

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> B. L. M. F. R. le 12 octobre 2006 et régularisée le 15 décembre 2006, la réponse de l'Organisation du 14 mars 2007, la réplique du requérant du 25 mai et la duplique de l'OIT du 23 juillet 2007;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 française née en 1962, est entrée au Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en tant que stagiaire non rémunérée en avril 2002 avant d'être recrutée par choix direct au Bureau du médiateur, pour occuper des fonctions de médiatrice adjointe au grade P.4, à partir du 8 octobre 2002. Cet engagement, initialement d'une durée déterminée d'un an, a été renouvelé à de nombreuses reprises avant de prendre fin le 30 septembre 2005. La requérante a ensuite bénéficié d'un contrat de courte durée de trois mois, d'octobre à décembre 2005.

Le 28 février 2005, la requérante fut informée par le Département du développement des ressources humaines que son contrat, qui venait à échéance le 31 mars, ne pouvait être renouvelé en raison d'une absence de fonds. Cependant, le 31 mars, suite à un transfert de ressources financières inutilisées, l'intéressée se vit offrir un engagement jusqu'au 30 septembre, date à laquelle le mandat de sa supérieure hiérarchique prenait fin, pour «faciliter la transition entre l'ancien et le nouveau système de prévention de conflits». Il était précisé que, pour des raisons pratiques et administratives uniquement, cet engagement se ferait sous la forme d'une prolongation de son contrat et ne pouvait donner lieu à un quelconque espoir de renouvellement. La requérante chercha sans succès à obtenir un autre emploi au Bureau. Le 26 septembre 2005, le Département du développement des ressources humaines offrit un contrat de courte durée à l'intéressée, qui répondit qu'elle était d'avis que son engagement de durée déterminée devrait être renouvelé, conformément à la circulaire n<sup>o</sup> 630, série 6, relative à l'utilisation impropre des contrats de travail au Bureau.

Estimant qu'elle avait été traitée de manière incompatible avec ses conditions d'emploi, la requérante déposa le 30 septembre 2005 une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines. Par une minute datée du 14 novembre 2005, la directrice de ce département y répondit en faisant observer que l'intéressée avait été recrutée à la demande de l'ancienne médiatrice, laquelle avait créé le poste de «médiateur adjoint» qui n'avait jamais existé, ou été reconnu en tant que tel, et était financé entièrement sur le budget alloué au Bureau du médiateur. Elle précisa que les fonctions de la requérante étaient dépendantes de l'ancienne médiatrice et qu'une fois le mandat de cette dernière terminé, le contrat de la requérante ne pouvait être renouvelé. Par ailleurs, l'intéressée avait été avertie des contraintes budgétaires liées au financement de son contrat et ne pouvait en conséquence s'attendre à faire carrière au sein du BIT. Une indemnité équivalente à trois mois de salaire lui était offerte.

Le 15 décembre 2005, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours d'une réclamation. Dans son rapport du 30 juin 2006, cette commission considéra que la décision de non renouvellement du contrat avait été prise de manière régulière et recommanda au Directeur général de rejeter la réclamation pour manque de fondement. Par lettre du 13 juillet 2006, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de suivre la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante considère que la principale raison alléguée par le Bureau pour ne pas renouveler son engagement, c'est à dire l'absence de fonds disponibles, était un motif fallacieux. Elle s'attache à démontrer, exemples à l'appui, que les fonds ne manquaient pas et prétend que cette décision procédait plutôt d'«un parti

pris», motivé par le fait que l'Organisation la considérait comme trop proche de la médiatrice, qui avait des «relations particulièrement difficiles avec l'administration». La requérante souligne par ailleurs que le Bureau n'a soumis aucun document d'ordre financier à l'appui de sa thèse. Elle affirme en outre que des fonds initialement alloués au Bureau du médiateur avaient été transférés pour financer le contrat d'un autre fonctionnaire, et produit un échange de courriels illustrant son propos.

La requérante réfute l'argument de la défenderesse selon lequel elle ne pouvait avoir d'espoir de carrière au sein du Bureau. En effet, l'alinéa e) de l'article 4.2 du Statut du personnel prévoit plusieurs types de recrutement qui, explicitement, ne comportent aucune expectative de carrière au sein du BIT. *A contrario*, puisque son recrutement n'a pas été effectué sur la base de cet article, son emploi comportait bien, selon elle, une expectative de carrière au sein du Bureau. L'intéressée souligne d'ailleurs que la Commission consultative paritaire de recours a relevé que son mode de recrutement «a pu avoir certains effets sur les expectatives qu'elle a pu éprouver vis à vis du renouvellement de son contrat». Cependant, contrairement à la Commission, la requérante ne considère pas que l'offre de prolongation de son engagement par un contrat de courte durée démontre les efforts déployés par le Bureau pour lui trouver un emploi correspondant à ses compétences, et elle souligne qu'outre cette prolongation ce dernier n'a pas apporté la preuve des efforts qui auraient été déployés en ce sens.

