

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} I. S. le 2 avril 2007 et régularisée le 17 avril, la réponse de l'OIM du 25 mai, la réplique de la requérante du 8 juin et la duplique de l'Organisation du 12 juillet 2007;

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 autrichienne née en 1956, est entrée au service de la mission de l'OIM à Belgrade le 17 juin 2006 en qualité de responsable de projet du Fonds d'affectation spéciale de l'OTAN pour l'aide au personnel militaire démobilisé dans le cadre de la réforme du ministère de la Défense en Serbie et Monténégro. Elle était nommée au grade P.4, échelon 1, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année.

Le 20 novembre, le chef de mission indiqua à la requérante qu'elle devait envisager la possibilité d'être licenciée. Par lettre du 27 novembre 2006, il lui donna un préavis de quinze jours, mettant ainsi fin à son engagement avec effet au 12 décembre 2006, aux motifs qu'elle n'était pas parvenue à établir de bonnes relations de travail avec ses collègues, aussi bien au sein de la mission de Belgrade que dans d'autres unités de l'OIM. Il déclarait qu'elle s'était comportée de manière contraire aux dispositions des bulletins généraux n^{os} 1278 et 1312, concernant respectivement les normes de conduite et la politique relative au milieu de travail, dans la mesure où elle avait notamment mis à l'écart des collègues occupant des postes clés et retenu des informations. Se référant au sous alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 10.1 et à l'alinéa c) de l'article 9.2 du Statut du personnel, il déclarait également que les services ou la conduite de la requérante n'avaient pas donné pleine satisfaction et qu'il était mis fin à son engagement dans l'intérêt de l'Organisation. Dans une lettre à la représentante régionale également datée du 27 novembre 2006, avec copie au Directeur général, la requérante alléguait qu'il y avait eu des irrégularités financières dans les opérations de contrôle du projet et qu'elle avait fait l'objet de harcèlement et de vexations de la part du chef de mission après avoir proposé une révision du budget destinée à corriger ces irrégularités. Elle demanda que soit diligentée une enquête interne sur ces questions. Le 7 décembre, la représentante régionale lui répondit que sa demande avait été accueillie, que l'enquête du Bureau de l'inspecteur général avait permis de conclure que ses allégations d'irrégularités financières, de harcèlement et de vexations étaient sans fondement et que l'affaire était close. Dans l'intervalle, la requérante avait réitéré ses allégations d'irrégularités financières dans une lettre du 6 décembre adressée au Directeur général dans laquelle elle contestait par ailleurs la décision de mettre fin à son engagement. Dans sa réponse du 8 décembre, l'administration confirma cette décision, affirmant que, conformément à l'alinéa i) de l'article 1 de l'annexe D aux Statut et Règlement du personnel applicables aux fonctionnaires, la requérante n'avait pas le droit de la contester dès lors qu'elle n'avait été licenciée au cours de sa période de stage.

Dans une lettre du 11 décembre 2006 adressée au Directeur général, la requérante annonça qu'elle résiliait son contrat pour «violation caractérisée» des termes de son engagement de la part de l'Organisation et demanda un dédommagement financier. Le même jour, elle forma un recours devant la Commission paritaire d'appel contre la décision du 27 novembre par laquelle l'administration avait mis fin à son engagement. Dans une lettre du 15 janvier 2007 adressée au président de la Commission, elle commenta le mémoire que l'administration avait présenté à cette dernière et déclara qu'elle avait le droit de former un recours conformément aux Statut et Règlement du personnel en vigueur. Elle forma ensuite plusieurs recours : le 13 février 2007 contre le refus de l'administration de lui verser son traitement et les indemnités connexes pour la période allant du 13 au 31 décembre

2006, le 15 février contre le refus de lui fournir un certificat de travail «complet», le 16 février contre le refus de lui verser son traitement et les indemnités connexes et de lui rembourser ses frais de voyage pour la période s'achevant le 12 décembre 2006, et le 2 mars contre le refus de lui verser son traitement et les indemnités connexes pour janvier 2007.

