

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**G.**  
**c.**  
**FAO**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3932**

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> A. A. M. G. le 10 avril 2015 et régularisée le 1<sup>er</sup> juillet, la réponse de la FAO du 26 octobre 2015, la réplique de la requérante du 9 février 2016, régularisée le 18 mars, et la duplique de la FAO du 18 juillet 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 attaque la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée en raison de ses prestations insatisfaisantes.

La requérante a été nommée, le 19 novembre 2009, au poste d'administrateur, au grade P-3, au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique de la FAO à Samoa, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans. En février et mars 2012, le Bureau de l'Inspecteur général procéda à un audit du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique portant sur la période de janvier 2010 à décembre 2011. Le rapport d'audit publié en juillet 2012 recensait de graves dysfonctionnements dans la gestion administrative et financière du Bureau sous-régional. Par mémorandum du 9 juillet 2012, le supérieur hiérarchique de la

requérante (le Coordonnateur sous-régional du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique) et le directeur du Bureau d'appui à la décentralisation firent part à la requérante de préoccupations concernant ses prestations, qui reposaient sur les observations de son supérieur hiérarchique, sur les rapports qu'elle entretenait avec ses collègues et, en particulier, sur les résultats de l'audit du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique.

La requérante répondit par mémorandum du 27 septembre 2012. Elle contesta que les dysfonctionnements relevés dans le rapport d'audit lui soient imputables, faisant observer qu'il ressortait de l'évaluation de ses prestations de 2011 que son travail donnait pleinement satisfaction. Elle fit valoir que le mémorandum du 9 juillet s'inscrivait dans «une série de mesures que la direction [prenait] systématiquement en représailles contre [elle]». Peu après, la requérante adressa à son supérieur hiérarchique et au directeur du Bureau d'appui à la décentralisation une réponse détaillée dans laquelle elle affirmait que l'audit et le plan de travail constituaient l'aboutissement d'une suite d'actes de représailles et de harcèlement dirigés contre elle.

Le 10 octobre 2012, la requérante déposa une plainte officielle pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique. Cette plainte fut transmise à l'Unité d'enquête conformément à la Politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement. Le 17 octobre 2012, le directeur du Bureau d'appui à la décentralisation fit suivre le mémorandum du 27 septembre au Bureau de l'Inspecteur général, demandant un examen préliminaire des accusations de représailles portées par la requérante, conformément à la Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités. Cependant, comme il pouvait exister un conflit d'intérêts — le Bureau de l'Inspecteur général avait procédé à l'audit et les allégations de la requérante concernaient aussi les conclusions de cet audit —, le dossier fut renvoyé pour enquête au Bureau de la déontologie du Fonds international de développement agricole (FIDA).

Auparavant, le 16 octobre 2012, le supérieur hiérarchique de la requérante avait informé cette dernière qu'il recommandait au directeur du Bureau des ressources humaines de suspendre son augmentation d'échelon dans le grade au motif que son travail ne donnait pas satisfaction. Le 17 octobre 2012, la requérante reçut l'évaluation de ses prestations pour la période allant du 19 novembre 2011 au 18 novembre 2012, formulée dans un Rapport d'évaluation professionnelle (PAAR), selon lequel son travail était jugé «insuffisant» et où il était fait mention des conclusions de l'audit. Le 23 octobre 2012, la requérante présenta ses commentaires sur son PAAR en évoquant son mémorandum du 27 septembre. Par mémorandum du 25 octobre 2012, elle fut informée que son contrat, qui devait expirer le 18 novembre 2012, serait prolongé pour une période de trois mois. Par la suite, son engagement fut prolongé en février, mars et avril 2013, chaque fois pour une période d'un mois.

Entre-temps, la requérante avait pris un congé de maladie du 18 au 30 octobre 2012 et du 19 novembre 2012 au 11 mars 2013. Elle retourna à son lieu d'affectation le 18 mars 2013 et, au début du mois d'avril, elle fit savoir à son supérieur hiérarchique qu'elle comptait se rendre en Nouvelle-Zélande le 7 avril pour raisons médicales. Le médecin-chef autorisa la requérante à quitter son lieu d'affectation, mais à ses propres frais. Le 23 avril 2013, il lui demanda de fournir des certificats médicaux.

Par mémorandum du 17 mai 2013, la directrice du Bureau des ressources humaines fit savoir à la requérante que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, le 18 mai 2013, et qu'elle recevrait un mois de traitement en lieu et place de préavis. La directrice du Bureau des ressources humaines l'informa aussi que l'Unité d'enquête avait soumis son rapport le 16 mai 2013, dans lequel elle concluait que les renseignements recueillis ne faisaient apparaître aucune preuve de harcèlement ou d'irrégularité et recommandait de clore le dossier. La directrice du Bureau des ressources humaines avait également reçu du Bureau de l'Inspecteur général le rapport du responsable des questions de déontologie au FIDA, dans lequel celui-ci concluait que la proposition de mettre en œuvre un plan de travail pour la requérante afin de remédier aux lacunes recensées dans l'audit ne constituait ni n'indiquait, à première vue, un acte de représailles.

