

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.

c.

Organisation ITER

129^e session

Jugement n° 4218

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M^{me} I. R. le 16 janvier 2018 et régularisée le 15 février, la réponse de l'Organisation ITER du 29 juin, la réplique de la requérante du 16 août 2018 et la duplique de l'Organisation ITER du 9 janvier 2019;

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 conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

Au moment des faits, la requérante occupait un poste de grade P4 au titre d'un contrat de durée déterminée de cinq ans venant à expiration le 6 janvier 2018.

Le 29 mai 2017, les supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux de la requérante présentèrent un formulaire de gestion du contrat dans lequel ils recommandèrent de ne pas renouveler son contrat aux motifs qu'en raison de l'évolution des besoins opérationnels son poste devait être évalué et reclassé, et que le nouveau poste ferait l'objet d'un concours externe.

Comme exigé au paragraphe 8.4 de la circulaire administrative interne n° 35 intitulée «Renouvellement des contrats d'engagement»* (ci-après «la circulaire n° 35»), la requérante rencontra le Directeur général le jour même (29 mai 2017) pour discuter du renouvellement de son contrat. À cette occasion, le Directeur général fit part de son intention de ne pas renouveler son contrat du fait que son poste devait être reclassé au grade P5.

Par une lettre datée du 13 juin 2017, le Directeur général informa la requérante qu'après examen des besoins prévisibles de l'Organisation, et compte tenu des modifications qu'il était envisagé d'apporter à la nature et aux fonctions de son poste, il avait décidé de ne pas renouveler son contrat au-delà de sa date d'expiration.

Le recours administratif qu'elle introduisit devant le Directeur général contre cette décision ayant été rejeté le 21 août, la requérante demanda une médiation conformément à l'alinéa (d) de l'article 26.1 du Règlement du personnel de l'Organisation ITER.

Dans son rapport du 6 octobre 2017, le médiateur estima que la procédure était entachée de deux irrégularités. Premièrement, le Comité d'évaluation des emplois pour le renouvellement des contrats (ci-après le «Comité») n'avait pas été consulté, en violation de la circulaire n° 35. Deuxièmement, selon le médiateur, la recommandation figurant dans le formulaire de gestion du contrat n'était pas suffisamment précise pour permettre au Directeur général de prendre une décision en toute connaissance de cause. Le médiateur recommanda que la décision du 13 juin 2017 soit annulée, que le formulaire de gestion du contrat soit renvoyé aux supérieurs hiérarchiques de la requérante pour réexamen et révision, que le Comité soit convoqué et qu'une nouvelle décision soit prise sur le renouvellement du contrat de la requérante. Si le non-renouvellement du contrat de la requérante devait être confirmé, le médiateur recommanda d'accorder à celle-ci une indemnité.

Conformément à ces recommandations, les supérieurs hiérarchiques de la requérante furent priés de compléter le formulaire de gestion du contrat. Le 13 octobre, ils rencontrèrent la requérante et recommandèrent,

* Traduction du greffe.

dans le formulaire révisé, de ne pas renouveler son contrat, car, selon eux, elle ne pourrait pas exercer les fonctions liées au nouveau poste. Le Comité se réunit et rendit son rapport le 16 octobre 2017. Il évalua le nouveau poste au grade P5 et ne recommanda pas d'y nommer la requérante.

Par lettre du 20 octobre 2017, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de confirmer la décision de ne pas renouveler son contrat, mais qu'il donnerait pour instruction à la Division des ressources humaines de prendre toutes les mesures possibles pour l'aider à trouver un emploi convenable. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'Organisation de renouveler son contrat pour une durée de cinq ans et de la réintégrer dans son poste ou dans tout autre poste convenable compte tenu de ses qualifications et de son expérience, avec effet rétroactif à la date de sa cessation de service, ou d'ordonner à l'Organisation de lui verser une somme correspondant aux salaires, allocations et indemnités qu'elle aurait reçus pendant cinq ans si son contrat avait été renouvelé. Si cette somme n'est pas au moins égale à l'indemnité prévue dans le Règlement du personnel en cas de résiliation de contrat, elle demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de lui verser ladite indemnité, assortie d'allocations de chômage suffisantes. Elle réclame une indemnité pour la perte de capacité de gain, pour toute perte de prestations de retraite, pour le préjudice causé à sa santé, et une indemnité de 50 000 euros pour tort moral. Elle réclame également 12 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER conclut au rejet de la requête comme étant dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Au moment des faits, la requérante était employée par l'organisation défenderesse au titre d'un contrat de durée déterminée de cinq ans venant à expiration le 6 janvier 2018. Par lettre du 13 juin 2017, la requérante a été informée que le Directeur général avait décidé

