

## QUATRE-VINGT-SEPTIÈME SESSION

### Affaire Harada

#### Jugement No 1863

#### Le Tribunal administratif,

**Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M<sup>me</sup> Catherine Sunan Harada le 4 mai 1998 et régularisée le 1<sup>er</sup> juillet, la réponse de l'Organisation en date du 15 octobre 1998, le mémoire en réplique de la requérante du 5 février 1999 et la duplique de la FAO datée du 20 avril 1999;**

**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, ressortissante américaine née en 1946, a travaillé pour la FAO à plusieurs reprises et sous différents statuts à partir de 1981. Le 4 juin 1991, son contrat de courte durée en tant qu'audio-dactylographe de grade G.3 au Service de traduction fut converti en contrat de durée déterminée jusqu'au 31 décembre 1991. Il fut ensuite renouvelé.**

**Le 4 juillet 1994, elle fut transférée à l'unité des ventes de la Section distribution et ventes. Son travail consistait alors principalement à traiter les commandes de publications et à préparer les factures correspondantes. Par memorandum en date du 8 février 1996, elle se plaignit auprès du chef par intérim de la Sous-division de la production et de la distribution du fait, notamment, qu'il ne lui était pas possible d'utiliser le programme informatique de facturation et qu'elle perdait, de ce fait, beaucoup de temps. Elle demandait donc que sa productivité ne soit pas comparée à celle de ses collègues qui avaient accès à ce programme. Elle relevait également qu'elle n'avait jamais été officiellement transférée au poste qu'elle occupait. Le chef par intérim répondit, le 23 février, que le programme de facturation était installé sur son ordinateur et qu'elle devait l'utiliser pour son travail; que sa productivité n'était pas comparée avec celle de ses collègues car le travail demandé pour traiter une commande pouvait varier considérablement mais que le retard important dans le traitement des commandes était préoccupant; et que le directeur de la division prendrait contact avec elle au sujet de son poste.**

**Par lettre du 28 juin 1996, le directeur de la Division du personnel l'informa que plus de 200 postes allaient être supprimés. Il ne précisait pas si celui de la requérante était concerné mais l'assurait que tous les efforts seraient faits pour trouver un poste adapté à ses qualifications.**

**Conformément au paragraphe 308.411 du Manuel, les fonctionnaires de grade G.1 à G.6 bénéficient d'une augmentation d'échelon à l'intérieur du grade tous les deux ans si leur travail est satisfaisant. La requérante devait normalement obtenir une telle augmentation à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1996. Par memorandum daté du 21 août, la directrice de la Division de l'information lui transmet un memorandum de son superviseur, daté du même jour, lui reprochant le retard accumulé dans le traitement des commandes, ses difficultés à travailler en groupe, ses absences prolongées pendant les heures de travail et son peu d'aisance dans l'utilisation des ordinateurs. La directrice lui faisait savoir qu'elle recommandait au directeur du personnel de suspendre l'augmentation tant que ses services ne seraient pas jugés satisfaisants. La requérante répondit en détail à ces reproches par memorandum du 25 septembre. Le 16 octobre, la directrice l'informa qu'elle maintenait sa décision et demanda le jour même la suspension de l'augmentation au directeur du personnel.**

**Le 24 octobre 1996, le directeur du personnel fit savoir à la requérante qu'il avait accepté la recommandation de suspendre son augmentation. Faisant référence à cette décision et à la suppression de**

son poste, il l'informa, le 5 novembre, que son contrat de durée déterminée, dont la date d'expiration était le 31 décembre 1996, ne serait pas renouvelé.

La requérante fit recours auprès du Directeur général contre ces deux décisions le 20 janvier 1997. Le 19 mars, elle introduisit un recours devant le Comité de recours. Le lendemain, le Sous-directeur général chargé de l'administration et des finances rejeta son premier recours au nom du Directeur général. Dans son rapport du 17 novembre 1997, le Comité recommanda au Directeur général de rejeter le second recours, ce que celui-ci fit par lettre du 3 février 1998 qui constitue la décision attaquée.

**B.** La requérante fait observer qu'elle n'avait pas travaillé dans le poste au Service de traduction depuis plus de deux ans et affirme que la laisser délibérément dans un poste destiné à être supprimé était discriminatoire. Selon elle, le directeur de la Division du personnel a fait preuve de mauvaise foi en l'assurant que tous les efforts seraient faits pour lui trouver un autre poste.

Elle soutient que, selon le paragraphe 308.416 du Manuel, il ne peut être mis fin à un engagement que si les services ont été insuffisants «durant deux périodes successives ouvrant droit à l'augmentation d'échelon». Le Directeur général a donc commis une erreur de droit en décidant de ne pas renouveler son contrat après la suspension de son augmentation pour une seule période. Elle ajoute que cette suspension est normalement temporaire, permettant ainsi au fonctionnaire de s'améliorer, mais qu'une telle chance ne lui a pas été donnée. Elle estime avoir été victime de parti pris et explique que sa productivité ne pouvait être comparée à celle de ses collègues car elle n'avait pas accès au programme informatique de facturation, qu'il ne lui avait jamais été demandé de faire des heures supplémentaires et qu'elle avait été en congé maladie pendant de longues périodes sans être remplacée. Elle ajoute qu'aucune critique n'avait été émise sur son travail depuis son transfert à l'unité des ventes.

La requérante réclame l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997 et l'octroi de son augmentation d'échelon à l'intérieur du grade.

**C.** Dans sa réponse, la FAO fait valoir que, en 1994, la requérante a été transférée, avec son poste, du Service de traduction à la Section distribution et ventes. Elle explique que le poste de la requérante a été supprimé le 31 juillet 1996 et que celle-ci a été placée dans un poste temporaire au sein de l'unité des ventes avec les mêmes fonctions que celles qu'elle remplissait depuis juillet 1994. Les efforts qui étaient faits pour trouver un poste lui convenant ont été interrompus lorsque son superviseur a estimé ses services insatisfaisants. La décision de ne pas renouveler son contrat était donc basée sur la piètre qualité de ses prestations.

L'Organisation fait valoir que le paragraphe 308.416 du Manuel ne concerne que l'augmentation d'échelon à l'intérieur du grade et ne peut avoir de conséquence sur d'autres dispositions du Manuel telles que celles régissant l'expiration des engagements de durée déterminée.

**D.** Dans sa réplique, la requérante conteste l'allégation de la FAO selon laquelle elle aurait été transférée, avec son poste, au sein de la Section distribution et ventes. Elle fait observer que la lettre du directeur du personnel du 5 novembre 1996 indique clairement que la décision de mettre fin à ses services était basée non seulement sur la suspension de son augmentation d'échelon, mais également sur la suppression de son poste.

Elle conteste l'interprétation que l'Organisation donne du paragraphe 308.416 du Manuel et soutient qu'il s'applique également aux détenteurs de contrats de durée déterminée. Elle ajoute que le problème de productivité était généralisé à l'ensemble de l'unité des ventes du fait d'une mauvaise organisation du travail.

La requérante soutient que les critiques de l'administration ont servi de «prétexte à la suspension de [son augmentation d'échelon] qui a, ensuite, été utilisée comme une raison pour mettre fin à [ses] services du fait de la suppression d'un poste qu'elle n'occupait plus». Enfin, elle affirme que le paragraphe 314.222 du Manuel n'a pas été respecté en ce qu'elle n'a jamais reçu du directeur de sa division la communication écrite des motifs de la décision envisagée.

**E.** Dans sa duplique, la défenderesse maintient que la requérante a conservé son poste jusqu'à ce que celui-ci soit supprimé. Elle fait observer qu'il n'est pas inhabituel qu'un fonctionnaire remplisse des fonctions ne correspondant pas à la description de son poste.

L'Organisation relève que le paragraphe 314.222 du Manuel concerne le licenciement pour insuffisance professionnelle alors que les services de la requérante ont pris fin, non pas du fait d'un licenciement, mais parce que son contrat n'a pas été renouvelé.

#### CONSIDÈRE :

1. Après avoir travaillé en qualité de dactylographe sur la base de plusieurs engagements de courte durée rémunérés à la journée, la requérante s'est vu octroyer un contrat de courte durée, avec rémunération mensuelle, au Service de traduction, du 4 décembre 1990 au 3 juin 1991. Le 4 juin 1991, ce contrat a été converti en contrat de durée déterminée et prolongé jusqu'au 31 décembre 1991. Il fut ensuite renouvelé à plusieurs reprises.
2. La requérante a été mutée le 4 juillet 1994 à l'unité des ventes de la Section distribution et ventes, et chargée du traitement des commandes de publications et de la préparation des factures.
3. Le 8 février 1996, elle s'est plainte de son travail auprès de son supérieur et, en particulier, de ne pas être autorisée à utiliser le programme informatique de facturation. Celui-ci lui a répondu, le 23 février 1996, que ce programme était installé sur son ordinateur et qu'elle devait l'utiliser puisqu'elle avait reçu la formation correspondante en même temps que ses collègues. Il lui a conseillé de consulter son chef de groupe en cas de difficultés. Enfin, il lui a fait remarquer que, s'il n'entrait pas dans ses intentions de comparer sa productivité à celle de ses collègues sur la base du nombre des factures traitées, il n'en était pas moins préoccupé par le volume important des arriérés dans le traitement des commandes.
4. Le 28 juin 1996, le directeur de la Division du personnel l'a informée de la suppression de postes, mais l'a assurée que tous les efforts seraient faits pour lui trouver une autre affectation. La défenderesse explique qu'un poste temporaire a alors été attribué à l'intéressée.
5. En août 1996, la directrice de la Division de l'information lui a fait savoir qu'elle avait recommandé la suspension de l'augmentation d'échelon à l'intérieur du grade dont elle aurait dû bénéficier le 1<sup>er</sup> novembre 1996, en raison de l'insuffisance de ses services au cours des deux dernières années. Elle lui a notamment reproché le retard accumulé dans le traitement des commandes, ses absences prolongées pendant les heures de travail, ses difficultés à travailler en équipe et son peu d'aisance dans l'utilisation des ordinateurs.
6. La requérante a rejeté les critiques portées à son encontre dans un mémorandum du 25 septembre à la directrice de la Division de l'information, avec laquelle elle s'est entretenue à deux reprises pour discuter de la question. Elle a par ailleurs eu la possibilité d'en parler à l'administrateur du personnel de l'unité administrative de soutien, au chef de cette unité et à son propre supérieur hiérarchique. Le 16 octobre 1996, la directrice de la Division de l'information a répondu aux arguments avancés par la requérante dans son mémorandum et a confirmé qu'elle recommanderait la suspension de son augmentation d'échelon au directeur de la Division du personnel.
7. Le 24 octobre, le directeur du personnel lui a fait connaître sa décision de suspendre l'augmentation. Il l'a ensuite informée, le 5 novembre, que son contrat, qui devait expirer le 31 décembre 1996, ne serait pas renouvelé.
8. La requérante a formé recours auprès du Directeur général contre ces deux décisions et, le 20 mars 1997, ce recours a été rejeté. La veille, elle avait saisi le Comité de recours. Dans son rapport daté du 17 novembre 1997, celui-ci a recommandé le rejet du recours. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation et, le 3 février 1998, a rejeté son recours comme dénué de fondement. Telle est la décision attaquée.
9. La requérante demande l'annulation de la décision du 3 février 1998, sa réintégration à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997 et l'octroi de son augmentation d'échelon à l'intérieur du grade.
10. Elle fait valoir que ni la suppression de son poste ni la suspension de son augmentation d'échelon ne constituaient des motifs valables pour ne pas renouveler son contrat. Elle explique qu'elle n'occupait plus le poste supprimé au Service de traduction depuis deux ans et demi, et qu'elle était affectée à un poste à l'unité des ventes qui n'a pas été supprimé et «qu'il convenait de pourvoir». Elle conclut que l'administration a fait preuve de discrimination à son égard en la laissant dans un poste «sans objet» destiné à être supprimé. En

**L'assurant que tous les efforts seraient faits pour lui trouver un poste adapté à ses qualifications, le directeur de la Division du personnel avait fait preuve de mauvaise foi, puisqu'aucune mesure n'avait été prise pour la transférer au poste dont elle avait exercé les tâches. Enfin, les dispositions du Manuel relatives à la suppression des postes ou à la réduction des effectifs ne lui avaient pas été appliquées.**

**11. La requérante soutient que, selon le paragraphe 308.416 du Manuel, un fonctionnaire ne peut être «muté, rétrogradé ou licencié» que si ses services ont été insuffisants durant deux périodes successives ouvrant droit à une augmentation d'échelon. Or, elle a obtenu des augmentations d'échelon jusqu'à la dernière période. La décision de ne pas renouveler son contrat après la suspension de son augmentation d'échelon pour une seule période était donc une erreur de droit. Elle ajoute que la suspension d'une augmentation d'échelon à l'intérieur du grade n'est pas une mesure définitive, puisque l'augmentation peut être accordée plus tard en cas d'amélioration de la qualité des services du fonctionnaire concerné.**

**12. A son avis, la suspension de son augmentation d'échelon n'était pas justifiée. Elle s'applique à réfuter un par un les reproches formulés en 1996 par la directrice de la Division de l'information. Il n'est pas raisonnable de comparer sa productivité avec celle de ses collègues, car ceux-ci étaient autorisés à utiliser le programme informatique de facturation et faisaient des heures supplémentaires; il ne lui a jamais été demandé de faire des heures supplémentaires et elle a été en congé maladie autorisé pendant de longues périodes sans être remplacée. Ses services devaient être satisfaisants, sinon on ne l'aurait pas gardée à l'unité des ventes pendant plus de deux ans et demi. S'ils n'étaient pas satisfaits de son travail, ses supérieurs auraient demandé sa mutation ou, en tout cas, l'auraient critiquée et lui auraient donné des avertissements.**

**13. L'Organisation fait valoir que l'engagement de la requérante a pris fin à la date d'expiration de son contrat de durée déterminée, conformément à l'article 302.907 du Règlement du personnel, qui stipule que :**

**«Les engagements de durée déterminée prennent fin de plein droit sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination. La cessation de service qui en résulte n'est pas un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel.»**

**S'il avait été mis fin à son contrat, c'était en raison de l'insuffisance de ses services. On le lui avait expliqué et elle avait eu la possibilité de répondre. Le paragraphe 308.416 du Manuel, qui est un sous-paragraphe du paragraphe 308.41 relatif à l'augmentation d'échelon en général, ne fait rien de plus que de prévoir, de manière séparée, la mutation, la rétrogradation ou le licenciement d'un fonctionnaire dont les services ont été jugés insatisfaisants dans deux rapports d'appréciation successifs. Il n'a pas de conséquence sur le pouvoir de ne pas renouveler un contrat, qui est prévu à l'article 302.907 du Règlement du personnel.**

**14. S'agissant de la suppression de son poste, la FAO soutient que celui-ci a été effectivement supprimé le 31 juillet 1996. Conformément à la politique de l'Organisation qui prévoit de trouver en pareil cas un autre poste au fonctionnaire concerné, la requérante a été placée dans un poste temporaire jusqu'au 31 décembre 1996, date à laquelle son contrat arrivait à expiration. L'Organisation s'est efforcée de lui trouver un poste, mais elle a interrompu ses recherches après que la requérante a reçu une évaluation insatisfaisante de ses services. Il a alors été décidé de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.**

**15. Le Tribunal est d'avis que le non-renouvellement du contrat de la requérante tombe dans le champ d'application de l'article 302.907 du Règlement du personnel, intitulé «Expiration des engagements de durée déterminée». Les dispositions du paragraphe 308.416 du Manuel, qui se réfèrent à des notes professionnelles insuffisantes durant deux périodes successives ouvrant droit à une augmentation d'échelon, ne limitent en aucun cas l'application de l'article 302.907 du Règlement du personnel. Le non-renouvellement du contrat de la requérante n'étant pas basé sur la suppression du poste, les dispositions du Manuel relatives aux suppressions de postes ou aux réductions d'effectifs ne sauraient être invoquées en l'espèce.**

**16. L'allégation de la requérante selon laquelle la suppression de son poste était discriminatoire ne s'appuie sur aucune preuve. Il en va de même, en outre, en ce qui concerne son affirmation selon laquelle les assurances qui lui avaient été données de lui trouver un autre poste n'avaient pas été faites en toute bonne foi.**

**17. S'agissant des augmentations d'échelon, le Tribunal constate que la requérante a eu l'occasion de présenter son point de vue et de s'assurer que ses supérieurs en étaient informés. C'est après l'avoir entendue que ses supérieurs ont pris une décision définitive fondée sur la qualité de son travail, comme ils étaient en droit de le faire. Il n'y a aucune preuve que la procédure suivie ait été injuste ou entachée de partialité.**

**Par ces motifs,**

**DECIDE :**

**La requête est rejetée.**

**Ainsi jugé, le 14 mai 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.**

**Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 1999.**

*(Signé)*

**Michel Gentot  
Mella Carroll  
James K. Hugessen**

**Catherine Comtet**