Le 1^{er} mars 2007, la Division de la gestion des ressources humaines fournit à la requérante le certificat de travail qu'elle avait demandé, dans lequel il était indiqué qu'elle s'était acquittée de ses fonctions «à la satisfaction générale de l'Organisation». Le même jour, la requérante remet ce certificat à la Commission paritaire d'appel à l'appui de son recours contre la décision de mettre fin à son engagement. Dans son rapport du 24 février relatif à ce recours, la Commission considéra qu'en vertu de l'annexe D la requérante n'avait pas le droit de former un recours contre la décision de la licencier au cours de sa période de stage, car cette décision n'était pas motivée par une faute grave mais par la qualité insuffisante de ses prestations. Elle estima que la lettre de licenciement ne faisait que renvoyer de manière générale aux bulletins généraux n^{os} 1278 et 1312 et que les références précises au comportement de la requérante concernaient l'insuffisance de ses prestations. Elle conclut donc que le recours était irrecevable. Par lettre du 19 mars 2007, la requérante fut informée que le Directeur général avait fait sienne la conclusion de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient qu'il n'a pas été convenu d'une période de stage entre l'Organisation et elle-même. Les clauses de son contrat, qui stipule que ce dernier «peut être résilié avant la date d'expiration par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis écrit de trois mois», rendent caduc tout «accord annexe» ou autre document mentionné dans le contrat lui-même. Par conséquent, c'est le délai de préavis stipulé dans ce dernier qui s'applique. La requérante ajoute que les Statut et Règlement du personnel ne lui ont pas été remis à la signature du contrat et qu'elle n'a pu en obtenir un exemplaire qu'en novembre 2006, après des demandes répétées.

Elle fait valoir que, contrairement à la règle 9.211 du Règlement du personnel, aux termes de laquelle, «[a]vant que soient entamées les formalités de licenciement d'un fonctionnaire pour services ne donnant pas satisfaction, celui-ci recevra un avertissement écrit, 30 jours au moins avant le préavis de résiliation pour ce motif», elle n'a pas reçu d'avertissement écrit avant de se voir notifier son préavis de licenciement par la lettre du 27 novembre 2006. Bien que l'OIM affirme qu'elle accomplissait une période de stage, elle n'a jamais reçu de rapport sur ses services comme le prévoit la règle 4.61 du Règlement du personnel et, contrairement aux directives de l'Organisation destinées à améliorer le rendement, elle n'a jamais passé d'entretien d'évaluation.

La requérante considère également que son licenciement pour services insatisfaisants était abusif, l'Organisation n'ayant pas démontré que la qualité de ses prestations était insuffisante. Au contraire, le certificat de travail qu'elle a reçu lors de son licenciement indique qu'elle s'était «acquittée de [ses] fonctions à la satisfaction générale de l'Organisation». En outre, les motifs expressément mentionnés dans la lettre de licenciement du 27 novembre, tels que la mise à l'écart de collègues occupant des postes clés, la rétention d'informations et la contestation des pratiques en matière de voyages, sont sans fondement ou sont sans rapport avec la question du caractère insatisfaisant de son travail. La requérante fait valoir que sa remise en cause des pratiques comptables constituait davantage une obligation qu'une preuve de l'insuffisance de ses prestations. Elle affirme que l'alinéa c) de l'article 9.2 du Statut du personnel, qui concerne le licenciement dans l'intérêt de l'Organisation, ne lui était pas applicable car elle n'accomplissait pas une période de stage en vue d'un emploi permanent. Elle affirme par ailleurs que l'administration a violé l'alinéa b) de l'article 10.1 du Statut du personnel en n'informant pas le Comité de l'Association du personnel qu'elle était licenciée.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration dans son ancien poste avec effet rétroactif au 13 décembre 2006 et le paiement d'une somme équivalant aux traitements et indemnités qu'elle aurait perçus si elle était restée en fonction à son grade et à son échelon depuis la date de son licenciement jusqu'à la date de sa réintégration (ce qui inclut l'ajustement de poste, les cotisations de l'Organisation à la Caisse de prévoyance et les congés annuels non pris), soit un total de 57 331,43 dollars des Etats Unis. Elle demande également le paiement des cotisations de l'Organisation à la Caisse de prévoyance pour la période allant du 17 juin au 13 décembre 2006, soit 9 490,57 dollars, plus les intérêts au taux de 12 pour cent l'an sur toutes les sommes à compter de leur échéance. Elle réclame la prolongation d'une année de son contrat ou un dédommagement financier équivalent calculé sur la base de ses traitements et indemnités annuels, soit 105 966,90 dollars. Elle sollicite 20 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral, ainsi que 4 700 euros de dépens. Elle demande enfin que l'Organisation informe les institutions donatrices et bénéficiaires du projet que son licenciement était abusif et qu'elle a été réintégrée.

