

## QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

**Jugement n° 2362**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> D. L. le 20 janvier 2003 et régularisée le 22 avril, la réponse de l'Organisation du 7 juillet, la réplique de la requérante du 17 octobre 2003 et la duplique de l'OIT du 23 décembre 2003;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante canadienne née en 1950, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1998 au bénéfice d'un contrat spécial de courte durée en qualité de consultante de grade P.4, dans ce qui est devenu par la suite le Bureau de la bibliothèque et des services d'information (ci après «BIBL»). A compter du 6 mars 1999, elle a travaillé dans ce bureau au titre d'un contrat de courte durée qui a été prolongé plusieurs fois, la dernière prolongation couvrant la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2001.

En mars 2001, la requérante avait posé sa candidature au poste de chef de la Section des services aux clients à BIBL, auquel correspondait un engagement de durée déterminée. Dans une note du 16 juillet 2001, le Département du développement des ressources humaines avait demandé à la supérieure de la requérante de dresser une liste restreinte de candidats en vue de les convoquer pour un entretien. Elle avait pour instruction d'examiner à cet effet «en priorité» les candidatures internes et celles présentées par des personnes ayant travaillé longtemps pour le BIT «dans des conditions considérées comme "précaires"». Celles des autres candidats externes ne devaient être examinées que s'il apparaissait que les candidats appartenant aux deux premières catégories ne possédaient pas le profil ni les qualifications voulus.

A cette époque, le Département du développement des ressources humaines avait entrepris une grande opération de reclassement conformément à l'Accord collectif sur les modalités d'établissement d'une structure de référence pour la classification des emplois conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel du BIT le 14 mars 2001. En avril et en mai 2001, la supérieure de la requérante avait soumis au Département du développement des ressources humaines ses propositions de reclassement des postes du personnel de BIBL, à l'exception de ceux de la requérante et d'un autre fonctionnaire engagé pour une courte durée. Lorsque la requérante s'est inquiétée de cette apparente omission, sa supérieure l'a informée que l'opération de reclassement ne concernait que les fonctionnaires au bénéfice de contrats de durée déterminée ou sans limitation de durée.

Le 9 juillet 2001, sa supérieure lui a notifié que son contrat de courte durée ne serait pas prolongé au delà de sa date d'échéance, à savoir le 31 décembre 2001, car son poste devait être supprimé pour des raisons budgétaires. Le 16 juillet, la requérante a écrit au directeur du Département du développement des ressources humaines pour demander le reclassement rétroactif de son poste, mais elle n'a reçu aucune réponse. Dans une note adressée à sa supérieure le 27 septembre 2001, elle a interrogé cette dernière sur la raison du non renouvellement de son contrat, lui a expliqué pourquoi elle s'estimait qualifiée pour le poste vacant à BIBL et a sollicité son appui pour sa candidature à ce poste.

En novembre et décembre 2001, la requérante a demandé à plusieurs reprises à sa supérieure que son contrat soit prolongé jusqu'à l'aboutissement de la procédure de concours pour le poste vacant. Ces demandes ont été refusées. Toutefois, en 2001, dans le souci de régler la situation des fonctionnaires qui avaient été employés dans des

conditions «précaires», l'administration avait décidé que ceux pour lesquels aucun emploi régulier n'aurait été trouvé au sein du BIT au début de l'année 2002 et qui ne seraient pas sous contrat avec le BIT à ce moment là se verraient offrir un dernier contrat de trois mois, après quoi un plan de licenciement serait proposé à ceux qui n'avaient toujours pas trouvé un autre emploi au BIT. Le Département du développement des ressources humaines avait établi que la requérante faisait partie de ces fonctionnaires. En conséquence, lorsque son contrat de courte durée est arrivé à expiration le 31 décembre 2001, elle a bénéficié d'une prolongation de trois mois au Bureau de programmation et de gestion, et a eu le droit, pendant une période limitée, de présenter sa candidature aux postes vacants au BIT en qualité de candidate externe sans faire l'objet des exclusions fondées sur la nationalité spécifiées dans les avis de vacance. Elle a également perçu à la fin de ce contrat une indemnité de licenciement à titre gracieux.

