou de réclamation contre le Fonds mondial «découlant directement ou indirectement d'une quelconque décision ou action prise ou d'un quelconque événement survenu durant la période de [son] emploi auprès du Fonds mondial, ou pour tout autre motif».

En janvier 2013, elle interrogea le Fonds mondial au sujet de son rapport d'évaluation pour 2011 et demanda que lui soit communiqué son dossier d'évaluation pour cette année-là. Le 15 février 2013, l'administration lui adressa les copies des formulaires d'évaluation réclamés pour les années 2010 et 2011. Telle est la décision que la requérante attaque devant le Tribunal.

Elle demande au Tribunal d'ordonner que lui soit fourni immédiatement «le rapport d'évaluation [complet pour 2011] pré- et post-ajustement» et que le rapport d'évaluation pour 2011 ne fasse état que des «commentaires pré-ajustement». Elle demande également au Tribunal d'invalider l'accord de cessation de service, de lui octroyer réparation pour la négligence et la mauvaise foi dont a fait preuve le Fonds mondial et le manquement à son devoir de sollicitude, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral. Elle réclame en outre la «[c]ondamnation symbolique» du Fonds mondial pour le manque de respect dont il a fait preuve dans le cadre de son rapport d'évaluation, le remboursement de ses frais de procédure et des lettres de référence appropriées aux fins de sa future recherche d'emploi.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et dénuée de fondement. Il réclame la condamnation de la requérante aux dépens d'un montant d'au moins 40 000 francs suisses au motif que la requête est vexatoire.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est une ancienne employée du Fonds mondial. Elle y a exercé des fonctions de novembre 2009 au 12 juin 2012, puis a été placée en congé spécial à plein traitement jusqu'au 31 décembre 2012, date de sa cessation de service, en vertu d'un accord de cessation de service par consentement mutuel qu'elle avait signé le 29 mai 2012.

Avant sa cessation de service, le Fonds mondial avait fait l'objet d'une importante restructuration, dont il était ressorti que plusieurs employés (dont la requérante) nécessitaient un appui en matière de compétences pour satisfaire aux exigences découlant des nouveaux objectifs du Fonds mondial. Deux options leur furent proposées à cet égard : soit continuer à exercer les mêmes fonctions en acceptant de participer à un programme de travail destiné à garantir leur succès à leur nouveau poste, soit accepter un accord de cessation de service. La requérante sollicita de plus amples informations sur les motifs retenus par le Fonds mondial pour conclure que ses qualifications et ses prestations étaient insuffisantes et demanda à rencontrer ses supérieurs hiérarchiques afin d'examiner son rapport d'évaluation pour 2011.

2. Lors d'une réunion organisée en avril 2012, les prestations de la requérante furent examinées et celle-ci prit connaissance de son rapport d'évaluation pour 2011. Dans des courriels envoyés à la suite de cette réunion, la requérante s'engagea à améliorer les aspects de son travail qui avaient été évoqués et, rejetant la proposition concernant la signature d'un accord de cessation de service, elle accepta d'être réaffectée dans un autre département pour y exercer les mêmes fonctions pendant six semaines dans le cadre d'un programme de travail supervisé afin de confirmer le niveau de ses prestations, étant entendu que, si elle ne parvenait pas à démontrer que ses prestations étaient du niveau requis, elle devrait suivre un plan d'amélioration des performances.

3. En mai 2012, la requérante s'enquit de la possibilité d'un nouvel accord de cessation de service. Cet accord lui fut proposé le 25 mai, et elle le signa le 29 mai 2012. L'accord contenait des informations détaillées sur les sommes forfaitaires qui lui seraient versées, ainsi que les traitements, allocations et bénéfices qu'elle percevrait jusqu'à la date de son départ (le 31 décembre 2012), et la période pendant laquelle elle continuerait de bénéficier des prestations de la caisse d'assurance maladie et des autres avantages et immunités. Il précisait également que tous les biens et les documents d'identité appartenant au Fonds mondial devaient être rendus et qu'elle ne serait pas autorisée à travailler pour le Fonds mondial pendant une période de cinq années après son départ.

En signant l'accord, elle certifiait également qu'«[elle n'avait] pas introduit de recours et accept[ait] de façon irrévocable de ne pas déposer, engager ou effectuer, auprès de quelqu'instance que ce soit, de recours ou de réclamation à l'encontre du Fonds mondial ou de ses directeurs, responsables ou membres du personnel (tant en activité que retraités) découlant directement ou indirectement d'une quelconque décision ou action prise ou d'un quelconque événement survenu durant la période de [son] emploi auprès du Fonds mondial, ou pour tout autre motif». Il était précisé en outre que «[l]'accord s'entend[ait] du règlement total et définitif de toute réclamation d'ordre contractuel et/ou statutaire que la requérante pourrait introduire contre le Fonds mondial, y compris les réclamations pour dommages corporels en lien avec son emploi auprès de l'organisation» et que, «[d]ans l'éventualité où [la requérante] viendrait à enfreindre une quelconque clause de cet accord, le Fonds mondial se réserv[ait] le droit de saisir la justice ou prendre toute autre mesure conformément à la loi et à l'équité».

4. En janvier 2013, la requérante demanda au Département des ressources humaines (HRD) de lui communiquer ses rapports d'évaluation pour l'année 2011. Elle reçut un courriel de HRD, daté du 15 février 2013, auquel étaient annexés les documents réclamés. La teneur du courriel était la suivante :

«Chère [requérante],
Veuillez trouver ci-joint les rapports d'évaluation du Fonds mondial vous concernant pour les périodes de 2010 et 2011.
Nous vous prions de nous excuser pour le retard et vous remercions de votre patience.
N'hésitez pas à reprendre contact avec nous si vous avez besoin d'autres précisions.
Avec nos meilleures salutations,
[HRD].»

La requérante attaque cette décision dans la présente requête en s'appuyant sur les motifs suivants :

a) la procédure d'évaluation des services n'a pas été respectée :

- son rapport d'évaluation pour 2011 ne lui a été remis que le 15 février 2013 alors qu'il aurait dû l'être avant qu'il ne soit proposé de mettre fin à son contrat;
 - le rapport d'évaluation de 2011 comportait des incohérences dues à des erreurs commises par l'administration au moment du processus d'«ajustement»;
 - ses supérieurs hiérarchiques avaient porté leurs observations finales sur son rapport d'évaluation en avril et juillet 2012, mais n'avaient pas finalisé l'appréciation globale à ce moment-là;
- b) l'accord de cessation de service était vicié :
- l'établissement de l'accord constituait un abus de pouvoir;
 - elle a subi des pressions pour signer l'accord de cessation de service ou accepter de suivre un plan d'amélioration des performances;
 - elle a signé l'accord de cessation de service sous la contrainte;
- c) le Fonds mondial a agi de mauvaise foi dès lors qu'il savait que la procédure d'évaluation pour 2011 était entachée d'irrégularité.

5. Le Fonds mondial fait valoir que la requête est irrecevable au motif qu'elle ne remplit pas les conditions de recevabilité prévues à l'article VII du Statut du Tribunal :

- a) le courriel du 15 février 2013 n'est pas une «décision» au sens de l'article VII car il ne saurait être considéré comme une décision administrative faisant grief à la requérante;
- b) même si ce courriel devait être considéré comme une décision administrative faisant grief à la requérante, il ne peut être considéré comme une «décision définitive» dès lors qu'il émanait d'un employé de HRD qui n'était pas habilité à prendre une décision définitive concernant une réclamation;
- c) la requérante n'a pas épuisé les moyens de recours interne car, même si l'on considère que le courriel du 15 février 2013 constitue une décision définitive en bonne et due forme (ce que le Fonds mondial réfute), il n'a pas été contesté dans le cadre d'une procédure

de recours interne comme le prescrivent le Manuel du personnel et son annexe X, et comme l'exige l'article VII du Statut du Tribunal.

Le Fonds mondial demande, à titre reconventionnel, que la requérante soit condamnée aux dépens, pour un montant d'au moins 40 000 francs suisses, au motif que la requête serait manifestement irrecevable, contraire aux dispositions de l'alinéa ii) du paragraphe 6 de l'accord de cessation de service, vexatoire, non étayée, contraire au principe de bonne foi et constitutive d'un abus de procédure flagrant.

6. La requête est irrecevable. La requérante indique dans sa requête qu'elle attaque le courriel du 15 février 2013. Or le Tribunal estime que ce courriel ne constitue pas une décision au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. Les termes de ce courriel, tels que cités plus haut, ne sauraient en aucun cas être interprétés comme communiquant une décision explicite ou implicite qui fait grief à la requérante. Il ne s'agit que d'une simple réponse de courtoisie (comportant en annexe les documents réclamés) adressée à une ancienne employée qui avait demandé la copie d'un document.

7. Après examen de l'ensemble des écritures de la requérante, le Tribunal parvient à la conclusion que cette dernière conteste en substance l'évaluation de ses services pour l'année 2011, qui, selon elle, n'a pas été effectuée conformément aux règles de procédure applicables, et les conséquences de cette évaluation sur sa cessation de service. La requérante affirme que le Fonds mondial a enfreint l'article 11 du Règlement en matière de ressources humaines en ne finalisant pas la procédure d'évaluation des services pour 2011 avant de décider de mettre fin à son contrat. Elle soutient qu'«[e]n mettant fin [à son] contrat en raison d'insuffisances professionnelles par le biais d'un plan d'amélioration des performances de courte durée suivi d'un [accord de cessation de service], sans jamais lui communiquer la version définitive signée du rapport d'évaluation confirmant ou [faisant état] du prétendu caractère insuffisant de ses prestations, le Fonds mondial a commis une grave erreur de droit et a enfreint les règles et la procédure d'évaluation des services» (souligné dans l'original).

8. La requérante demande notamment au Tribunal d'ordonner que le rapport d'évaluation pour 2011 fasse état des commentaires pré-ajustement et d'invalider l'accord de cessation de service. Le Tribunal fait observer que l'accord de cessation de service qu'elle a signé le 29 mai n'était pas celui fondé sur des insuffisances professionnelles que l'organisation lui avait initialement proposé, mais un accord de cessation de service qu'elle avait elle-même demandé.

9. La requérante fait valoir que son rapport d'évaluation pour 2011 comportait des incohérences et était incomplet, qu'elle n'avait reçu aucune information sur ses supposées prestations insuffisantes avant de se voir proposer l'accord de cessation de service initial, et que c'est pour cette raison qu'elle avait demandé et signé un accord de cessation de service qui, de ce fait, était vicié.

10. Le Tribunal estime qu'avant de quitter le Fonds mondial (le 31 décembre 2012) la requérante avait eu suffisamment de temps pour demander toutes les informations pertinentes sur son rapport d'évaluation pour 2011 et déposer un recours interne contre tout aspect litigieux de ce rapport. En fait, elle a pris connaissance du contenu de son rapport d'évaluation pour 2011, au plus tard, vers la mi-2012. Le fait qu'elle n'était plus par la suite employée du Fonds mondial ne la privait pas de la possibilité de poursuivre la procédure de recours interne jusqu'à son terme (voir le jugement 3423, au considérant 7 b)). La requérante n'ayant pas épuisé les moyens de recours interne, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, la requête est irrecevable sur ce point.

11. La requête est en outre frappée de forclusion dès lors que la requérante y conteste des documents plus de quatre-vingt-dix jours après en avoir accusé réception. L'argument selon lequel la requérante n'a réalisé que ces actes étaient viciés que lorsque le Fonds mondial lui a communiqué, à sa demande, une copie du rapport d'évaluation de 2011 n'est pas convaincant. Elle savait dès le mois d'avril 2012 que ses prestations étaient en cause. Elle aurait donc dû demander une copie complète de son rapport d'évaluation pour 2011 à ce moment-là et

contester ensuite soit le contenu de ce rapport, soit, le cas échéant, l'absence de réponse à sa demande. Ne pas tenir compte des délais fixés par les règles applicables et le Statut du Tribunal reviendrait à compromettre la sécurité juridique que ces délais garantissent.

12. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée et le Tribunal n'examinera pas le fond de l'affaire. Les circonstances de l'espèce ne justifient pas que le Tribunal condamne la requérante aux dépens et, par conséquent, la demande reconventionnelle du Fonds mondial à cet égard doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée, ainsi que la demande reconventionnelle du Fonds mondial.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