Dans le même mémorandum, la directrice du Bureau des ressources humaines rappela à la requérante qu'elle n'avait pas fourni de certificats médicaux pour justifier son congé de maladie à partir du 8 avril 2013 et qu'elle n'avait pas demandé de congés annuels à partir de cette date. En conséquence, ses jours d'absence sans justification à partir du 8 avril 2013 donneraient lieu à une déduction de son solde de jours de congé annuel ou, si celui-ci n'était pas suffisant, seraient comptabilisés comme un congé spécial sans traitement.

La requérante quitta le service de la FAO le 18 mai 2013. Le 31 juillet 2013, elle forma un recours auprès du Directeur général contre la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée, faisant valoir qu'elle avait été victime de harcèlement et que son droit à une procédure régulière n'avait pas été respecté. Le 30 septembre 2013, elle fut informée que son recours auprès du Directeur général avait été rejeté. Le 29 novembre 2013, elle saisit le Comité de recours, qui recommanda dans son rapport du 24 novembre 2014 l'octroi d'une indemnité pour tort moral à la requérante mais le rejet de ses autres prétentions. Le Comité formula plusieurs recommandations générales concernant les conflits sur le lieu de travail ainsi que les règles et procédures régissant l'évaluation du comportement professionnel. Par lettre du 2 février 2015, le Directeur général informa la requérante de sa décision de rejeter son recours dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 17 mai 2013 de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée, d'ordonner sa réintégration au titre d'un contrat de durée déterminée à un poste semblable au poste qu'elle occupait au grade P-3, échelon 4, dans un autre lieu d'affectation, et de lui octroyer une indemnisation équivalente à son traitement de base mensuel net, depuis le 19 mai 2013 jusqu'à la date de sa réintégration, ainsi qu'une indemnité pour tort moral d'un montant de 175 000 euros. Elle demande qu'il soit ordonné à la FAO de retirer de son dossier personnel les documents suivants : i) son rapport d'évaluation d'octobre 2012; ii) le mémorandum du 9 juillet 2012 de son supérieur hiérarchique et du directeur du Bureau d'appui à la décentralisation, intitulé «Vos prestations»; iii) le mémorandum du

27 septembre 2012 qu'elle a adressé à son supérieur hiérarchique et au directeur du Bureau d'appui à la décentralisation; iv) tous les courriels afférents au non-renouvellement de son contrat de durée déterminée; v) le mémorandum du 17 mai 2013 de la directrice du Bureau des ressources humaines concernant le non-renouvellement de son contrat et sa cessation de service; vi) un mémorandum du 15 août 2013 qu'elle a adressé à la directrice du Bureau des ressources humaines. Elle prie le Tribunal d'ordonner à la FAO de recalculer ses jours de congé de maladie et ses jours de congé annuel ainsi que ses indemnités de cessation de service. Elle prie aussi le Tribunal d'ordonner à la FAO de verser pour son compte des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies jusqu'à la date de cessation de service et de lui rembourser les frais qu'elle a engagés lors de ses «évacuations médicales». Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner à la FAO d'adopter des règles et procédures relatives à la contestation des rapports d'évaluation.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable et infondée dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de la FAO le 19 novembre 2009 en tant qu'administratrice au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique de la FAO à Samoa, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans. Son engagement a été prolongé plusieurs fois au-delà de sa date d'expiration, le 18 novembre 2012. Elle a quitté l'Organisation le 18 mai 2013 à la suite du non-renouvellement de son engagement pour prestations insuffisantes.

Dans sa requête, la requérante attaque la décision du Directeur général du 2 février 2015 de rejeter son recours interne contre la décision de ne pas renouveler son engagement pour prestations insuffisantes. La FAO reconnaît que la requête, dans la mesure où elle est dirigée contre cette décision, est recevable. Cependant, la FAO fait valoir que plusieurs autres griefs invoqués par la requérante sont irrecevables.

Il y a lieu de se pencher sur la décision attaquée avant d'examiner ces griefs supplémentaires.

2. Dans les écritures de la requérante, les arguments relatifs au non-renouvellement de son engagement se mêlent à des arguments concernant diverses autres questions. La question déterminante en l'espèce étant celle de savoir si l'évaluation des prestations de la requérante est entachée d'irrégularité, la chronologie ci-après est principalement axée sur cette question.