Le 15 mars 2002, elle a été informée qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste vacant à BIBL qui avait été offert à un candidat externe. Trois jours plus tard, elle a saisi la médiatrice accusant sa supérieure de harcèlement et demandant la suspension de la décision de ne pas prolonger son engagement, en application de l'article 3.3 de l'Accord collectif sur une procédure de règlement des différends et de l'article 13.4 du Statut du personnel du BIT. Dans son rapport du 1<sup>er</sup> juillet 2002, la médiatrice a indiqué qu'elle ne pouvait pas recommander la suspension sollicitée par la requérante, son engagement ayant «expiré automatiquement sans l'intervention d'une "décision"».

Entre temps, dans une note datée du 21 mai 2002, la requérante a demandé au directeur du Département du développement des ressources humaines de suspendre l'application de la décision de nomination du candidat retenu pour le poste au motif qu'elle avait été prise en violation des procédures en vigueur. Le BIT, estimant qu'il n'y avait eu aucun manquement aux règles de procédure, a rejeté la demande de la requérante le 31 mai 2002.

Le 22 mai 2002, celle-ci avait saisi le Comité paritaire, alléguant qu'elle avait été victime d'un harcèlement «à caractère discriminatoire et violent» ayant entraîné le non renouvellement de son contrat, la nomination d'un candidat externe au poste qu'elle briguait et la résiliation de son engagement. Dans son rapport daté du 13 septembre 2002, le Comité paritaire a estimé qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves à l'appui de l'allégation de harcèlement formulée par la requérante et que la procédure de concours s'était déroulée dans le respect des règles applicables. Il recommandait donc que le BIT ne donne pas suite au recours de la requérante.

Par lettre du 21 octobre 2002, le directeur du Cabinet du Directeur général a informé la requérante que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité paritaire et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir que le BIT n'a pas suivi la procédure correcte pour supprimer son poste. Selon elle, puisque la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée (ci après le «Règlement de courte durée») lui donnait le droit de bénéficier des conditions d'un engagement de durée déterminée, le BIT aurait dû consulter la Commission administrative avant de supprimer son poste, conformément à l'article 11.5 du Statut. Elle considère pour la même raison que le BIT aurait dû lui verser l'indemnité équivalant à six mois de traitement prévue aux articles 14.4, paragraphe 1, et 11.6 du Statut.

La requérante soutient qu'en choisissant un candidat externe pour le poste à BIBL, l'administration a enfreint les dispositions applicables. Selon elle, sa candidature aurait dû recevoir la priorité, d'une part, en application de l'article 4.2, alinéa g), du Statut concernant notamment les candidatures d'anciens fonctionnaires dont l'engagement a été résilié par suite d'une réduction du personnel et, d'autre part, en raison des instructions données à sa supérieure le 16 juillet 2001 par le Département du développement des ressources humaines concernant l'établissement d'une liste restreinte de candidats.

Elle estime que c'est à tort que son poste a été exclu de l'opération de reclassement étant donné qu'il figurait dans l'organigramme officiel de la bibliothèque et que l'Accord collectif du 14 mars ne prévoyait l'exclusion d'aucune catégorie de personnel. Selon elle, la décision attaquée était entachée d'erreurs de fait et reposait sur des conclusions erronées dans la mesure où le BIT s'est fondé sur l'idée fautive qu'elle devait être considérée comme relevant de la catégorie du personnel engagé pour des périodes de courte durée.

La requérante avance comme autre motif d'annulation de la décision attaquée le fait que les actions et les décisions de sa supérieure étaient entachées de «parti pris, mauvaise volonté, mauvaise foi et malveillance». Elle affirme avoir été victime de discrimination lorsque sa supérieure a commencé dès mars 2001 à lui retirer certaines de ses responsabilités, l'a exclue des décisions importantes et a tenu des propos mensongers sur la qualité de ses services.