La requérante fait observer que, puisqu'elle a bénéficié d'un contrat de courte durée à la fin de son engagement, les dispositions de la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée auraient dû être respectées. Selon cette règle, «[L]orsque 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 [...] deviennent applicables».

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 13 juillet 2006, d'ordonner à l'Organisation sa réintégration ou l'octroi d'une indemnité «fondée sur la somme qu'elle aurait reçue si son contrat avait été régulièrement renouvelé». Elle réclame 200 000 dollars des Etats Unis à titre de réparation pour tort matériel et moral ainsi que 6 000 francs suisses de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soulève l'irrecevabilité de toute demande de dommages intérêts fondée sur la prétendue non application de la règle 3.5, qui n'a jamais fait l'objet d'un recours interne.

Sur le fond, l'Organisation affirme que le Directeur général a correctement exercé son pouvoir d'appréciation en décidant de ne pas renouveler l'engagement de la requérante. Elle soutient que le Directeur général n'a commis aucune erreur en motivant sa décision par le manque de fonds disponibles et que le fait que la requérante a pu être employée pendant presque trois ans est «dû à des circonstances particulières qui ont permis (et justifié) de réaffecter des fonds d'origines diverses aux renouvellements successifs de son contrat». Elle fait en outre valoir qu'il appartenait au nouveau médiateur de décider d'un éventuel réengagement de la requérante dans la limite des fonds disponibles. La requérante était, selon la défenderesse, «à tout moment» pleinement informée des difficultés qui existaient pour financer ses contrats, comme le démontrent les pièces qu'elle fournit à l'appui de son argumentation.

L'Organisation affirme que la requérante était pleinement consciente des circonstances particulières qui ont présidé à son engagement; elle ne pouvait par conséquent se prévaloir d'un espoir légitime de prolongation de ce dernier. L'OIT reconnaît que son recrutement n'était pas conforme aux procédures régulières et qu'il doit être considéré comme une «erreur administrative» dans la mesure où ayant été recrutée par choix direct, ce qui aux termes de l'alinéa e) de l'article 4.2 du Statut du personnel est la méthode normale afin de pourvoir les emplois «de caractère purement temporaire (deux années maximum) et de caractère très spécialisé ne comportant pas d'expectatives de carrière au BIT», aucune référence n'avait été faite à cette disposition. La défenderesse estime cependant que la déduction *a contrario* de la requérante ne peut être retenue car l'alinéa d) de l'article 4.6 du Statut du personnel, qui dispose qu'un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée «n'est pas en droit de compter que son contrat sera renouvelé», ne fait aucune distinction entre les différentes nominations de durée déterminée. Qui plus est, tout contrat de durée déterminée indique expressément dans ses clauses qu'il ne comporte aucune garantie d'emploi. Elle fait en outre observer que, même si le contrat avait été établi en vertu des dispositions régissant les nominations qui comportent une perspective de carrière, dans la mesure où le refus de renouvellement est légitime, l'interruption de carrière l'est également.

L'Organisation s'attache à réfuter l'allégation selon laquelle la décision du Directeur général aurait été entachée de

parti pris, faisant observer qu'aucun élément de preuve ne vient l'étayer. Elle affirme au contraire avoir à plusieurs reprises fait montre de « beaucoup de souplesse » envers la requérante pour répondre à ses demandes de renouvellement de contrat. En outre, elle lui a proposé un contrat de trois mois après le 30 septembre 2005, démontrant ainsi la confiance qu'elle plaçait en elle.