de ne pas renouveler son contrat. La requérante a introduit sans succès un recours administratif contre cette décision. Elle a néanmoins obtenu gain de cause en ce sens que, lors d'un examen de la décision auquel le médiateur a procédé en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 26 du Règlement du personnel, celui-ci a recensé dans un rapport daté du 6 octobre 2017 deux irrégularités dans les procédures ayant abouti à la décision initiale de juin 2017. Premièrement, le Comité n'avait pas été consulté et, deuxièmement, la recommandation formulée par les supérieurs hiérarchiques de premier et deuxième niveaux de la requérante dans un formulaire de gestion du contrat n'était pas suffisamment précise pour permettre qu'une décision soit rendue en toute connaissance de cause. Des mesures ont été prises au sein de l'Organisation pour remédier à ces irrégularités et une nouvelle décision a été rendue en temps voulu concernant la possibilité de prolonger le contrat de la requérante. Par lettre du 20 octobre 2017, la requérante a été informée que le Directeur général avait décidé de confirmer sa décision de ne pas renouveler son contrat. Elle a également été avisée que la Division des ressources humaines aurait pour instruction de prendre toutes les mesures possibles pour l'aider à trouver un emploi convenable. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Il convient de rappeler d'emblée l'approche adoptée par le Tribunal lorsqu'un requérant conteste une décision de ne pas renouveler un contrat. Elle a été résumée comme suit dans le jugement 3586, au considérant 6 :

«Il est de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir n'est soumis qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal, qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne les exigences du service et les perspectives de carrière de ses agents (voir, par exemple, le jugement 1349, au considérant 11). Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une telle décision ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, les jugements 3299, au

considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6). Ces motifs de réexamen s'appliquent bien que le Tribunal ait maintes fois rappelé, comme par exemple dans le jugement 3444, au considérant 3, qu'un employé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée au sein d'une organisation internationale ne peut prétendre au renouvellement de son contrat à son expiration et qu'en l'espèce une disposition similaire figurait dans les conditions d'engagement du requérant.»

3. La requérante avance sept arguments à l'appui de l'affirmation générale selon laquelle la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'une erreur de droit. Selon le premier argument, la procédure en vigueur n'a pas été respectée dans la phase qui a précédé la décision du 13 juin 2017. Selon le deuxième, la procédure n'a pas été mise en conformité avec les exigences applicables après la décision du 13 juin 2017. Selon le troisième, les motifs de la décision étaient insuffisants. Selon le quatrième, il y a eu manquement au devoir de transparence. Selon le cinquième, il y a eu violation du devoir de sollicitude et de bonne foi. Selon le sixième, il y a eu atteinte aux attentes légitimes de la requérante. Selon le septième et dernier argument, l'organisation défenderesse n'a pas versé d'allocations de chômage à la requérante. Le Tribunal examinera successivement chacun de ces arguments.

4. Le premier argument selon lequel la procédure en vigueur n'a pas été respectée dans la phase qui a précédé la décision du 13 juin 2017 comporte plusieurs éléments. Étant donné qu'à la suite du rapport du médiateur de nouvelles mesures ont été prises pour remédier aux irrégularités qu'il avait recensées, le fait qu'il ressorte des pièces du dossier que les irrégularités ainsi corrigées existaient à une date antérieure ne sert pas la cause de la requérante. Deux des éléments sont liés. Elle affirme que ses performances n'avaient pas été prises en considération et que sa capacité potentielle à exercer les fonctions liées au nouveau poste n'avait pas été examinée, ce que l'organisation défenderesse conteste dans sa réponse. La requérante dans sa réplique ne cherche pas particulièrement à étayer ces deux éléments. Deux autres éléments sont de nature procédurale. Premièrement, le processus visant à déterminer s'il convient de renouveler un contrat devait commencer neuf à dix mois avant l'expiration du contrat en question. Deuxièmement, la requérante