C. Dans sa réponse, l'OIM affirme que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de la requête et que celle-ci doit par conséquent être rejetée pour irrecevabilité. Elle s'appuie sur l'alinéa i) de l'article 1 de l'annexe D, aux termes duquel «[l]e licenciement au cours de la période de stage ne peut faire l'objet d'un recours, sauf en cas de renvoi pour faute grave», et sur l'article 4.6 du Statut du personnel, qui dispose que «[l]es six premiers mois de service d'un fonctionnaire sont considérés comme une période de stage, cette période pouvant être prolongée par le Directeur général jusqu'à un maximum de douze mois». Par conséquent, la requérante n'avait pas le droit de former un recours contre son licenciement dès lors qu'il a été mis fin à son engagement au cours de sa période de stage et pour des motifs autres que la faute grave.

L'Organisation rejette l'affirmation de la requérante selon laquelle elle n'était pas assujettie à l'accomplissement d'une période de stage. Rappelant le principe de base du droit des contrats selon lequel «le contrat est la loi des parties», elle fait valoir que la requérante était liée par les Statut et Règlement du personnel, qui étaient incorporés à son contrat de travail, qu'elle ait ou non effectivement lu ces documents ou son contrat.

La défenderesse insiste sur le fait que la requérante a été licenciée pour services insatisfaisants. Cette dernière n'était pas parvenue à établir de bonnes relations de travail avec des collègues occupant des postes clés et sa personnalité n'était pas adaptée à l'environnement collégial que le chef de mission souhaitait promouvoir. Le 20 novembre 2006, ce dernier s'est longuement entretenu de ces questions avec elle et l'a avertie que son licenciement constituait une «hypothèse à prendre sérieusement en compte» si elle ne s'améliorait pas.

Les procédures que la requérante a engagées contre l'Organisation après son licenciement étaient abusives et inutiles et ont causé une perte de temps et d'argent considérable. La défenderesse présente donc une demande reconventionnelle en dommages-intérêts du montant que le Tribunal jugera approprié.

D. Dans sa réplique, la requérante déclare que, même en supposant que son recours devant la Commission paritaire était irrecevable, le Tribunal est compétent pour connaître de sa requête en vertu de l'article II, paragraphe 5, de son Statut. Elle maintient ses moyens sur le fond, insistant sur le fait qu'à part un problème lié au choix d'une compagnie aérienne en vue d'une mission, aucune raison pouvant justifier un éventuel licenciement ne lui a été donnée avant le 27 novembre 2006. Elle réfute les arguments de l'OIM, et en particulier l'allégation selon laquelle ses services ne donnaient pas satisfaction, faisant valoir que le véritable motif de son licenciement n'était pas la qualité de son travail mais plutôt son refus de participer à des pratiques illégales et la menace que cela constituait pour le chef de mission. Elle invite le Tribunal à rejeter la demande reconventionnelle en dommages-intérêts présentée par l'Organisation.

E. Dans sa duplique, l'OIM maintient que la requête est irrecevable. Elle rejette l'affirmation selon laquelle le licenciement de la requérante reposait sur des motifs cachés et fait observer que le travail d'un fonctionnaire n'est pas évalué seulement sur la base de ses compétences techniques mais aussi de son aptitude à travailler en harmonie avec les autres. Elle explique que, pour fournir à la requérante un certificat de travail qui ne soit pas trop «accablant» et mettre un terme à ses demandes répétées, elle lui a fourni un certificat mettant l'accent sur ses compétences techniques plutôt que sur son comportement. Pour le reste, l'Organisation maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Le 17 juin 2006, la requérante est entrée au service de l'OIM au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année en qualité de responsable de projet pour un fonds d'affectation spéciale de l'OTAN, au grade P.4.
2. Le 20 novembre 2006, le chef de mission eut un entretien avec la requérante. Les parties ne sont pas tout à fait d'accord quant à la teneur de celui-ci. La requérante déclare que le chef de mission l'a informée qu'il envisageait de la licencier avant l'expiration de sa période de stage. Elle indique également que le seul motif invoqué était qu'elle «créait des problèmes» pour le choix d'une compagnie aérienne en vue d'une mission. L'Organisation soutient que le chef de mission s'est entretenu longuement avec l'intéressée à propos de l'insuffisance de ses services et de la nécessité d'une amélioration.
3. N'ayant noté aucune amélioration, le 27 novembre, le chef de mission mit fin au contrat de la requérante moyennant un préavis de quinze jours, soit avec effet au 12 décembre 2006.
4. La requérante saisit de cette décision la Commission paritaire d'appel. Dans son rapport du 24 février 2007,

celle-ci conclut que le recours était irrecevable car l'alinéa i) de l'article 1 de l'annexe D aux Statut et Règlement du personnel dispose que le licenciement au cours de la période de stage ne peut faire l'objet d'un recours, sauf en cas de renvoi pour faute grave. La Commission chercha à savoir si la requérante avait été licenciée pour faute grave et conclut que tel n'était pas le cas. Pour parvenir à cette conclusion, elle s'est fondée sur le fait que la lettre de licenciement ne faisait que renvoyer de manière générale aux bulletins généraux n^{os} 1278 et 1312, et que les comportements décrits dans la lettre en question, tels que l'incapacité d'établir de bonnes relations de travail, la façon de traiter les collègues ou la rétention d'informations, n'étaient pas des manquements constitutifs d'une faute grave.

5. Par lettre du 19 mars 2007, la requérante fut informée que le Directeur général avait fait sienne la conclusion de la Commission, selon laquelle son recours n'était pas recevable. Elle attaque cette décision devant le Tribunal.

6. La requérante estime qu'aucune période de stage n'ayant été convenue entre l'Organisation et elle-même, le délai légal de préavis était de trois mois. Elle fait valoir que c'était ce délai qui était stipulé dans son contrat et que les Statut et Règlement du personnel ne s'appliquaient pas dès lors que, bien que mentionnés dans le contrat, ils «[n'y] étaient pas joints, ni en version papier, ni sous forme électronique». Elle relève également qu'elle n'a pas pu accéder au réseau intranet de l'Organisation pour consulter les Statut et Règlement du personnel avant de signer son contrat et que la Division de la gestion des ressources humaines a confirmé dans un courriel du 1^{er} juin 2006 que le délai de préavis qui lui était applicable était bien de trois mois. La requérante estime que, selon un principe du droit des contrats, seules font partie du contrat les conditions dont le fonctionnaire a connaissance lorsqu'il le signe.

7. Le Tribunal rejette l'affirmation de la requérante selon laquelle les Statut et Règlement du personnel ne faisaient pas partie du contrat. Ce dernier est libellé ainsi : «Vos conditions d'emploi, les avantages qui vous seront accordés et les obligations auxquelles vous serez soumis sont ceux qui sont indiqués dans la présente lettre [d'engagement], dans les Statut et Règlement du personnel [...]» Ainsi, il est clair que les Statut et Règlement du personnel étaient expressément incorporés à son contrat par cette mention. La requérante se plaint de ne pas avoir eu accès aux Statut et Règlement du personnel, mais elle aurait pu en demander un exemplaire avant de signer le contrat, ce qu'elle n'a pas fait.

8. Aux termes de l'article 4.6 du Statut du personnel, les six premiers mois de service d'un fonctionnaire sont considérés comme une période de stage. Par conséquent, il est clair que la requérante accomplissait un stage au moment des faits. Comme mentionné plus haut, l'article 1 de l'annexe D prévoit que le licenciement au cours de la période de stage ne peut faire l'objet d'un recours, sauf en cas de renvoi pour faute grave.

9. La lettre du 27 novembre 2006 indiquait que la requérante était licenciée parce que «"[ses] prestations ou [sa] conduite n'[avaie]nt pas donné pleinement satisfaction" (sous alinéa ii) de l'alinéa a) de l'article 10.1 du Statut» et parce que cette mesure «"répond[ait] à l'intérêt de l'Organisation" (alinéa c) de l'article 9.2 du Statut)».

10. Le chapitre 10 des Statut et Règlement du personnel concerne les mesures disciplinaires. L'article 10.1 prévoit que le Directeur général peut prononcer des mesures disciplinaires à l'encontre d'un fonctionnaire dans certaines conditions expressément énoncées et énumère les mesures qui peuvent être adoptées. En particulier, le sous alinéa ii) de son alinéa a) permet de prononcer une mesure disciplinaire si les «services ou [la] conduite [du fonctionnaire] ne donnent pas pleine satisfaction».

11. Le chapitre 9 des Statut et Règlement du personnel concerne la cessation des fonctions. En vertu du sous alinéa v) de l'alinéa a) de l'article 9.2, le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire pour l'un quelconque des motifs énoncés à l'article 10.1. En vertu de l'alinéa c) du même article, le Directeur général peut à tout moment mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire accomplissant une période de stage s'il estime que cette mesure répond à l'intérêt de l'Organisation.

12. L'expression «faute grave» n'est pas définie dans les Statut et Règlement du personnel. L'un des motifs de licenciement invoqués dans la lettre du 27 novembre 2006 est certes l'un de ceux énoncés à l'article 10.1, mais cela ne signifie pas pour autant que le licenciement a été prononcé pour faute grave. L'article 10.1 énumère simplement les cas pouvant entraîner, à la discrétion du Directeur général, l'adoption de l'une des mesures disciplinaires énoncées. Ce dernier peut aussi choisir d'appliquer les dispositions de l'alinéa v) de l'article 9.2 relatif à la résiliation du contrat.