Elle ajoute que la procédure de concours a été manifestement viciée du fait que sa supérieure a fait preuve de parti pris.

Enfin, la requérante soutient que celle-ci a commis un abus de pouvoir en nommant un candidat externe à ce poste. Selon elle, le candidat choisi par sa supérieure l'a été parce qu'elle le connaissait auparavant, et non pour des raisons objectives.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision de nomination au poste vacant à BIBL et d'ordonner à la défenderesse d'engager une nouvelle procédure de concours. En attendant les résultats de cette procédure, elle sollicite sa réintégration en tant que fonctionnaire de l'Organisation et le paiement de l'intégralité du traitement et des indemnités qu'elle aurait perçus si sa candidature avait été retenue pour le poste. Elle demande également l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration dans son ancien poste, le versement de l'intégralité du traitement et des émoluments qu'elle aurait perçus «si son engagement n'avait pas été illégalement résilié» et l'application de l'Accord collectif du 14 mars 2001 à son ancien poste avec effet rétroactif. Elle réclame en outre l'annulation de la décision du Directeur général rejetant les allégations de harcèlement qu'elle avait formulées contre sa supérieure et demande qu'il soit ordonné au BIT de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de cette dernière. Par ailleurs, elle sollicite le versement d'une indemnité de licenciement supplémentaire équivalant à trois mois de traitement, 250 000 dollars des États-Unis pour tort moral, 15 000 dollars à titre de dépens, des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur toutes les sommes qui lui seront octroyées et «toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable». Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse de produire un grand nombre de documents ayant trait à son affaire et sollicite la tenue d'un débat oral.

C. Dans sa réponse, l'OIT conteste la recevabilité des conclusions de la requérante concernant le fait que son poste a été exclu de l'opération de reclassement, dans la mesure où cette question avait fait l'objet d'un recours distinct qui n'avait pas donné lieu à une décision définitive du Directeur général au moment du dépôt de la requête.

Elle considère que les arguments de la requérante relatifs à la suppression de son poste sont erronés dans la mesure où il s'agissait simplement dans son cas du non renouvellement d'un contrat de courte durée - une éventualité qui avait été spécifiquement prévue par son contrat. L'Organisation ajoute qu'elle n'était pas légalement tenue de verser à la requérante l'indemnité qu'elle lui avait octroyée à la fin de son engagement. Elle rejette en outre les arguments avancés par l'intéressée concernant les articles 11.5 et 11.6 du Statut, pour deux raisons : d'une part, son contrat n'a pas été résilié alors que ces deux articles concernent la résiliation d'un contrat et non pas le non renouvellement et, d'autre part, la requérante n'était pas une fonctionnaire «titulaire» au sens de l'article 2.1 du Statut alors que les deux articles en question ne s'appliquent qu'à de tels fonctionnaires.

L'Organisation souligne que la règle 3.5 du Règlement de courte durée donnait simplement à la requérante le droit de bénéficier de certains avantages accordés aux détenteurs d'un contrat de durée déterminée et non pas de ceux accordés aux fonctionnaires titulaires. Cette règle ne faisait pas d'elle une fonctionnaire engagée pour une durée déterminée. L'article 11.4 du Statut concernant la résiliation des engagements de durée déterminée ne lui était pas applicable puisque son engagement était régi par les dispositions du Règlement de courte durée.

L'OIT soutient que la procédure de concours a été respectée et fait observer que la requérante, dont le profil ne correspondait pas à celui requis pour le poste, n'aurait pas même figuré sur la liste restreinte en vue d'un entretien si sa supérieure - la personne même qu'elle accuse de parti pris à son égard - n'avait insisté pour que son nom y figure. La défenderesse ajoute que, malgré les instructions données par le Département du développement des ressources humaines le 16 juillet 2001 concernant l'établissement de la liste restreinte de candidats, la procédure de concours n'était régie que par le Statut du personnel et les termes de l'avis de vacance.

