

QUATRE-VINGT-TREIZIÈME SESSION

Jugement n° 2141

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M^{me} R. I. D. le 23 décembre 2000 et régularisée le 30 août 2001, la réponse de l'OIAC du 9 octobre, la réplique de la requérante du 23 novembre et la duplique de l'Organisation en date du 28 décembre 2001;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante bulgare née en 1952, est entrée au service de l'OIAC le 17 novembre 1999 en qualité d'administrateur responsable de la politique, de grade P-3, au Service de la politique et de la vérification, au titre d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans, sous réserve de l'accomplissement satisfaisant d'une période d'essai de six mois.

L'intéressée a fait l'objet de deux rapports d'évaluation pendant sa période d'essai : dans le premier, portant sur la période du 17 novembre 1999 au 16 janvier 2000, son travail a été qualifié de satisfaisant; dans le second, portant sur la période du 17 janvier au 16 avril, il a au contraire été considéré comme insatisfaisant. Dans ce dernier rapport, il était noté qu'elle avait pris «plusieurs» jours de congé de maladie; on lui recommandait de prendre les mesures nécessaires pour améliorer son état de santé et, par voie de conséquence, son assiduité au travail. Sur recommandation de son supérieur hiérarchique, sa période d'essai a été prolongée de trois mois afin de lui donner la possibilité d'améliorer la qualité de son travail. Mais, dans le rapport d'évaluation suivant, son travail a de nouveau été considéré comme insatisfaisant. Par memorandum du 31 juillet 2000, le chef du Service des ressources humaines l'a informée, au nom du Directeur général, que son engagement ne serait pas confirmé à la fin de sa période d'essai prolongée. La cessation de ses services a pris effet le 16 août 2000.

Le 7 août, la requérante a demandé un réexamen par le Directeur général de la décision de ne pas confirmer son engagement et, le 9 août, elle a saisi la Commission de recours, demandant la suspension de cette décision. La Commission ayant considéré que sa demande était irrecevable, l'intéressée a formé, le 6 octobre, un recours contre la non-confirmation de son engagement.

Le 23 décembre 2000, la requérante a saisi le Tribunal, attaquant le rejet implicite de sa demande du 7 août par le Directeur général.

Le 15 janvier 2001, la Commission de recours a rendu son rapport au Directeur général. Elle a recommandé le maintien de la décision de ne pas confirmer l'engagement de la requérante. Par lettre du 25 janvier, le Directeur général a fait savoir à l'intéressée qu'il maintenait sa décision. Dans un courrier daté du 30 août, adressé au Directeur général et au chef du Service des ressources humaines, la requérante a demandé à quel stade en était l'examen de son recours. Le 13 septembre 2001, le chef du Service des ressources humaines a de nouveau envoyé la décision définitive à la requérante.

B. Dans sa requête, l'intéressée déclare tout d'abord que les «délais obligatoires», tels que fixés à l'article VII du

Statut du Tribunal, l'ont obligée de former sa requête avant d'avoir obtenu la décision définitive du Directeur général; elle demande au Tribunal d'accepter cette requête en application du paragraphe 3 du même article et du paragraphe 5 de l'article II.

La requérante reconnaît que la confirmation ou la non-confirmation d'un engagement relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Mais, dans son cas, le Directeur général s'est appuyé exclusivement sur l'avis de son supérieur hiérarchique de premier niveau, qui, dit-elle, n'est pas fiable. De plus, l'évaluation de ses services est sujette à caution dans la mesure où elle contient des erreurs de fait. Elle prétend que la décision était fondée sur de fausses déclarations, un examen inexact et incomplet des faits, et des conclusions arbitraires quant à la qualité de son travail.

Elle fait valoir que des évaluations rétroactives et contradictoires ont été faites de son travail. Ce dernier a été évalué à trois reprises pendant sa période d'essai, mais ce n'est que dans le troisième rapport que son supérieur hiérarchique a critiqué sa façon d'exercer ses fonctions. Pourtant, en réponse à son recours interne, l'Organisation a affirmé qu'il y avait «abondance de preuves» démontrant que son travail n'avait pas été satisfaisant pendant les neuf mois de sa période d'essai. Elle prétend que cette conclusion est erronée, motivée par une intention de nuire, et qu'elle constitue un abus de pouvoir de la part de l'administration.

La requérante considère que l'OIAC a violé ses droits fondamentaux pendant sa période d'essai, qu'elle ne lui a pas donné d'avertissements précis, comme l'exige l'alinéa d) du paragraphe 15 de la directive administrative sur la période d'essai pour les fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, et qu'elle ne lui a garanti ni une égalité de traitement ni des conditions de travail équitables. Elle affirme également que l'administration a porté atteinte à sa dignité et à sa réputation et fait valoir que la procédure d'évaluation de ses prestations pendant sa période d'essai a été entachée d'irrégularités et que son droit à l'application d'une procédure régulière a été bafoué.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 31 juillet 2000 et d'ordonner sa réintégration à son poste. Elle réclame également des dommages-intérêts pour torts matériel et moral, et les dépens.

C. L'Organisation répond que la requête n'est pas recevable car les moyens de recours internes n'ont pas été épuisés. Avant de saisir le Tribunal, la requérante n'a pas attendu que la Commission de recours ait fait connaître sa recommandation au Directeur général ni que ce dernier ait pris une décision définitive.

Sur le fond, l'OIAC fait observer que la décision du Directeur général a été prise dans le cadre de son pouvoir d'appréciation. Selon la jurisprudence du Tribunal, ce type de décision ne peut être annulé que dans un nombre limité de cas. L'Organisation réfute l'argument selon lequel il y aurait eu des erreurs de fait ou d'autres irrégularités dans les évaluations du travail de la requérante et fait valoir que les preuves apportées suffisent amplement à appuyer cette réfutation.

L'OIAC fait remarquer que la Commission de recours a considéré qu'en prolongeant la période d'essai de la requérante le Directeur général avait agi de bonne foi afin d'évaluer son travail en appliquant dûment les règles en vigueur et de lui donner une possibilité raisonnable de s'améliorer. La Commission n'a trouvé aucun parti pris dissimulé ou facteur exogène susceptible d'avoir porté tort à la requérante.

D. Dans sa réplique, l'intéressée réitère son argument relatif à la recevabilité de la requête. Elle fait valoir que, dans son deuxième rapport d'évaluation en période d'essai, il lui était recommandé de prendre des mesures pour améliorer son état de santé, ce qu'elle a fait. C'est pour cette raison que l'OIAC a prolongé sa période d'essai de trois mois. Comme il n'y a pas eu d'autre recommandation ou avertissement pendant la période d'essai prolongée, elle affirme qu'en ne confirmant pas son engagement l'administration a commis un abus de pouvoir.

E. Dans sa duplique, l'Organisation réitère son argument selon lequel l'intéressée n'a pas respecté les règles relatives à la recevabilité lorsqu'elle a formé sa requête. Sur le fond, elle fait observer que la requérante n'a pas prouvé qu'il y ait eu une quelconque erreur de procédure ou de fond affectant la décision attaquée.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du 31 juillet 2000 du Directeur général de l'OIAC de ne pas confirmer son engagement à l'expiration de sa période d'essai prolongée.

2. Les dispositions pertinentes du Règlement provisoire du personnel prévoient que l'on peut former un recours interne contre une décision administrative telle que celle qui est attaquée. La requérante a dûment formé ce recours, le 6 octobre 2000, contre la non-confirmation de son engagement. La Commission de recours a rendu son rapport le 15 janvier 2001 et la décision du Directeur général, acceptant la recommandation de la Commission de rejeter le recours, a été prise le 25 janvier 2001.

3. La présente requête a été formée devant le Tribunal le 23 décembre 2000, soit plusieurs semaines avant la conclusion de la procédure de recours interne.

4. La requérante fait valoir que, dans la mesure où la disposition 11.2.03, alinéa m), du Règlement provisoire du personnel, relative à la procédure de saisine de la Commission de recours, prévoit un mois après la fin de l'examen du recours pour l'adoption et la soumission du rapport de la Commission au Directeur général, et où la disposition 11.2.03, alinéa n), prévoit un autre mois pour la prise de la décision définitive sur le recours par le Directeur général, elle ne pouvait pas attendre cette décision définitive et, par ailleurs, respecter les «délais obligatoires» fixés à l'article VII du Statut du Tribunal. Selon elle, sa requête est donc recevable.

5. L'intéressée fait manifestement fausse route. L'article VII, paragraphe 2, du Statut détermine l'unique délai à respecter pour qu'une requête soit recevable devant le Tribunal, à savoir quatre-vingt-dix jours à compter de la notification au requérant de la décision contestée. Les règles de procédure de la Commission de recours ne sauraient donc avoir empêché la requérante de former sa requête dans le délai de quatre-vingt-dix jours prévu audit article, puisque ce délai ne commence à courir qu' après que le Directeur général a reçu et accepté ou rejeté la recommandation de la Commission de recours.

6. L'article VII, paragraphe 1, impose toutefois le respect de critères supplémentaires pour qu'une requête soit recevable : la décision attaquée doit être la décision définitive du chef exécutif de l'organisation concernée et l'intéressé(e) doit avoir épuisé «tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel». La requête est manifestement irrecevable. L'intéressée n'a pas épuisé les moyens de recours internes mis à sa disposition, comme l'exige l'article susmentionné.

7. La requérante a également tort d'invoquer l'article VII, paragraphe 3, du Statut. L'administration n'a pas tardé à répondre à sa demande de réexamen et la procédure de recours interne, une fois lancée, doit pouvoir être menée à son terme. De même l'intéressée fait-elle erreur en invoquant l'article II, paragraphes 5 et 6, du Statut, puisque ces textes n'attribuent pas compétence au Tribunal de manière indépendante mais sous réserve du respect des conditions prescrites à l'article VII.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Juge, et M^{lle} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