Elle ajoute que, la décision attaquée ne souffrant d'aucun vice et le Bureau n'ayant commis aucune faute, la requérante ne peut prétendre ni à sa réintégration ni au versement d'une indemnité ou de dommages intérêts, d'autant plus que la décision attaquée ne porte pas atteinte à un droit contractuel et ne fait que décevoir l'espoir d'un nouveau recrutement. Elle souligne, par ailleurs, que la requérante ne précise pas la nature du préjudice qu'elle prétend avoir subi et n'apporte aucun élément de preuve à cet égard.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir qu'elle a soulevé la question de l'application de la règle 3.5 dans son recours interne en insistant sur le caractère irrégulier de la prolongation de son engagement par la conclusion d'un contrat de courte durée. Elle souligne également que la notion de poste n'existant plus à l'OIT, la médiatrice « avait tout à fait le droit » de créer l'emploi de médiatrice adjointe avec les crédits mis à sa disposition. Elle conclut que c'est plutôt pour des raisons de restructuration que son contrat n'a pas été renouvelé et qu'en ne motivant pas correctement sa décision, la défenderesse a commis une faute. L'intéressée prétend que, conformément aux directives concernant la gestion des processus de changement et de restructuration, le BIT aurait dû « explorer rigoureusement » toutes les possibilités existantes de transfert ou de nomination. Elle soutient que l'argument selon lequel elle ne pouvait avoir d'espoir de carrière ne peut être retenu puisqu'elle a passé de bonne foi un concours régulier — même si ce concours n'a consisté qu'en un simple entretien avec la médiatrice — pour un poste financé sur le budget régulier et qu'elle a effectué une période de stage conformément aux dispositions du Statut du personnel.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle fait observer que la requérante ne formule aucune demande concrète quant à l'allégation de non application de la règle 3.5, ni ne précise en quoi elle aurait omis d'appliquer la règle en question. Elle soutient que sa décision d'accorder un contrat de courte durée pour la période d'octobre à décembre 2005 est conforme aux dispositions du Statut du personnel puisque ce contrat ne prolongeait pas la requérante dans ses fonctions d'« adjointe à la médiatrice » mais lui confiait plutôt « des tâches différentes, ponctuelles et plus limitées ». L'Organisation fait en outre observer que la requérante n'a pas été recrutée sur concours, comme elle le soutient dans sa réplique, mais par choix direct. Déclarant ne pas mettre en cause la bonne foi de l'intéressée, elle rappelle que cette dernière ne pouvait légitimement s'attendre à ce que son emploi soit prolongé au-delà de septembre 2005. Quant à l'allégation selon laquelle des fonds utilisés pour son emploi auraient été retirés du budget du médiateur pour financer celui d'un autre fonctionnaire, l'OIT produit des documents financiers visant à démontrer qu'elle est erronée. En ce qui concerne les efforts déployés pour trouver un autre emploi à la requérante, l'Organisation prétend qu'il n'y a pas eu de restructuration et note qu'en dehors d'un emploi auquel la requérante ne s'est pas portée candidate, il n'y a pas eu de postes vacants qui auraient pu lui convenir pendant la période considérée.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante, ressortissante française née en 1962, est entrée au service du BIT en avril 2002 en tant que stagiaire non rémunérée. Le 8 octobre 2002, l'Organisation l'a engagée, par choix direct, en qualité d'adjointe à la médiatrice. L'emploi de la requérante était financé sur le budget alloué au Bureau du médiateur. Son contrat, d'une durée initiale d'un an, a été renouvelé plusieurs fois pour des périodes de trois et six mois.

Le 28 février 2005, l'Organisation a informé la requérante qu'elle n'était pas en mesure, faute de moyens financiers disponibles, de renouveler son contrat qui arrivait à terme le 31 mars. Un transfert de ressources financières permit néanmoins de prolonger une dernière fois le contrat jusqu'au 30 septembre 2005, date à laquelle le mandat de la médiatrice devait prendre fin.

2. La requérante chercha sans succès à obtenir un autre emploi au sein du BIT. L'Organisation lui proposa cependant un contrat de courte durée, de trois mois, afin d'assurer la transition entre la fin de l'activité de la médiatrice et l'arrivée de la personne chargée des nouvelles fonctions de médiation.

Le 14 novembre 2005, en réponse à la réclamation déposée par la requérante le 30 septembre 2005, la directrice du Département du développement des ressources humaines lui écrivit en expliquant que son contrat n'avait pu être

prolongé notamment parce que les tâches qu'elle effectuait étaient étroitement liées aux fonctions de l'ancienne médiatrice, qu'aucun poste d'adjointe de la médiatrice n'était inscrit au budget régulier et que son engagement ne comportait pas d'espoir de carrière au sein du BIT.

La requérante saisit alors d'une réclamation la Commission consultative paritaire de recours, qui considéra dans son rapport en date du 30 juin 2006 que la décision litigieuse avait été prise régulièrement et motivée de manière satisfaisante. Se fondant sur ce rapport, le Directeur général rejeta la réclamation par une décision communiquée dans une lettre datée du 13 juillet 2006. Cette décision est déférée devant le Tribunal de céans.