3. L'engagement de la requérante a été confirmé à l'issue de sa période de stage d'un an. Il ressort du rapport d'évaluation de la période de stage (PPAR selon son sigle anglais), signé par le Coordonnateur sous-régional du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique, supérieur hiérarchique de la requérante, le 15 novembre 2010, que les prestations de la requérante étaient satisfaisantes. S'agissant de la conduite et du comportement professionnel de la requérante, le PPAR indique «[s]atisfaisant, voir ci-après les domaines où une amélioration est possible. S'améliorera avec le temps et à mesure qu'elle appréhendera mieux les aspects culturels (contexte pacifique) des opérations dans une petite île du Pacifique.»\* Il n'y a aucune observation sous la rubrique «Points forts du stagiaire»\*. Sous la rubrique «Limites du stagiaire/aspects à améliorer»\*, il indique : «[c]omment tirer le meilleur du personnel, ses relations avec les collègues du bureau, en tant qu'équipe. Une meilleure compréhension des aspects culturels de la sous-région afin d'optimiser son efficacité. Ces questions seront discutées plus avant lors de la retraite de formation du personnel qui se tiendra prochainement.»\*

4. Le 2 décembre 2011, la requérante a adressé un courriel au responsable des programmes du Bureau régional de la FAO pour l'Asie et le Pacifique, dans lequel elle se disait insatisfaite de l'atmosphère au bureau, du manque d'assistance et du fait que son travail n'était pas apprécié, alors qu'il s'était pourtant traduit par l'adhésion d'un nouveau

---

\* Traduction du greffe.

territoire des îles du Pacifique à la FAO, succès qui n'avait pas été reconnu. La requérante eut un entretien avec le représentant régional adjoint du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique le 7 décembre 2011. Le 12 décembre 2011, le Directeur général adjoint et représentant régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique écrivit à la requérante au sujet de son courriel précédent, de son entretien avec le représentant régional adjoint et de ses conversations avec ses collègues lors du programme de formation régional tenu du 7 au 9 décembre. Dans sa lettre, il nota qu'au cours de ces conversations la requérante avait exprimé, en se référant aux règles et procédures de la FAO, maintes préoccupations concernant la manière dont fonctionnait le Bureau, notamment les contrôles financiers, la séparation des fonctions, les voyages et l'utilisation des ressources du Bureau. La requérante avait aussi évoqué le rôle de son supérieur hiérarchique et le niveau de responsabilité et d'obligation redditionnelle de celui-ci en tant que représentant sous-régional pour Samoa et d'autres îles du Pacifique, et ce qu'il attendait de ses collègues, y compris d'elle-même, pour s'acquitter efficacement de ses fonctions. Le Directeur général adjoint et représentant régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique faisait également observer que la plupart des problèmes discutés résultaient d'un malentendu et d'un manque de clarté dans l'application des règles et pratiques de la FAO, notant qu'il lui semblait que la requérante ne souhaitait pas que ces questions soient examinées plus avant.

5. Dans la même lettre, le Directeur général adjoint et représentant régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique encouragea fermement la requérante, dans l'intérêt du bon fonctionnement du Bureau et de l'harmonie de ses relations avec ses collègues, à discuter régulièrement avec son supérieur hiérarchique afin de clarifier les choses au niveau local avant de donner à la situation un écho plus large en écrivant à des collègues du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et au Siège. Il lui recommandait aussi de consulter le représentant régional adjoint ou le responsable des programmes pour le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique avant d'entrer en conflit avec son supérieur. Le Directeur général adjoint et représentant régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique reconnaissait aussi que les

problèmes s'étaient posés dès l'arrivée de la requérante à Samoa et qu'il n'était pas facile de rétablir des rapports personnels une fois qu'ils avaient été rompus, ajoutant qu'il faudrait peut-être envisager une autre solution, comme une mutation vers un autre lieu d'affectation.

6. Dans le rapport PEMS (Système de gestion et d'évaluation de la performance) portant sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011, le supérieur hiérarchique de la requérante attribua à celle-ci, pour les cinq objectifs identifiés dans le «Plan de travail»\*, quatre notes de «3-Pleinement atteint»\* et une note de «2-En grande partie atteint»\*; pour les deux objectifs sous la rubrique «Développement»\*, la requérante se vit attribuer une note de «1-Pas atteint»\*, du fait qu'elle n'avait pas eu l'occasion de suivre la formation prévue, et une note de «2-En grande partie atteint»\* pour l'objectif «Qualité du rapport financier et du suivi budgétaire»\*, le supérieur indiquant qu'une amélioration était nécessaire. Sous la rubrique «Compétences»\*, la requérante obtint la note de «3-Pleinement satisfaisant»\*, à l'exception de la compétence clé intitulée «Esprit d'équipe»\*, pour laquelle elle reçut la note de «2-En cours d'acquisition»\*. Le supérieur attribua à la requérante la note globale de «3-Pleinement satisfaisant»\* sous la rubrique «Compétences»\*, avec l'observation suivante : «[a]mélioration en cours s'agissant de l'esprit d'équipe, qui est une compétence clé»\*.

7. En février et mars 2012, le Bureau de l'Inspecteur général procéda à l'audit du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique pour la période allant de janvier 2010 à décembre 2011. Le rapport d'audit établi en juillet 2012 identifiait des dysfonctionnements graves dans la gestion administrative et financière du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique.

8. Dans un mémorandum du 9 juillet 2012 intitulé «Vos prestations»\*, le supérieur hiérarchique de la requérante et le directeur du Bureau d'appui à la décentralisation firent savoir à l'intéressée que ses prestations continuaient de susciter des préoccupations sur la base

---

\* Traduction du greffe.



«des observations de [son supérieur], des rapports qu'elle entretenait avec ses collègues au Siège et au Bureau régional et, en particulier, des résultats de la mission [d'audit] du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique effectuée en mars 2012»\*. Le mémorandum énumérait ensuite onze lacunes en matière d'administration recensées dans le rapport d'audit et présentait les dysfonctionnements qui étaient censés relever des responsabilités de la requérante. Le mémorandum indiquait ce qui suit :

«Il ressort de ce qui précède que vous n'avez pas montré que vous possédiez les aptitudes nécessaires pour vous acquitter pleinement et avec efficacité de vos responsabilités. Nous craignons donc sérieusement que vous ne remplissiez pas les normes de comportement professionnel attendues pour le poste que vous occupez. Des tâches administratives et financières importantes ne sont pas exécutées comme elles devraient l'être, ce qui se traduit par une gestion médiocre des ressources de la FAO. Nous proposons d'établir, en consultation avec vous, un plan de travail visant à remédier à toutes les questions susmentionnées sur une période maximum de six mois. La manière dont vous vous conformerez au plan de travail sera suivie de près et il sera procédé à un examen à mi-parcours dans trois mois. Nous attirons votre attention sur le fait que la qualité de vos prestations à partir de maintenant et jusqu'à la date d'expiration de votre contrat déterminera la décision de renouveler ou non votre engagement au sein de l'Organisation.»\*

9. Dans un mémorandum du 27 septembre 2012 qu'elle a adressé à son supérieur hiérarchique et au directeur du Bureau d'appui à la décentralisation, la requérante indiqua que, s'agissant des préoccupations soulevées dans le mémorandum du 9 juillet, elle comptait répondre séparément aux points soulevés sur la base de l'audit. Elle releva qu'elle n'avait pas eu l'occasion d'évoquer ces points et que des éclaircissements s'imposaient. La requérante contesta que les dysfonctionnements recensés dans l'audit soient imputables à son travail, faisant valoir qu'elle appelait depuis longtemps leur attention sur bon nombre de ces questions. Elle leur demanda de ne tirer aucune conclusion avant que l'occasion lui soit donnée de s'exprimer sur les résultats de l'audit. Elle évoqua aussi la possibilité que le mémorandum du 9 juillet et les allégations qu'il contenait «s'inscrivent dans une série de mesures que

---

\* Traduction du greffe.

la direction [prenait] systématiquement en représailles contre [elle] pour avoir exprimé ses préoccupations concernant certaines pratiques du Bureau et visent principalement à détourner l'attention de graves problèmes de responsabilité administrative et de crédibilité»\*. La requérante faisait observer que, bien que le mémorandum du 9 juillet mentionne d'autres indicateurs de performance, le seul exemple concret fourni était le dernier rapport d'audit, et que la conclusion qui était tirée dans ce mémorandum concernant la qualité de son travail contredisait son rapport d'évaluation le plus récent.

10. Peu après, la requérante adressa une réponse détaillée à son supérieur hiérarchique et au directeur du Bureau d'appui à la décentralisation sur les points concernant l'audit soulevés dans leur mémorandum du 9 juillet. Avant de répondre à chacun des points soulevés, la requérante formula une observation touchant au principe du contradictoire. Elle releva que plusieurs renvois à des conclusions du projet de rapport d'audit concernaient son rôle d'administratrice. Elle affirma que, si on lui avait donné la possibilité de s'exprimer sur ces questions, elle aurait fait «remarquer que, si certaines des critiques et des suggestions [étaient] peut-être fondées, il s'agissait pour la plupart de dysfonctionnements institutionnels qu'[elle avait elle-même] portés à l'attention de la personne chargée de l'audit après avoir demandé sans succès qu'il y soit remédié»\*. Elle soutint que l'audit et la proposition d'un plan de travail constituaient «l'aboutissement d'une série d'actes de représailles et de harcèlement [dirigés contre elle]»\*.

11. Le 10 octobre 2012, la requérante déposa une plainte officielle pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique. Cette plainte fut transmise à l'Unité d'enquête conformément à la Politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement. Parallèlement, les allégations de représailles de la requérante furent transmises au Bureau de l'Inspecteur général pour examen préliminaire, conformément à la Politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités. Afin d'éviter un éventuel conflit d'intérêts du fait que le Bureau de l'Inspecteur général avait participé à l'audit du Bureau

sous-régional pour les îles du Pacifique, le Bureau de la déontologie du FIDA fut chargé de l'enquête.

12. Le 16 octobre 2012, le supérieur hiérarchique de la requérante a informé cette dernière de sa recommandation tendant à suspendre l'augmentation d'échelon dans le grade à laquelle elle aurait droit en décembre 2012, parce que son travail n'avait pas donné satisfaction et qu'elle avait montré qu'elle ne possédait pas les aptitudes nécessaires pour s'acquitter pleinement de ses fonctions d'administratrice avec efficacité.

13. Le 17 octobre 2012, la requérante a reçu un rapport d'évaluation pour la période allant du 19 novembre 2011 au 18 novembre 2012, sur un formulaire PAAR. Dans la partie II, sous la rubrique «Fonctions et responsabilités»\*, la case «La description d'emploi actuelle s'applique»\* a été cochée, mais la requérante a ajouté l'observation suivante : «[l]'évaluation de mes prestations et la notation de mes résultats n'ont pas été effectuées sur la base de l'actuelle description d'emploi mais sur celle des observations du rapport d'audit et du [Coordonnateur sous-régional] auxquelles j'ai répondu le 27 juillet 2012, sans toutefois obtenir de retour»\*. Sous la rubrique «Évaluation des prestations et des résultats du fonctionnaire»\*, il est noté que «[l]es prestations de la fonctionnaire n'ont pas été positives, comme indiqué dans le mémorandum établi conjointement par le [Coordonnateur sous-régional] et le directeur du Bureau d'appui à la décentralisation, qui est joint à la présente. Depuis lors, il n'a pas été possible de suivre les prestations de la fonctionnaire qui a pris un long congé suivi d'un congé de maladie»\*. Dans la section suivante, «Description à la lumière de ce qui précède»\*, il est indiqué que «la fonctionnaire n'a pas montré qu'elle possédait les aptitudes requises pour s'acquitter pleinement de ses responsabilités avec efficacité. Il est à craindre que [la fonctionnaire] ne satisfait pas aux normes acceptées de performance professionnelle. On trouvera des détails dans le mémo ci-joint du [Coordonnateur sous-régional] du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique et du directeur du Bureau d'appui à la décentralisation.»\* Dans la partie III du formulaire,

---

\* Traduction du greffe.

il est demandé au supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire de décrire brièvement la fréquence et la nature des contacts qu'il a eus avec l'intéressé. Le supérieur de la requérante a indiqué : «1. Je confirme que rien de ce qui précède n'a eu lieu. Il existe un rapport PEMS établi par l'Organisation, le plan de travail a été signé et approuvé par [le Coordonnateur sous-régional du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique] au début de 2012 (disponible dans le système). 2. Je confirme qu'il n'y a pas eu d'examen à mi-parcours + [illisible] non seulement pour moi-même mais pour tout le personnel relevant de la supervision [du Coordonnateur sous-régional du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique] et mon propre personnel me fait rapport directement.»\*

14. Le 23 octobre, la requérante a répondu à l'évaluation en déclarant que l'«ensemble du processus est entaché de vices de procédure et est injustifié»\*. Elle faisait observer que les évaluations de la performance supposent que l'on fixe des objectifs mesurables, sur la base d'une description des tâches, une appréciation de la mesure dans laquelle ces objectifs ont été atteints, ainsi que des discussions périodiques visant à remédier aux lacunes, ce qui n'avait pas été le cas pour elle. Elle joignait une copie de ses commentaires sur le rapport d'audit. Enfin, elle ajoutait que cette évaluation s'inscrivait dans la pratique de harcèlement systématique et de détournement de pouvoir qu'elle avait déjà signalée et documentée.

15. Par mémorandum du 25 octobre 2012, le directeur par intérim du Bureau des ressources humaines a fait savoir à la requérante que son engagement serait prolongé pour une période de trois mois afin que le Bureau de l'Inspecteur général et l'Unité d'enquête puissent mener à bien leur enquête sur ses allégations de harcèlement et de représailles. De plus, la prolongation permettrait de discuter du plan de travail avec la requérante et d'assurer le suivi et l'évaluation de ses prestations et de son comportement, comme indiqué dans le mémorandum du 9 juillet 2012. L'engagement de la requérante a été par la suite prolongé en février, mars et avril 2013. Entre novembre 2012 et sa cessation de

---

\* Traduction du greffe.

service en mai 2013, la requérante a été en congé de maladie certifié pour de longues périodes ou absente du bureau pour raisons médicales. Il convient de noter que le différend concernant les droits à congé de maladie et les congés annuels de la requérante et les questions connexes a été réglé avant le dépôt de la présente requête.

16. Par sa lettre du 17 mai 2013, la directrice du Bureau des ressources humaines a informé la requérante que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, le 18 mai 2013. La lettre rappelle les préoccupations évoquées dans le mémorandum du 9 juillet et indique que «[d]es préoccupations ont également été exprimées au sujet du comportement de [la requérante] sur le lieu du travail. Il s'agit notamment de cas de communications inappropriées adressées au personnel concernant [ses] convictions politiques, du manque de respect envers des collègues et de fausses déclarations.»\*

17. Le 31 juillet 2013, la requérante a déposé un recours auprès du Directeur général contre la décision de ne pas prolonger son engagement, affirmant qu'elle était victime de harcèlement et qu'il avait été porté atteinte à son droit à une procédure régulière. Le 29 novembre 2013, elle a saisi le Comité de recours pour contester la décision du Directeur général de rejeter son recours. Elle a demandé au Comité de recours de conclure qu'elle était victime de harcèlement et de représailles. Elle affirmait que la décision de ne pas renouveler son engagement était viciée parce qu'elle se fondait, en partie, sur une évaluation irrégulière de ses prestations, puisque la procédure correcte (PEMS) n'avait pas été suivie. De plus, elle soutenait que cette décision l'avait privée «des garanties d'une procédure régulière parce qu'elle était contraire aux jugements 2414 et 2916 [du Tribunal]»\*. Elle réclamait, entre autres, sa réintégration dans le cadre d'un contrat de durée déterminée à un poste semblable à son ancien poste mais dans un lieu d'affectation différent, un nouveau calcul de ses congés de maladie et de ses congés annuels et la correction des erreurs qui subsistaient, le versement par la FAO de cotisations de retraite pour la durée de son congé de maladie et jusqu'à

---

\* Traduction du greffe.

la date de sa cessation de service à la FAO, ainsi que le remboursement des frais qu'elle avait engagés pendant son évacuation médicale. Le Comité de recours a rendu son rapport le 24 novembre 2014. En résumé, il a conclu que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante sur la base d'une évaluation irrégulière de ses prestations constituait un détournement de pouvoir et que la plainte pour harcèlement de la requérante n'avait pas été examinée conformément à la Politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement; le rapport de l'Unité d'enquête devait par conséquent être annulé. Il a recommandé qu'une indemnité pour tort moral d'un montant que déterminerait la FAO soit versée à la requérante. Il a aussi recommandé à la FAO d'envisager des mesures visant à empêcher que les litiges sur le lieu de travail ne dégénèrent, de prendre des mesures pour faire en sorte que les règles applicables à l'évaluation des prestations soient claires et bien appliquées, et d'adopter des règles et procédures relatives à la contestation des rapports d'évaluation.

18. Le 2 février 2015, le Directeur général a informé la requérante de sa décision de rejeter son recours. Il indiquait que les prestations de la requérante avaient été évaluées pendant les trois années de son engagement. Il faisait observer que, par le mémorandum du 9 juillet 2012, la requérante avait été informée des préoccupations que suscitait la qualité de son travail et prenait note de sa réponse du 27 septembre et, en particulier, de son allégation relative à une pratique systématique de représailles et de harcèlement. Le Directeur général a rejeté les conclusions du Comité de recours s'agissant de l'utilisation du rapport d'audit pour évaluer les prestations de la requérante, notant qu'avant le rapport d'audit la requérante avait reçu plusieurs mises en garde quant à la nécessité d'améliorer la qualité de son travail, par exemple, quant à la nécessité d'améliorer ses relations avec ses collègues et son esprit d'équipe. Il affirmait que le rapport d'audit n'était pas la seule base sur laquelle les prestations de la requérante avaient été évaluées et qu'il n'y avait aucune raison de ne pas en tenir compte, étant donné que l'audit visait à évaluer «si les pratiques de gestion administrative [étaient]

saines»\*. De plus, le rapport d'audit faisait apparaître des dysfonctionnements dans des domaines relevant des responsabilités de la requérante. Le Directeur général a rejeté l'affirmation de la requérante concernant la violation de son droit à une procédure régulière. De plus, il a rejeté les conclusions du Comité de recours selon lesquelles la décision contestée constituait un détournement de pouvoir, l'administration avait imputé la responsabilité des dysfonctionnements recensés dans l'audit à la requérante, et les rapports relatifs aux allégations de harcèlement et de représailles devaient être annulés. Enfin, il a accepté la conclusion du Comité de recours selon laquelle les demandes de la requérante concernant son congé de maladie et sa participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avaient été réglées.

19. En résumé, la FAO fait valoir que la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante a été prise de manière régulière. La FAO souligne que les aspects non satisfaisants des prestations de la requérante, en particulier ses relations avec ses collègues et son attitude envers eux, lui ont été signalés relativement tôt et que des recommandations lui ont été adressées régulièrement. De plus, il ressort du dossier que la requérante a été informée à plusieurs reprises du fait que ses prestations nécessitaient une amélioration et qu'elle avait eu le temps nécessaire et l'occasion de les améliorer. En outre, la requérante a toujours eu la possibilité de s'exprimer au sujet des évaluations de ses prestations.

20. En ce qui concerne l'audit du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique, la FAO fait observer qu'il s'agissait d'une activité normale, planifiée, destinée à améliorer le fonctionnement de l'ensemble du Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique et qu'elle ne faisait pas partie d'un processus d'évaluation formel. La FAO conteste l'affirmation de la requérante selon laquelle ses prestations n'ont été évaluées que sur la base du rapport d'audit. La FAO reconnaît que le résultat de l'audit a été pris en considération dans le contexte de l'évaluation des prestations de la requérante et considère qu'il n'y avait

---

\* Traduction du greffe.

aucune raison de ne pas procéder ainsi. La FAO fait valoir qu'il existe de nombreuses preuves montrant que les prestations de la requérante n'étaient pas conformes à son rôle d'administratrice chargée de questions administratives et financières au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique. En fait, les dysfonctionnements recensés en matière financière et administrative au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique deux ans après que la requérante a pris ses fonctions viennent étayer la conclusion selon laquelle elle n'était pas capable de s'acquitter convenablement des fonctions afférentes à son poste.

21. La question décisive en l'espèce est celle de savoir si l'évaluation des prestations de la requérante était entachée d'un vice de procédure. Il est de jurisprudence constante qu'«une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet du renouvellement ou non d'un contrat de durée déterminée et que son droit de refuser le renouvellement d'un contrat peut être motivé par le travail insatisfaisant de l'intéressé». En outre, «une telle décision discrétionnaire peut être contestée avec succès si elle est, par exemple, entachée d'un vice fondamental, tel qu'un vice de procédure, l'omission de prendre en compte un fait essentiel, un détournement ou un abus de pouvoir, ou si elle repose sur une erreur de droit ou de fait» (voir le jugement 3743, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Il ressort également d'une jurisprudence constante qu'«une organisation ne peut fonder une décision défavorable à un fonctionnaire sur le caractère insatisfaisant du travail de ce dernier si elle n'a pas appliqué les règles établies pour évaluer ce travail» (voir le jugement 3252, au considérant 8, et la jurisprudence citée).

22. Avant de s'intéresser aux évaluations des prestations de la requérante, il y a lieu de formuler quelques observations sur le système d'évaluation des prestations en vigueur au moment des faits. L'évaluation des prestations de la requérante pendant sa période de stage sur la base du PPAR n'est pas contestée. Comme indiqué plus haut, l'évaluation des prestations pour 2011 se fondait sur le PEMS. Dans ses écritures, la FAO affirme que cette évaluation a été effectuée «pendant le cycle pilote du PEMS». Hormis cette affirmation, la FAO



ne donne aucune indication concernant le système d'évaluation applicable. Le seul document versé au dossier à cet égard est le Guide des participants à l'atelier PEMS de la FAO (ci-après le «Guide») utilisé pour la formation PEMS 2009-2010, que la requérante a joint à sa requête. Selon le Guide, la Division de la gestion des ressources humaines a lancé un projet pilote en 2008 visant à introduire le PEMS dans trois divisions du Siège, dans le Bureau régional et les Bureaux sous-régionaux pour l'Europe, et dans l'équipe de direction. En 2009, environ 450 fonctionnaires ont participé à titre volontaire au projet pilote et, en 2010, le PEMS est devenu la procédure obligatoire pour l'évaluation professionnelle de tous les fonctionnaires bénéficiant d'un contrat de durée déterminée ou d'une nomination de caractère continu. Selon le Guide, le cycle d'évaluation est annuel et fondé sur l'année civile. Le cycle commence par l'étape de la planification en janvier, qui est suivie par un examen à mi-parcours en juin/juillet, et se conclut par l'évaluation de fin d'année, commençant en novembre et s'achevant à la mi-janvier au plus tard.

23. Il convient de noter que l'évaluation de 2011 des prestations de la requérante a été faite au moyen d'un formulaire intitulé «Employé PEMS» indiquant qu'il s'agit de l'«Évaluation finale de l'employé» pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011 et que «le statut PEMS de la FAO» est «accepté». Étant donné que la FAO ne s'exprime pas sur la question de la procédure d'évaluation applicable, qu'elle n'a pas contesté les informations figurant dans le Guide et qu'elle n'a pas produit de preuves du contraire et eu égard à l'information figurant dans le Guide et sur le formulaire d'évaluation des prestations, la seule conclusion possible est que le PEMS constituait le système d'évaluation obligatoire pour l'ensemble des fonctionnaires de la FAO bénéficiant d'un contrat de durée déterminée, à compter de 2010 et pendant toute la période considérée.

24. Il convient de faire observer d'emblée que, hormis l'élaboration d'un «plan de travail» au début de 2012 pour l'année civile considérée, aucune des étapes requises par la procédure PEMS pour évaluer les prestations de la requérante n'a été respectée ni en 2012 ni

à aucun moment avant sa cessation de service en mai 2013. Étant donné qu'aucune copie du «plan de travail» n'a été versée au dossier, il n'est pas possible de se prononcer sur la question de savoir si les exigences prévues pour «l'étape de la planification des prestations» par le PEMS ont été satisfaites. L'évaluation figurant dans le PAAR du 17 octobre 2012 n'a pas été menée conformément à la procédure qui était alors applicable, à savoir le PEMS.

25. Il ressort clairement du dossier qu'il existait des tensions entre la requérante et son supérieur hiérarchique. Du point de vue de la FAO, comme indiqué plus haut, deux aspects des prestations de la requérante suscitaient des préoccupations. Il s'agissait de ses relations avec ses collègues et de son attitude envers eux, et, de manière générale, des lacunes dans la manière dont elle s'acquittait de ses responsabilités dans les domaines financier et administratif. En ce qui concerne ce dernier aspect, dans le rapport PEMS de fin d'année 2011, les seules préoccupations mentionnées explicitement portaient sur la nécessité de suivre de près le budget des bureaux afin d'assurer une utilisation opportune et efficace des ressources et d'éviter toute dépense excédentaire qui nécessiterait d'être approuvée a posteriori par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, ainsi que la nécessité de fournir des rapports mensuels plus clairs au personnel technique. En ce qui concerne les qualités relationnelles de la requérante dans ses rapports avec ses collègues et sa capacité à travailler en équipe, les seuls commentaires qu'elle a reçus dans le cadre des évaluations formelles de ses prestations sont reproduits au considérant 6 ci-dessus. La requérante a aussi reçu, le 12 décembre 2011, une communication du Directeur général adjoint et représentant régional du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique lui reprochant son comportement lors de la retraite du personnel mais indiquant que ces questions avaient été réglées.

26. Ce n'est que par le mémorandum du 9 juillet 2012 que la requérante a été informée des lacunes importantes constatées, tant sur le plan de ses fonctions que sur celui de son comportement. Ce mémorandum ne saurait être considéré comme une évaluation régulière ou juste pour plusieurs raisons. Premièrement, il n'était pas conforme à la procédure obligatoire, le PEMS. Deuxièmement, hormis les dysfonctionnements

recensés dans le rapport d'audit et attribués à la requérante, le mémorandum ne donne aucun détail sur le moment ou la manière dont les observations ont été faites et quelles relations avec d'autres collègues au Siège et au Bureau sous-régional pour les îles du Pacifique suscitaient des préoccupations. En l'absence de ce type de détails, il est impossible de répondre comme il convient aux préoccupations exprimées. Troisièmement, en déterminant unilatéralement que les onze dysfonctionnements recensés dans l'audit n'étaient imputables qu'à la requérante et que le renouvellement de son contrat de durée déterminée risquait donc d'être compromis, sans laisser à la requérante l'occasion de se défendre, l'administration a porté clairement atteinte au droit de celle-ci à une procédure régulière. Cette situation a encore été aggravée par le fait que le supérieur hiérarchique de la requérante et le directeur du Bureau d'appui à la décentralisation n'ont pas donné suite à la longue réponse que leur a adressée la requérante au sujet des dysfonctionnements qui lui étaient reprochés dans le rapport d'audit, et n'en ont tenu aucun compte. Il convient aussi de signaler que, dans le mémorandum de la directrice du Bureau des ressources humaines en date du 17 mai 2013, deux préoccupations concernant le comportement de la requérante étaient évoquées, alors qu'elles n'avaient jamais été mentionnées expressément auparavant, à savoir la communication de ses convictions politiques et ses fausses déclarations. Outre le fait qu'aucune information n'est fournie sur ces préoccupations ni sur ce qui les a suscitées, ce dernier élément constitue une allégation grave qui met en cause l'intégrité de la requérante. Tout comme pour les préoccupations évoquées dans le mémorandum du 9 juillet, la requérante n'a pas eu l'occasion de répondre à ces allégations.

27. Étant donné que l'évaluation des prestations de la requérante dans le PEMS de 2011 était globalement positive, qu'entre la date de ce PEMS et le mémorandum du 9 juillet 2012 il n'y a eu, à l'exception du rapport d'audit, aucun incident signalé donnant lieu à des préoccupations concernant la manière dont la requérante s'acquittait de ses fonctions clés, que, hormis l'élaboration d'un plan de travail, aucune des étapes requises par la procédure PEMS n'a été respectée en 2012, et que le PAAR, qui n'était plus en vigueur, a été utilisé en

octobre 2012 pour prétendument évaluer les prestations de la requérante, force est de constater que les dysfonctionnements recensés dans le rapport d'audit ont été invoqués à mauvais escient pour établir que la qualité du travail de la requérante laissait à désirer et pour fonder la décision de ne pas renouveler son contrat, comme il ressort du mémorandum du 17 mai 2013. Ce faisant, l'administration a non seulement manqué à son devoir de traiter la requérante avec dignité et respect, mais a commis un détournement de pouvoir. Ces éléments, auxquels s'ajoute le fait que l'Organisation n'a pas évalué les prestations de la requérante conformément à la procédure applicable, justifient l'annulation de la décision attaquée.

28. Au vu des circonstances, la réintégration de la requérante n'est pas appropriée; celle-ci a néanmoins droit à des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 40 000 euros pour la perte d'une chance de voir son engagement renouvelé. Elle a aussi droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros, ainsi qu'aux dépens, fixés à 1 000 euros. En outre, la FAO devra retirer du dossier personnel de la requérante tout document préjudiciable daté entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et la date de clôture du dossier. Les griefs qui ont trait aux congés de maladie, aux congés annuels, aux cotisations de pension et aux frais médicaux ont été réglés ou dépassent le cadre de la présente requête. S'agissant de la demande de la requérante tendant à ce qu'il soit ordonné à la FAO de se doter de règles et de procédures relatives à la contestation des rapports d'évaluation, le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner une telle mesure.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du Directeur général du 2 février 2015 est annulée, tout comme la décision antérieure du 17 mai 2013.
2. La FAO versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 40 000 euros.

3. La FAO versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros.
4. La FAO retirera du dossier personnel de la requérante tout document préjudiciable daté entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et la date de clôture du dossier.
5. La FAO versera à la requérante la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
6. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> 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 24 janvier 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