S'agissant des allégations de parti pris et de discrimination formulées par la requérante contre sa supérieure, l'Organisation renvoie aux conclusions du Comité paritaire et note que l'intéressée n'a produit aucune preuve ni avancé le moindre argument qui justifierait de s'écarter de ces conclusions. L'OIT rejette ses allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de sa supérieure comme étant dénuées de fondement et malveillantes.

La défenderesse n'estime pas utile la tenue d'un débat oral et considère que tous les documents pertinents ayant trait à l'affaire ont déjà été soumis.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que l'Organisation a mal interprété à la fois la règle 3.5 du Règlement

de courte durée et l'article 11.4 du Statut et qu'en tant que candidate interne «en situation de précarité» sa candidature pour le poste vacant aurait dû être examinée en priorité. Elle rejette la fin de non recevoir soulevée par la défenderesse, notant que la décision de ne pas l'inclure dans l'opération de reclassement a en fait été prise le 9 juillet 2001, avant l'introduction de sa requête.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position sur tous les points.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante a été engagée le 14 septembre 1998 par le BIT en vertu d'un contrat spécial de courte durée relevant des dispositions du Règlement de courte durée. Il était notamment précisé dans son offre d'engagement que celui-ci avait un caractère temporaire et qu'elle ne devait «pas compter sur un emploi continu dans le cadre des politiques et procédures en vigueur au BIT».
2. A partir de mars 1999, la requérante a bénéficié des dispositions de l'alinéa a) de la règle 3.5 du Règlement de courte durée qui se lisent comme suit :  
  
«Lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée visés au Statut du personnel du BIT deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus [...]»
3. Le Tribunal tient tout d'abord à préciser que la requérante estime à tort qu'elle bénéficiait d'un statut autre que celui de fonctionnaire engagée à court terme. En effet, son premier contrat était un engagement de courte durée régi par les termes et conditions fixés par le Règlement de courte durée. Elle a signé et accepté l'offre d'engagement qui indiquait clairement que l'engagement avait un caractère temporaire et «pren[dra] fin sans préavis à l'expiration de la période stipulée».
4. La requérante a travaillé au service du BIT pendant quatre ans au titre de contrats de courte durée successifs qui ont fait l'objet de prolongations. Le fait qu'on lui ait accordé une série de prolongations de contrat, qu'elle ait pu s'affilier à la caisse de retraite et qu'elle ait bénéficié d'autres avantages ne signifiait pas que son statut initial avait changé. Elle ne peut invoquer l'alinéa a) de la règle 3.5 précité comme preuve que son engagement avait été converti en un engagement de durée déterminée. Même si cette disposition lui confère apparemment le bénéfice des «termes et conditions d'un engagement de durée déterminée», ce serait extrapoler le but et le sens de cette disposition que de faire de la requérante une fonctionnaire de durée déterminée (voir le jugement 1666). Si tel avait été le but de cette disposition, elle aurait été explicitement libellée en ce sens; or elle dispose que «les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée [...] deviennent applicables [à l'intéressé]». La requérante a été recrutée en qualité de fonctionnaire engagée pour une période de courte durée et son statut est toujours demeuré le même.
5. Comme le Tribunal l'a fait observer récemment dans un cas semblable, «[i]l est clair que la décision de renouveler l'engagement à court terme du requérant ou de lui proposer un engagement de durée déterminée relève du pouvoir d'appréciation [du Directeur général]. Le requérant ne peut pas demander aujourd'hui à être traité rétroactivement comme s'il avait été au bénéfice d'un engagement de durée déterminée» (voir le jugement 2198, au considérant 12).
6. Selon la jurisprudence, un engagement temporaire peut, à la discrétion du chef exécutif, être prolongé ou transformé en engagement de durée déterminée, mais il ne donne à son titulaire ni droit à une telle prolongation ou transformation ni possibilité de l'espérer, et, sauf prolongation ou transformation, cet engagement expire à l'échéance fixée, sans préavis ni indemnité (voir les jugements 2198, au considérant 13, et 1560, au considérant 4).
7. La requérante n'est pas fondée à contester le non renouvellement de son engagement de courte durée. Le Tribunal a déclaré à maintes reprises que la décision de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et, à ce titre, ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est

entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées.

8. La requérante invoque des irrégularités commises lors de la sélection des candidats au poste vacant à BIBL. Elle fait valoir que sa supérieure directe a reçu une note du Département du développement des ressources humaines lui ordonnant de donner, lors de l'établissement de la liste restreinte de candidats, la priorité aux candidats internes puis aux personnes qui, comme elle, avaient travaillé longtemps pour le BIT dans des conditions considérées comme «précaires», et d'examiner en dernier lieu les candidatures externes. Elle soutient que, sa supérieure hiérarchique ayant, contrairement aux instructions données dans ladite note et sans tenir compte des priorités, examiné toutes les candidatures afin d'établir la liste restreinte, la décision de nomination est entachée de nullité. La requérante fait d'ailleurs observer que le Comité paritaire a relevé que ces instructions n'avaient pas été suivies.

9. Ce qui importe toutefois, c'est que la procédure de recrutement prévue dans le Statut et les termes de l'avis de vacance aient été respectés. Les priorités à suivre pour établir la liste restreinte des candidats étaient de simples indications données dans une note du Département du développement des ressources humaines. Il convient de souligner que c'est la supérieure de la requérante, la personne même qu'elle accuse de parti pris à son égard, qui a insisté pour que son nom figure parmi ceux des candidats convoqués pour un entretien. Les membres du comité qui se sont entretenus avec les candidats figurant sur la liste restreinte ont estimé que le profil de la requérante ne correspondait pas à celui requis pour le poste. En effet, il était indiqué dans le rapport émanant du Département du développement des ressources humaines que l'intéressée n'avait pas «le même niveau d'expérience des fonctions» que les deux autres candidats mentionnés dans le rapport. La conclusion de la requérante concernant sa non nomination doit donc être rejetée, tant pour des raisons de procédure que de fond.

10. La requérante prétend par ailleurs qu'elle a droit à l'indemnité équivalant à six mois de traitement versée au personnel engagé pour des contrats de durée déterminée, et non aux trois mois d'indemnité qui lui ont effectivement été versés à titre gracieux. Elle s'appuie sur l'article 11.6 relatif à l'indemnité allouée en cas de réduction du personnel. Or, il convient de souligner que son contrat n'a pas pris fin par suite d'une réduction du personnel mais qu'il est simplement arrivé à échéance et n'a pas été renouvelé. De plus, l'article 11.4 ne s'applique qu'à la résiliation d'un engagement de durée déterminée et non à celle d'un contrat de courte durée comme celui dont bénéficiait la requérante. La distinction soulignée plus haut entre les fonctionnaires détenant un contrat de durée déterminée et ceux bénéficiant simplement de certains des avantages accordés aux premiers prend tout son sens à ce stade puisque la requérante appartient à la seconde catégorie de fonctionnaires et non à la première.

11. S'agissant de ses allégations de harcèlement, de discrimination et de parti pris, la requérante n'a produit aucune preuve concluante devant le Comité paritaire et les écritures qu'elle a soumises au Tribunal de céans n'ajoutent rien de nouveau ni de convaincant. En outre, aucune indication n'étant donnée sur ce que des témoignages pourraient apporter, sa demande de débat oral est rejetée.

12. Il s'ensuit que les moyens de la requérante sont dénués de fondement et que ses conclusions doivent en conséquence être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Florida 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 14 juillet 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 septembre 2004.