3. La défenderesse soutient que la requête est en partie irrecevable dans la mesure où elle se fonde sur une violation de la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée, citée sous B. Ce grief aurait été soulevé pour la première fois dans la requête; les moyens de recours interne n'auraient donc pas été épuisés, contrairement à ce qu'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

Force est de constater que la requérante n'a allégué une violation des droits conférés par la règle 3.5 ni dans sa réclamation adressée le 30 septembre 2005 au Département du développement des ressources humaines ni au cours de la procédure engagée devant la Commission consultative paritaire de recours. Elle s'est alors plainte de l'irrégularité de la prolongation de son engagement par un contrat de courte durée, mais non pour en tirer la conclusion qu'il en aurait résulté la privation d'un droit à des prestations supplémentaires. Elle s'est exclusivement attachée à démontrer que son contrat de durée déterminée aurait dû être renouvelé, ce qui est du reste le véritable objet de sa requête.

Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur le grief tiré d'une violation de la règle 3.5 du Règlement précité.

4. La décision de renouveler un contrat de durée déterminée relève de l'appréciation des organes de nomination. Le Tribunal de céans ne peut donc l'annuler que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier, ou enfin, s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir (voir notamment les jugements 1262, au considérant 4, et 1418, au considérant 6).

5. L'Organisation a motivé le non renouvellement du contrat de la requérante essentiellement par l'absence de fonds disponibles pour un poste qui ne figurait pas au budget et par la circonstance que la requérante avait été engagée pour assister personnellement l'ancienne médiatrice dont le mandat prenait fin.

La requérante prétend que ces motifs ne sont que des prétextes. La décision de ne pas renouveler son contrat aurait en réalité été motivée par une restructuration des services et influencée par les bons rapports professionnels qu'elle entretenait avec l'ancienne médiatrice, qui était en conflit avec l'Organisation.

Cette critique est dénuée de fondement.

6. Il ressort des pièces du dossier qu'à la fin de son stage non rémunéré la requérante a été engagée dans des circonstances inhabituelles. Sa tâche était d'assister momentanément l'ancienne médiatrice. L'emploi de la médiatrice adjointe n'avait pas été prévu lors de la constitution du Bureau du médiateur ni créé de manière définitive par son entrée en fonction. La rémunération de la requérante était prélevée sur le budget particulier et limité du Bureau du médiateur. Telles sont les raisons pour lesquelles son contrat a tout d'abord été conclu pour une durée déterminée d'un an et n'a été renouvelé que pour de courtes périodes successives. Seules ces circonstances inhabituelles expliquent que la requérante ait pu être recrutée par choix direct et sans référence à l'alinéa e) de l'article 4.2 du Statut du personnel, une absence de référence dont le rapport de la Commission consultative paritaire de recours, sur lequel se fonde la décision attaquée, relève l'irrégularité.

7. La requérante ne se prévaut d'aucune norme qui aurait commandé à l'Organisation, dans ce contexte particulier, de renouveler son contrat au terme de la durée pour laquelle il avait été conclu, terme qui coïncidait avec la fin du mandat de la médiatrice à laquelle son emploi était lié.

Par ailleurs, et contrairement à ce qu'elle affirme, son emploi ne comportait pas d'espoirs légitimes de carrière au sein de l'Organisation. Il y a lieu de rappeler que la vocation à la carrière au sein d'une organisation internationale ne revêt pas un caractère indépendant de l'ensemble des droits et obligations des agents, que l'interruption de la

carrière est légitime dans la mesure où le non renouvellement d'un contrat l'est aussi et que, lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, la carrière de l'agent prend fin légalement à l'expiration de cette période (voir le jugement 1610, au considérant 24).

La requérante ne prétend pas par ailleurs que la défenderesse lui aurait donné — à propos de la prolongation de son contrat de courte durée et, partant, de ses perspectives de carrière — des assurances précises dont l'administration ne peut, selon les circonstances, se départir sans violer les règles de la bonne foi.

8. Dans sa réplique, la requérante n'avance aucun argument permettant de mettre en doute les explications détaillées contenues dans la réponse de l'Organisation. Celles-ci convainquent le Tribunal que les fonds utilisés pour rémunérer la requérante ne pouvaient être affectés indéfiniment aux fonctions d'adjointe et qu'à l'arrivée de la nouvelle médiatrice la situation à cet égard «devait [revenir] à la normale».

9. Il est certes vrai que des discussions ont eu lieu, notamment au cours du deuxième semestre de l'année 2004, au sujet du budget du Bureau du médiateur. Mais, à la lecture des pièces produites par les deux parties, le Tribunal n'est pas convaincu que ces discussions aient bien eu pour objet le maintien des fonctions de la requérante.

10. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet