

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

M.

c.

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

123^e session

Jugement n° 3750

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} L. M. le 14 avril 2014, la réponse du Fonds mondial du 7 août, la réplique de la requérante du 17 octobre 2014, la duplique du Fonds mondial du 22 janvier 2015 et les pièces supplémentaires présentées à la demande du Tribunal par la requérante le 5 août 2016 et par le Fonds mondial le 11 août 2016;

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 :

La requérante conteste la résiliation de son engagement sur la base d'un accord de cessation de service.

En 2012, le Fonds mondial fit l'objet d'une importante restructuration, à la suite de laquelle l'organisation considéra que certains employés avaient besoin d'un soutien afin que leurs aptitudes puissent répondre aux nouvelles exigences et aux nouveaux objectifs. Ils se virent proposer deux options : soit continuer à exercer les mêmes fonctions tout en étant d'accord de participer à un programme de travail (plan d'amélioration

des performances) destiné à assurer leur succès dans leur nouveau poste, soit accepter un accord de cessation de service par consentement mutuel.

Le 22 mars 2012, la requérante se vit offrir la possibilité de signer un accord de cessation de service au motif que son travail suscitait de sérieuses préoccupations. Le lendemain, elle écrivit au chef de sa division, la Division de la gestion des subventions, pour lui faire part de son inquiétude quant à la raison invoquée pour cette offre. D'autres communications furent ensuite échangées, dans lesquelles elle réclamait son rapport d'évaluation pour 2011. La requérante fut placée par la suite en congé de maladie le 1^{er} mai 2012, initialement pour un mois, mais le congé fut prolongé jusqu'au 31 octobre 2012. Toutefois, à la mi-mai, elle signa un accord de cessation de service, qui fut ultérieurement modifié en octobre et en décembre 2012. Selon la version finale de l'accord, elle quittait ses fonctions le 31 octobre 2012 et était placée en congé spécial avec traitement du 1^{er} novembre 2012 au 31 mai 2013. L'accord prévoyait expressément qu'elle s'engageait 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.

Le 22 avril 2013, la requérante saisit le Comité d'appel, invoquant une violation de la procédure d'évaluation des services et contestant la procédure ayant abouti à la résiliation de son contrat par un accord de cessation de service. Elle demandait que lui soit remis son rapport d'évaluation de 2011, que lui soit octroyée une compensation financière pour la négligence du Fonds mondial, sa mauvaise foi, le manquement à son devoir de sollicitude, et pour le préjudice moral subi. Elle réclamait également sa réintégration, une «réparation financière» pour avoir signé un accord de cessation de service sous la pression et pour avoir abandonné sa carrière au Fonds mondial sur la base d'allégations de services insatisfaisants, ainsi que la «condamnation symbolique» du Fonds mondial qui n'aurait pas fait preuve de respect dans le traitement de son affaire.

Le 23 janvier 2014, le Comité d'appel rendit un rapport, dans lequel il indiquait n'avoir trouvé aucune preuve de pressions illégales

ou inappropriées concernant la signature de l'accord de cessation de service. D'après les termes de l'accord, il estimait que le recours était irrecevable et recommandait le rejet des prétentions de la requérante. Toutefois, il conclut que la façon dont l'administration avait géré l'affaire avait pu nuire à la réputation professionnelle et à la santé de la requérante et recommanda que soient octroyés à celle-ci deux à trois mois de traitement à titre de compensation. Il recommanda également que, si la requérante le souhaitait, l'administration lui remette une lettre indiquant que l'accord de cessation de service n'était pas fondé sur des services insatisfaisants.

Par une note du 7 février 2014, qui constitue la décision attaquée, le Directeur exécutif notifia à la requérante sa décision de ne rien lui accorder de plus que ce qui était prévu dans l'accord de cessation de service. Il soulignait que cet accord était définitif et juridiquement contraignant et qu'elle avait accepté de ne pas se prévaloir de la procédure de réclamation et de résolution des litiges.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner au Fonds mondial de lui fournir immédiatement son rapport d'évaluation complet pour 2011 ainsi qu'une «lettre de référence appropriée mentionnant ses bonnes prestations», et de l'indemniser pour la négligence, le retard excessif et la mauvaise foi du Fonds mondial dans la gestion de la procédure d'évaluation. Elle demande également au Tribunal d'ordonner sa réintégration avec toutes les conséquences de droit ou, si ce n'est pas possible, le versement d'une indemnité adéquate pour la perte de son emploi. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral, une «réparation financière» et le remboursement des frais d'assistance juridique.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête comme manifestement irrecevable et dénuée de fondement. Il demande, à titre reconventionnel, que la requérante soit condamnée aux dépens.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du 7 février 2014 par laquelle le Directeur exécutif du Fonds mondial, acceptant partiellement

la recommandation du Comité d'appel du 23 janvier 2014, a décidé ce qui suit :

- «1) [L'accord de cessation de service] signé entre le Fonds mondial et [la requérante] doit être considéré comme définitif et juridiquement contraignant, ainsi que l'a confirmé le Comité d'appel. Il faut donc l'appliquer et lui donner effet.
- 2) Le recours de [la requérante] est irrecevable, parce qu'il est contraire à l'engagement qu'elle a pris de ne pas introduire de réclamation et de ne pas se prévaloir de la procédure de réclamation et de résolution des litiges (points 6, alinéa ii), et 7 de [l'accord de cessation de service]).
- 3) Le recours de [la requérante] ne peut pas être examiné au fond car [la requérante] a réglé définitivement toutes ses prétentions contre le Fonds mondial en apposant sa signature sur [l'accord de cessation de service] ([...] points 6, alinéa v), et 10).
- 4) Par conséquent, aucune indemnité autre que celles indiquées dans [l'accord de cessation de service] ne sera accordé à [la requérante].»*

2. À l'appui de sa requête, la requérante invoque les moyens suivants : a) la procédure qui a abouti à la signature de la version finale révisée de l'accord de cessation de service était viciée parce qu'elle se fondait à tort sur la prétendue insuffisance de ses prestations et qu'elle avait signé l'accord sans avoir pris connaissance de son rapport d'évaluation pour 2011 qui, une fois communiqué, n'avait nullement fait apparaître que ses services ne donnaient pas satisfaction; b) la procédure contestée était contraire à la disposition 11 du Règlement des ressources humaines, ainsi qu'à l'article 1 de la section relative à la gestion des services insatisfaisants dans les Procédures des ressources humaines selon lequel un plan d'amélioration des performances peut être mis en place lorsqu'une insuffisance des prestations est constatée; c) son rapport d'évaluation pour 2011 lui a été communiqué avec un retard excessif; d) le fait que le chef des ressources humaines ait officiellement reconnu dans un courriel du 9 avril 2013 l'existence de certaines irrégularités dans le processus d'évaluation pour 2011 ne saurait être considéré comme une régularisation dudit processus a posteriori au moment des faits contestés.

* Traduction du greffe.

3. Le Fonds mondial oppose une fin de non-recevoir à la requête et demande, à titre reconventionnel, que la requérante soit condamnée aux dépens, considérant que la requête est abusive, qu'elle a été formée en violation de l'accord de cessation de service et qu'elle constitue un abus de procédure. S'agissant de la recevabilité de la requête, le Fonds mondial fait observer que la requérante n'a pas soulevé la question de la validité de l'accord de cessation de service ni demandé son annulation dans le cadre de son recours interne ou dans sa requête devant le Tribunal et qu'en signant l'accord de cessation de service, elle a renoncé à son droit d'en contester la validité en vertu de la clause figurant à l'alinéa ii) du point 6 de l'accord, qui se lisait comme suit : «Vous certifiez que vous n'avez pas introduit de recours et que vous acceptez de façon irrévocable de ne pas déposer, engager ou effectuer, auprès de quelque 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 votre emploi auprès du Fonds mondial, ou pour tout autre motif.»* Sur le fond, il affirme que la décision de mettre fin au contrat de la requérante n'était pas liée à la qualité de ses services. Il fait valoir que «les aptitudes et compétences, la capacité d'adaptation au nouveau contexte organisationnel et la mesure dans laquelle l'organisation considère que le profil de l'intéressé lui correspond (qui pourrait avoir une incidence sur ses prestations futures) étaient considérées comme des facteurs majeurs de l'inscription sur la liste des personnes auxquelles un accord de cessation de service serait proposé».

4. Le Tribunal a déjà eu l'occasion de se prononcer sur les mêmes questions dans une affaire similaire contre le Fonds mondial (voir le jugement 3610). Le raisonnement qu'il a développé dans cette affaire est également applicable en l'espèce.

* Traduction du greffe.

5. La requête est recevable. Le Tribunal relève que la requérante a contesté la validité de l'accord de cessation de service en soutenant dans son recours interne notamment que «[l]a procédure ayant abouti à la résiliation de son contrat et à la signature de [l'accord de cessation de service] sous la pression était fondée sur un processus d'évaluation irrégulier et sur un parti pris justifiant une réparation appropriée pour le tort moral et le préjudice financier subis». Dans son rapport daté du 23 janvier 2014, le Comité d'appel a indiqué que la requérante «consid[érait] que la décision de mettre fin à son contrat [était] contraire à l'ancienne procédure applicable à la gestion de la performance et à la disposition 11 du Règlement des ressources humaines sur la gestion des services insatisfaisants» et a traité de la question de la validité de l'accord de cessation de service dans le cadre de l'examen de la recevabilité, parvenant à la conclusion que l'accord de cessation de service était valide, puisque «rien n'indiquait que des menaces ou des pressions illégales aient été utilisées pour contraindre la [requérante] à signer le document». En outre, le Directeur exécutif a reconnu dans la décision contestée que «[l]e Comité d'appel a[vait] examiné l'allégation de contrainte et l'a[vait] rejetée». Dans sa requête, la requérante affirme que le processus qui a conduit à la signature de l'accord de cessation de service était vicié et demande par conséquent à être réintégrée, ce qui implique l'annulation de l'accord de cessation de service. La fin de non-recevoir opposée par le Fonds mondial, qui se fonde sur l'argument que la requérante aurait renoncé à son droit de contester tant la validité que la teneur de l'accord de cessation de service, n'empêche pas le Tribunal d'en examiner la validité puisque, si cet accord n'était pas valide, aucune de ses clauses ne le serait non plus (voir le jugement 3610, au considérant 6).

6. En ce qui concerne la validité de l'accord de cessation de service, l'argument du Fonds mondial selon lequel la décision de mettre fin au contrat de la requérante n'était pas liée à la qualité de ses services mais se fondait sur l'évaluation de sa capacité de s'adapter au nouveau contexte organisationnel manque en fait et en droit. Dans les faits, elle est démentie par le courriel que l'administrateur de l'équipe du Département des ressources humaines a adressé à la requérante le 4 avril 2012, dans lequel il indiquait notamment ce qui suit : «Comprenez bien que la raison

pour laquelle il vous a été proposé d'opter pour une cessation de service dans le cadre d'un [accord de cessation de service] tient aux sérieuses préoccupations que suscite votre travail. Si vous choisissez de refuser [l'accord de cessation de service] et de rester dans l'organisation, vous serez assujettie aux règlements, politiques et procédures des ressources humaines comme le sont tous les fonctionnaires du Fonds mondial. S'il est établi que votre travail nécessite un plan d'amélioration des performances, vous pourrez contester cette décision mais, en attendant l'issue du recours, vous devrez suivre la procédure de gestion des services insatisfaisants.» Elle est également démentie par le courriel du 10 avril 2012 que le chef de la Division de la gestion des subventions a adressé au Conseil du personnel, dans lequel il indiquait que, «sur les dix-huit fonctionnaires [y compris la requérante] de la Division de la gestion des subventions qui se sont vu offrir, à titre exceptionnel, la possibilité de signer un [accord de cessation de service] pour des motifs liés aux prestations (bien que leurs postes aient été maintenus dans la nouvelle structure), tous sauf cinq ont signé l'accord [de cessation de service]».

7. Sur le plan du droit, la requérante a dû choisir entre un accord de cessation de service et un plan d'amélioration des performances, lequel, selon la disposition 11 du Règlement des ressources humaines et l'article 1.3 de la section relative à la gestion des services insatisfaisants dans les Procédures des ressources humaines, présuppose que ses prestations n'étaient pas conformes aux attentes. En particulier, au moment où lui avait été proposé l'accord de cessation de service, l'article 1.3 se lisait comme suit :

«1.3 Définitions

1.3.1 Services insatisfaisants

Les services d'un fonctionnaire sont réputés insatisfaisants lorsqu'ils ne répondent pas aux attentes énoncées dans son plan de travail ou aux objectifs spécifiques de développement fixés dans le cycle de suivi du comportement professionnel.

1.3.2 Plan d'amélioration des performances

S'il est constaté que les services d'un fonctionnaire sont insatisfaisants, un plan d'amélioration des performances est mis en place afin de préciser

les points pour lesquels une amélioration est nécessaire, proposer le cas échéant des activités formatrices et définir un plan de suivi.»*

La requérante a dû choisir entre l'option de rester au Fonds mondial à condition de suivre un plan d'amélioration des performances et celle de signer un accord de cessation de service mettant ainsi fin à sa relation d'emploi avec le Fonds mondial. Le processus qui a conduit à l'accord de cessation de service était entaché de deux vices graves. Comme le Comité d'appel l'a noté dans son rapport, «l'organisation a fourni à la [requérante] des informations trompeuses en mars 2012. [Le Comité d'appel] a relevé qu'il n'était nullement fait état de services insatisfaisants dans les rapports d'évaluation de la [requérante] pour 2010 et 2011; bien qu'incomplets, ces rapports montraient qu'elle avait atteint la plupart des objectifs et même dépassé les attentes pour deux d'entre eux.» La requérante ne remplissait pas les conditions pour être soumise à un plan d'amélioration des performances puisqu'il ressortait de tous ses rapports d'évaluation précédant l'offre d'accord de cessation de service qu'elle avait régulièrement atteint les niveaux de performance attendus. En amenant la requérante à penser que ses services étaient insatisfaisants, le Fonds mondial a commis un abus de pouvoir et soumis la requérante à une pression illégale qui a vicié son consentement, puisqu'elle a signé l'accord de cessation de service en pensant à tort que son travail ne donnait pas satisfaction. L'option d'un plan d'amélioration des performances ainsi proposée étant entachée d'illégalité, l'accord de cessation de service signé par la requérante est nul et non avenue car signé sous la contrainte.

8. Comme déjà indiqué dans le jugement 3610, au considérant 9, «[l]e Tribunal reconnaît que les organisations internationales jouissent d'un pouvoir 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. En l'espèce, le Fonds mondial a employé un outil (le plan d'amélioration des performances), qui est expressément conçu pour remédier à des insuffisances professionnelles décelées chez un employé, afin de faire face à d'éventuelles futures carences

* Traduction du greffe.

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, puisque, selon l'organisation elle-même, la possibilité de suivre un plan d'amélioration des performances pouvait être offerte indistinctement à chaque employé.»

9. Au vu de ce qui précède, l'accord de cessation de service est nul et non avenue et le Tribunal ordonnera la réintégration de la requérante dans un délai d'un mois à compter du prononcé du présent jugement. Le Fonds mondial versera à la requérante un montant équivalent à tous les traitements, indemnités et allocations auxquels elle avait droit, y compris toute cotisation que le Fonds mondial aurait versée à la Caisse de prévoyance, depuis la date de la cessation de service jusqu'à la date effective de la réintégration, majoré d'un intérêt de 5 pour cent l'an à compter des dates d'échéance, déduction faite de la somme versée au titre de l'accord de cessation de service et de tout gain professionnel net perçu au cours de cette période. Au cas où le Fonds mondial manquerait à son obligation de réintégrer la requérante et de lui verser toutes les sommes dues dans un délai d'un mois à compter du prononcé du présent jugement, il devra payer à la requérante un intérêt de 20 pour cent l'an jusqu'à ce que ces deux conditions soient remplies. Pour l'abus de pouvoir et le manquement du Fonds mondial à son devoir de sollicitude du fait des actes illégaux ayant abouti à la résiliation de l'engagement de la requérante, le Tribunal octroiera à cette dernière des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses compte tenu du fait qu'elle doit être réintégrée. Obtenant gain de cause, la requérante a droit à 2 000 francs suisses à titre de dépens et la demande reconventionnelle du Fonds mondial tendant à ce qu'elle soit condamnée aux dépens est rejetée. Le Tribunal ne fait pas droit à la demande de la requérante tendant à ce qu'un rapport d'évaluation complet pour 2011 lui soit fourni immédiatement ainsi qu'une lettre de référence mentionnant ses bonnes prestations, puisque le rapport d'évaluation de 2011 a été annulé et que, le Tribunal ayant ordonné sa réintégration, elle n'a plus besoin de la lettre de recommandation.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 7 février 2014 est annulée et l'accord de cessation de service doit être considéré comme nul et non avenu.
2. Le Fonds mondial réintègrera la requérante dans un délai d'un mois à compter du prononcé du présent jugement.
3. Le Fonds mondial versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel, comme indiqué au considérant 9 ci-dessus.
4. Il lui versera une indemnité de 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. Il lui versera également la somme de 2 000 francs suisses à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté, de même que la demande reconventionnelle du Fonds mondial.

Ainsi jugé, le 18 octobre 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 novembre 2016.

(Signé)

CLAUDE ROUILLER GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN

DRAŽEN PETROVIĆ