13. Enfin, comme l'a fait observer la Commission, les références expresses au comportement de la requérante ne constituent pas une allégation de faute grave mais une critique de son travail. Dès lors que l'intéressée accomplissait sa période de stage au moment de son licenciement, et en l'absence d'accusation de faute grave, la Commission a conclu à juste titre que le recours était irrecevable, et le Directeur général n'a pas commis d'erreur en parvenant à la même conclusion. La requête formée auprès du Tribunal de céans n'est pas irrecevable pour autant, comme le soutient l'Organisation.

14. Dès lors qu'aucune voie de recours interne n'est ouverte à un fonctionnaire licencié au cours de sa période de stage pour des motifs autres que la faute grave, la décision de licenciement constitue une décision définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, auquel cas le fonctionnaire concerné peut s'adresser directement au Tribunal. Dans ces circonstances, le fonctionnaire doit introduire sa requête dans le délai de quatre vingt dix jours fixé au paragraphe 2 de l'article VII.

15. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, il n'est pas certain que le licenciement n'ait pas été prononcé pour faute grave et que le fonctionnaire fait usage des voies de recours interne, le délai pour saisir le Tribunal ne commence à courir qu'après qu'une décision définitive a été prise sur le recours interne. Pour cette raison, le Tribunal conclut que la requête est recevable.

16. L'alinéa c) de l'article 9.2 du Statut du personnel dispose que le Directeur général peut à tout moment mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire accomplissant une période de stage s'il estime que cette mesure répond à l'intérêt de l'Organisation. Cette disposition ne remet toutefois pas en cause le principe bien établi selon lequel une organisation doit «dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et [...] les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés» (voir les jugements 1212 et 2529). De même, un stagiaire a le droit d'être informé à temps de ce qu'on lui reproche afin que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation (voir le jugement 2414).

17. En l'espèce, compte tenu de la nature des fonctions de la requérante, les sept jours qui lui ont été donnés pour démontrer que son comportement professionnel s'était amélioré étaient manifestement insuffisants. Par conséquent, la décision de mettre fin à son contrat doit être annulée.

18. La requérante sollicite du Tribunal :

— l'annulation de la décision de mettre fin à son engagement;

— sa réintégration dans son ancien poste avec effet rétroactif, le paiement de toutes les sommes qu'elle aurait perçues s'il n'avait pas été mis fin à son engagement, y compris les cotisations de l'Organisation à la Caisse de prévoyance pour la période allant du 17 juin au 13 décembre 2006, la prolongation de son contrat pour une durée d'un an, ou un dédommagement financier équivalent, ainsi que les intérêts au taux de 12 pour cent l'an à compter des dates d'échéance;

— des dommages intérêts pour tort moral;

— les dépens; et

— que l'Organisation informe diverses institutions que son licenciement était abusif et qu'elle a été réintégrée.

19. Bien que la décision attaquée doive être annulée, il n'est pas certain, au vu des circonstances, que l'engagement de la requérante aurait été confirmé si elle avait été dûment avertie et avait eu la possibilité de s'améliorer. Toutefois, les mesures prises par l'Organisation lui ont fait perdre une chance de pouvoir s'améliorer, de faire ses preuves et de voir la question du renouvellement de son contrat examinée sur cette base, ce qui justifie l'octroi de dommages intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros. En outre, le Tribunal conclut que l'Organisation a porté atteinte à la dignité de la requérante et lui a causé du stress, et que cette dernière a droit de ce fait à des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros. La requérante réclame des dommages intérêts pour le préjudice causé à sa réputation professionnelle mais, dans la mesure où elle n'a pas prouvé l'existence de ce préjudice, cette conclusion doit être rejetée. La requérante a également droit aux dépens que le Tribunal fixe à 500 euros. Toutes les autres conclusions sont rejetées, y compris celle tendant à ce que diverses institutions soient informées que son licenciement était abusif et qu'elle a été réintégrée, ce que le

Tribunal n'a pas le pouvoir d'ordonner.

20. L'Organisation réclame des dommages intérêts pour les «procédures abusives et inutiles» engagées par la requérante. La requête ayant été accueillie, cette demande reconventionnelle est sans fondement et doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 27 novembre 2006 portant licenciement de la requérante est annulée.
2. L'OIM devra verser à la requérante des dommages intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros.
3. Elle devra lui verser des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
4. Elle devra également lui verser 500 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées, ainsi que la demande reconventionnelle en dommages intérêts présentée par l'Organisation.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet