

## QUATRE-VINGT-DOUZIÈME SESSION

**Affaire von Keitz**

**Jugement n° 2108**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> Saideh von Keitz le 29 septembre 2000 et régularisée le 15 janvier 2001, la réponse de l'OMS du 11 avril, la réplique de la requérante du 12 juillet et la duplique de l'Organisation en date du 27 septembre 2001;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par la requérante;

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

A. La requérante, née en 1957, est de nationalité allemande. Elle est entrée au service de l'Organisation en février 1997, en qualité de fonctionnaire de la catégorie professionnelle, sous contrat à court terme à la classe P.5, et a travaillé comme analyste-système au Centre de l'OMS pour le développement sanitaire, à Kobé, au Japon. En avril 1997, elle a été affectée à un poste de classe P.4, mais a conservé sa classe P.5 à titre personnel. L'OMS lui a octroyé un contrat d'une durée déterminée de deux ans, dont la date d'expiration était le 14 mai 1999.

Entre le 19 novembre 1998 et le 12 février 1999, la requérante a été absente de Kobé, d'abord en congé dans les foyers puis en congé de maladie certifié à partir de la mi-décembre. Le directeur du Centre a pris sa retraite à la fin de 1998, et un nouveau directeur est officiellement entré en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 1999, devenant ainsi le supérieur hiérarchique direct de la requérante.

Dans une lettre du 12 mai 1999, un administrateur du personnel au siège de l'OMS a fait savoir à l'intéressée que, bien qu'il n'ait pas été possible de procéder à une appréciation complète de ses services étant donné qu'elle était en congé, le nouveau directeur s'était déclaré préoccupé par la qualité de son travail et estimait qu'elle ne justifiait pas une prolongation de contrat de deux ans; il avait donc été décidé de ne lui accorder une prolongation que de un an. Le 24 mai 1999, la requérante a signé le formulaire de prolongation de son contrat que son supérieur hiérarchique avait rempli le 26 février. Elle a reçu le 27 mai 1999 son rapport d'évaluation pour la période du 1<sup>er</sup> mai 1998 au 30 avril 1999. La qualité de son travail y avait été appréciée à la fois par l'ancien directeur du Centre et par le successeur de celui-ci.

Dans une communication datée du 9 juillet 1999, la requérante a fait connaître son intention de faire recours contre le rapport d'évaluation et la décision de ne prolonger son contrat que pour un an. Dans son recours, elle s'est plainte d'avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de son nouveau supérieur hiérarchique direct. Le 26 juillet 1999, elle a été temporairement affectée au Bureau régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale (ci-après l'«EMRO» d'après son sigle anglais), à Alexandrie, en Egypte. Après qu'elle eut travaillé neuf mois à l'EMRO, son contrat a été prolongé de trois mois. Elle a ensuite été mutée au siège de l'OMS avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2000.

Le Comité d'appel du siège a rendu le rapport la concernant le 10 avril 2000. Il recommandait le maintien du rapport d'évaluation contesté et de la décision de ne lui accorder un contrat que pour un an; il considérait toutefois qu'elle devait recevoir 20 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Il recommandait également l'ouverture d'une enquête sur ses allégations de harcèlement. Dans une lettre du 27 juin 2000, qui

constitue la décision attaquée, le Directeur général a refusé d'octroyer à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral, mais a fait sienne la recommandation du Comité concernant le rapport d'évaluation et la durée du contrat. Elle a en outre déclaré que la question du harcèlement devait être portée devant le président du groupe de travail sur le harcèlement qui prendrait les mesures nécessaires pour l'examen du cas de la requérante en vue de l'établissement d'un rapport contenant une recommandation.

B. La requérante explique que sa requête a pour origine la non-observation par l'Organisation des dispositions du Statut du personnel et du Règlement du personnel, un examen insuffisant des faits et la partialité manifestée par les fonctionnaires responsables.

Elle avance cinq moyens. Premièrement, elle se plaint d'avoir été victime de harcèlement psychologique et de discrimination sexuelle lorsqu'elle se trouvait sous la supervision du nouveau directeur à Kobé. A son retour de congé de maladie le 15 février 1999, elle s'est vu refuser, de manière irrégulière, l'accomplissement de certaines tâches. Ses mots de passe informatiques lui ont été «ôtés», de même que les projets sur lesquels elle travaillait. Son supérieur a pris la décision de lui accorder un contrat de plus courte durée après avoir supervisé ses activités pendant seulement neuf jours ouvrables. Le harcèlement psychologique dont elle a été victime de la part de celui-ci et d'autres fonctionnaires lui a causé un grave tort moral.

Deuxièmement, elle prétend que, bien qu'ayant été informée de ces problèmes, l'OMS a laissé régner ce climat de travail hostile et n'a pas pris les mesures qui s'imposaient. De plus, l'enquête sur ses allégations de harcèlement, annoncée dans la décision attaquée, n'a toujours pas été menée.

Troisièmement, elle affirme que du fait des agissements de son nouveau supérieur hiérarchique, on lui a sans juste cause refusé une prolongation de contrat de deux ans. La décision de limiter son contrat à un an est, de plus, entrée en vigueur avant que le rapport d'évaluation contesté n'ait été achevé. La teneur de l'évaluation elle-même n'était fondée ni en droit ni en fait : elle était «fausset et erronée».

Quatrièmement, elle allègue que c'est seulement après l'expiration de son contrat précédent qu'on l'a informée que celui-ci ne serait renouvelé que pour un an. L'Organisation ne l'a pas avertie suffisamment à l'avance de son changement de statut : en fait, selon l'article 1040 du Règlement du personnel, elle aurait dû recevoir un préavis de trois mois. Cette absence de préavis constitue une erreur de procédure qui a entraîné le renouvellement implicite de son contrat pour deux années supplémentaires.

Cinquièmement, elle affirme que l'OMS a pour pratique établie de longue date d'octroyer une prolongation de deux ans lors de l'arrivée à expiration d'un contrat initial de deux ans et que cette pratique aurait dû être suivie dans son cas.

La requérante demande le retrait de son rapport d'évaluation couvrant la période 1998-99 et son remplacement par un rapport objectif, l'annulation de la décision attaquée et la prolongation de son contrat actuel pour deux années supplémentaires, une enquête sur les agissements de son supérieur hiérarchique direct et, si cela s'avère justifié, la prise de sanctions disciplinaires à son encontre, la présentation d'excuses de la part de ses supérieurs hiérarchiques direct et au deuxième niveau, sa mutation à un poste inscrit au budget ordinaire au siège avec effet rétroactif à dater du 14 mai 1999, une indemnisation pour les «pertes financières personnelles» qu'elle a subies du fait de son «départ forcé et illégal de Kobé», les dépens, des intérêts sur toutes les sommes octroyées, 100 000 francs suisses de dédommagement pour tort moral et «personnel», et toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire.

Elle demande enfin que l'Organisation produise tous les documents ou pièces de correspondance susceptibles d'apporter des éclaircissements sur ses griefs.

C. Dans sa réponse, l'Organisation relève que le lancement de l'enquête décidée par le Directeur général a pris du retard. Cette dernière n'ayant pas encore pris de décision définitive quant aux allégations de harcèlement formulées par la requérante, celle-ci n'a aucun intérêt pour agir et ses conclusions fondées sur ces allégations sont irrecevables. L'OMS ajoute que, dans sa note de service n° 2001/9 du 23 mars 2001, elle a informé l'ensemble du personnel de sa politique relative au harcèlement telle qu'elle avait été définie par le groupe de travail sur le harcèlement. Elle y indiquait qu'elle avait l'intention d'instituer une commission d'enquête chargée d'examiner les plaintes pour harcèlement.

Sur le fond, l'OMS conteste l'exactitude de certaines des affirmations de la requérante. Elle rejette celle selon

laquelle l'Organisation n'aurait pris aucune mesure immédiate en réponse à ses allégations de harcèlement; en effet, le changement de lieu d'affectation de la requérante est le résultat de mesures prises alors qu'elle se trouvait encore à Kobé.

C'est à bon droit que l'Organisation a exercé son pouvoir d'appréciation en décidant de prolonger le contrat de la requérante de un an au lieu de deux. La qualité de son travail ne donnait pas entièrement satisfaction et une prolongation plus importante aurait été contraire aux intérêts de l'OMS. En lui accordant néanmoins une prolongation de contrat, l'Organisation lui a donné la possibilité d'améliorer la qualité de ses services. Les textes applicables ne confèrent aucun droit automatique au renouvellement d'un contrat, pas plus qu'à une prolongation d'une durée particulière. La période de préavis de trois mois mentionnée à l'article 1040 du Règlement du personnel ne s'applique que pour un non-renouvellement, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. La requérante a reçu notification écrite de la réduction de la durée de son contrat le 14 mai 1999, jour de l'expiration de son précédent contrat. Cette notification lui a été adressée à Kobé par télécopie.

La décision d'écourter la durée de son contrat n'avait pas reposé exclusivement sur l'évaluation de son nouveau supérieur hiérarchique direct; les observations du directeur précédent avaient également été prises en compte. L'évaluation effectuée par le nouveau directeur avait porté sur la période allant du 15 février au 29 avril 1999 et non, comme l'affirme la requérante, sur une période de neuf jours. Contrairement à ses assertions, la décision était fondée sur des faits réels.

L'Organisation fait remarquer que, bien que la requérante souhaite que des mesures disciplinaires soient prises, ce type de réparation ne relève pas de la compétence du Tribunal. L'OMS rejette les demandes de réparation financière de la requérante pour défaut de fondement : l'intéressée ne souhaitait pas rester à Kobé. L'Organisation ne voit aucune raison de produire d'autres documents ou pièces de correspondance car elle pense que les pièces fournies, déjà nombreuses, devraient suffire.

D. Dans sa réplique, la requérante se réfère à une lettre adressée par son conseil au Directeur général le 16 juillet 1999 où elle demandait l'ouverture d'une enquête sur le harcèlement qu'elle avait subi. En l'absence de réponse définitive de l'Organisation dans les trois mois qui ont suivi, elle en a conclu que sa demande avait été rejetée et les conclusions fondées sur ses allégations de harcèlement sont donc recevables.

Elle conteste certains aspects du compte rendu des faits présenté par l'Organisation. Elle estime avoir été victime tant du comportement des fonctionnaires en poste à Kobé que de celui d'autres fonctionnaires hiérarchiquement haut placés au siège. Elle a subi un tort moral encore plus grave de ce fait. Elle prétend que ce n'est pas la mauvaise qualité de ses services qui a conduit à la réduction de la durée de son contrat, mais les préjugés et le parti pris de son supérieur hiérarchique et d'autres fonctionnaires. Elle affirme que, dans sa réponse, l'Organisation n'a pas administré la preuve que le nouveau directeur lui avait confié des tâches à accomplir.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère ses arguments et déclare que l'enquête sur sa plainte pour harcèlement est en cours. L'OMS a constitué une commission d'enquête qui a commencé ses travaux. Celle-ci devait tenir sa première réunion en octobre 2001. La complexité de la tâche de cette commission a été accrue du fait que la requérante a déposé une seconde plainte pour harcèlement contre un autre fonctionnaire, et la commission examine ces deux affaires en même temps.

L'OMS affirme que, contrairement aux assertions de la requérante, celle-ci s'était vu confier du travail à Kobé. Une description de son poste indiquant ses différentes attributions avait été établie en mars 1997.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OMS en février 1997, à la classe P.5, au Centre pour le développement sanitaire, à Kobé, au Japon. En avril 1997, elle a été nommée à un poste de classe P.4, tout en conservant la classe P.5 à titre personnel, et a été mise au bénéfice d'un contrat d'une durée déterminée de deux ans devant expirer le 14 mai 1999.

2. Elle s'est absentée du 19 novembre 1998 au 12 février 1999, pour un congé dans les foyers suivi d'un congé de maladie certifié. Le directeur du Centre, le Dr W., a pris sa retraite en décembre 1998 et a été remplacé par le Dr K., lequel est donc devenu le nouveau supérieur hiérarchique direct de la requérante. Le 12 avril, le Dr K. a

remis à l'intéressée un formulaire d'évaluation de ses services, afin qu'elle le remplisse. Elle a renvoyé ce formulaire le lendemain, dûment rempli, joignant en annexe la liste des activités qu'elle avait exercées pendant la période sur laquelle portait le rapport. Le 28 avril, le Dr K. lui a fait savoir que ce serait le Dr W. qui évaluerait ses services du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 1998. L'appréciation du Dr K. devait porter sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 1999.

3. Par lettre datée du 12 mai, la requérante a été informée par un administrateur du personnel que son contrat ne serait renouvelé que pour un an. Le Dr K. était préoccupé par la qualité de son travail et une prolongation de un an permettrait de disposer de suffisamment de temps pour procéder à une évaluation complète de ses services.

4. Le 27 mai 1999, la requérante a reçu son rapport d'évaluation annuel rempli par le Dr W. et le Dr K., qui y avaient porté tous les deux des observations négatives.

5. La requérante a saisi le Comité d'appel du siège, contestant ce rapport et le fait que son contrat n'avait été renouvelé que pour un an au lieu de deux. Elle prétendait qu'il avait été implicitement prolongé de deux ans du fait que l'Organisation avait failli à son obligation de lui donner un préavis suffisant. Elle alléguait que son nouveau supérieur hiérarchique avait fait preuve de partialité lors de l'évaluation de ses services et déclarait que l'Organisation n'avait pas pris les mesures nécessaires pour la protéger contre les fautes professionnelles de son supérieur et le harcèlement psychologique qu'il lui faisait subir.

6. Le Comité d'appel du siège a rendu son rapport le 10 avril 2000. Il s'est déclaré consterné devant la longueur des pièces soumises par le conseil de la requérante et par leur style répétitif; les arguments n'y étaient pas présentés «de façon succincte et facilement compréhensible». Le Tribunal ne peut que faire siennes les observations du Comité sur ce point.

7. Le Comité a estimé qu'il était plausible que la qualité du travail de la requérante se soit détériorée depuis l'établissement de son précédent rapport d'évaluation et que son ancien supérieur hiérarchique, le Dr W., ait à juste titre changé d'avis quant à l'appréciation de ses services. Le Comité a considéré que le rapport d'évaluation avait été rempli conformément à l'article 530.2 du Règlement du personnel et au paragraphe II.5.50 du Manuel de l'OMS qui stipulent que ce sont les supérieurs hiérarchiques qui établissent les rapports d'évaluation. Il a estimé qu'il avait été raisonnable de ne prolonger le contrat de la requérante que pour un an, compte tenu des doutes exprimés par le Dr W. au sujet de la qualité de son travail; l'intéressée avait ainsi disposé de suffisamment de temps pour s'améliorer. Il a fait remarquer que, selon le Règlement du personnel, un préavis de trois mois est nécessaire en cas de non-renouvellement d'un contrat d'une durée déterminée supérieure à un an. Le Règlement ne stipule toutefois pas qu'il faille donner un préavis lorsque l'on prolonge un contrat.

8. Le Comité a conclu que le rapport d'évaluation pour la période de mai 1998 à avril 1999 était valable. Les doutes exprimés par le Dr W. étaient suffisants pour justifier une prolongation de contrat de un an seulement. Même si la requérante avait été informée de cette prolongation de un an après l'arrivée à expiration de son contrat précédent, les Statut et Règlement du personnel ne prévoient aucunement que cela implique le renouvellement automatique de son contrat pour une durée de deux ans.

Le Comité a également conclu que pendant la période de février à août 1999, au cours de laquelle la requérante se trouvait encore à Kobé, celle-ci n'avait pas reçu d'explications suffisantes quant à sa situation professionnelle. Elle avait subi un préjudice en raison de pratiques de gestion déficientes et en conséquence une réparation s'imposait.

9. Le Comité a considéré que la requérante avait apporté des éléments d'information sur des agissements qui, s'ils étaient prouvés, seraient constitutifs d'un harcèlement, et il a conclu qu'il convenait d'ouvrir une enquête approfondie.

10. Le Comité a recommandé le maintien du rapport d'évaluation contesté et de la décision de ne renouveler le contrat de l'intéressée que pour une durée d'un an. Il a également recommandé l'ouverture immédiate d'une enquête sur les allégations de harcèlement et l'adoption de toute autre mesure appropriée. Il a recommandé le versement à la requérante d'une somme de 20 000 francs suisses en réparation du tort moral subi, ainsi qu'une somme lui permettant de couvrir ses frais d'avocat.

11. Dans une lettre datée du 27 juin 2000, le Directeur général a fait siennes la recommandation du Comité d'ouvrir une enquête et a déclaré avoir demandé au groupe de travail sur le harcèlement d'examiner les allégations de la

requérante et de lui présenter un rapport contenant une recommandation. Faisant sienne la conclusion du Comité, elle a considéré le rapport d'évaluation comme valable, étant donné qu'il avait été rempli dans le respect des Statut et Règlement du personnel, et a accepté la recommandation de maintenir ce rapport. Elle a également accepté la recommandation de maintenir la décision de ne prolonger le contrat que d'un an. Elle n'a toutefois pas fait sienne la recommandation de payer à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral et a reporté la décision sur le paiement des frais d'avocat jusqu'à ce que les résultats de l'enquête sur le harcèlement soient connus. Telle est la décision attaquée.

12. L'Organisation soulève la question de la recevabilité de la partie de la requête portant sur l'allégation de harcèlement, puisqu'en l'absence des résultats de l'enquête aucune décision définitive n'a encore été prise.

13. Seules les décisions définitives peuvent faire l'objet d'une requête devant le Tribunal, et par conséquent les éléments de la présente requête liés aux allégations de harcèlement sont irrecevables tant qu'une décision définitive n'aura pas été prise.

14. Les seules questions qu'il reste à examiner sont par conséquent celles de la validité du rapport d'évaluation et du renouvellement du contrat de la requérante pour une période de un an seulement.

15. Le rapport d'évaluation a été établi conformément aux Statut et Règlement du personnel. Le supérieur hiérarchique direct de la requérante, le Dr W., qui a évalué son travail pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre 1998, y donnait une appréciation très positive des services de la requérante au terme de sa première année à l'OMS. Il mentionnait cependant plusieurs aspects négatifs devenus apparents après qu'elle ait reçu son contrat de durée déterminée et en citait des exemples. Il déclarait qu'il n'avait pas l'intention de prolonger son contrat.

16. Le Dr K. a évalué le travail de la requérante pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 1999. L'intéressée n'a été présente à son poste que du 15 février au 29 avril 1999. Le Dr K. considérait que la qualité de son travail était décevante. Il en déduisait qu'il était dans l'intérêt de l'Organisation de ne prolonger son contrat que d'un an, afin qu'il puisse évaluer ses services pendant cette période.

17. Conformément au Règlement du personnel, la requérante a eu la possibilité de présenter des observations sur chacune de ces évaluations.

18. Chaque fois qu'il a été question de l'appréciation de la qualité du travail des fonctionnaires, le Tribunal a toujours considéré que les supérieurs hiérarchiques devaient pouvoir exprimer leur point de vue de manière ouverte et honnête à condition que le fonctionnaire concerné ait un droit de réponse. Le Tribunal estime que l'évaluation a été effectuée conformément aux Statut et Règlement du personnel et qu'il n'y a pas lieu de l'annuler. Néanmoins, cela ne préjuge aucunement du droit du requérant de prouver l'existence d'un harcèlement ayant influencé l'évaluation.

19. En prenant la décision de ne renouveler le contrat de la requérante que pour un an, l'Organisation a agi comme elle avait le droit de le faire et a exercé correctement son pouvoir d'appréciation. Ce renouvellement d'un an était dans son intérêt. Elle a également donné suffisamment de temps à la requérante pour que celle-ci puisse améliorer la qualité de ses services. Aucun texte ne stipule qu'un préavis doit être donné lors du renouvellement d'un contrat.

20. Les autres conclusions de la requérante soit dépendent des résultats de l'enquête sur le harcèlement, soit sont irrecevables car n'ayant pas été présentées dans le cadre de son recours interne.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2001, 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 30 janvier 2002.

*(Signé)*

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2002.