aurait dû recevoir une copie du formulaire de gestion du contrat, mais n'en a pas reçu. La requérante n'établit pas qu'il s'agissait là d'une procédure obligatoire ou d'une procédure qui, dans les circonstances de l'espèce, aurait dû être suivie. Le dernier élément concerne les références et les personnes qui les ont fournies. Elles auraient sans doute dû être consultées avant que la décision ne soit rendue le 13 juin 2017, mais, comme le concède la requérante, elles ont été consultées ultérieurement. Aucune irrégularité n'entache cet aspect de la procédure.

5. Selon le deuxième argument, la procédure n'a pas été mise en conformité avec les exigences applicables après la décision du 13 juin 2017 et, selon le troisième, les motifs de la décision étaient insuffisants. Le fondement sur lequel reposent en grande partie ces deux arguments est que la requérante était dûment qualifiée pour le nouveau poste et que son contrat aurait dû être renouvelé pour lui permettre de l'occuper. Une telle argumentation invite à examiner ses qualifications et aptitudes. Toutefois, comme le montre l'extrait du jugement 3586 cité plus haut, il s'agit d'une des questions que le Tribunal n'examinera pas. Pour ce qui est de la mise en cause par la requérante de la durée de la réflexion ayant abouti à la décision relative au renouvellement du contrat, l'intéressée n'établit pas qu'une réflexion suffisante sur le poste n'a pas pu être menée ou n'a pas été menée. Elle précise en outre qu'elle n'a pas reçu de compte rendu d'une réunion qu'elle a eue avec ses supérieurs hiérarchiques le 13 octobre 2017. Aucune base concrète n'est avancée pour expliquer en quoi la communication d'un tel compte rendu était nécessaire.

6. Le quatrième argument est qu'il y a eu manquement au devoir de transparence. Le seul point pertinent soulevé à cet égard est que la requérante n'a pas reçu copie de certains documents produits devant le Comité. Les copies de ces documents ont été fournies par l'organisation défenderesse dans sa réponse. Or elles auraient dû être fournies à la requérante au moment où elles ont été communiquées au Comité (voir, par exemple, le jugement 2588, au considérant 7). Toutefois, dans sa réplique, la requérante n'a aucunement établi que la non-communication de ces copies ou de leur contenu en temps voulu avait entaché le

processus de prise de décision ayant abouti à la décision ultime de ne pas renouveler son contrat, qui est attaquée en l'espèce, et n'a donc pas prouvé qu'elle avait subi un préjudice (voir le jugement 3377, au considérant 16). Il n'y a pas lieu, dans ces circonstances, d'octroyer des dommages-intérêts pour tort moral.

7. Le cinquième argument est qu'il y a eu violation du devoir de sollicitude et de bonne foi. Dans la lettre du 20 octobre 2017 notifiant la décision attaquée, le Directeur général a déclaré qu'il demanderait à la Division des ressources humaines de prendre certaines mesures visant à trouver un autre emploi susceptible de convenir à la requérante. Dans l'analyse qu'elle fait des mesures ainsi prises, la requérante fait valoir, en substance, que les personnes ayant agi au nom de l'organisation défenderesse ont fait preuve de mauvaise foi. Toutefois, d'autres points de vue sont envisageables et la requérante n'a certainement pas prouvé, comme cela lui incombe, la mauvaise foi ou, comme avancé à titre subsidiaire, la discrimination à son égard (voir le jugement 4067, au considérant 11).

8. Selon le sixième argument, il y a eu atteinte aux attentes légitimes de la requérante. Cet argument repose principalement sur ce que l'intéressée considère comme des promesses que son contrat serait renouvelé, ne serait-ce que pour une courte période. Toutefois, ce qui a été dit n'a en aucun cas créé un droit auquel la décision de ne pas renouveler son contrat aurait porté atteinte.

9. Selon le septième et dernier argument, l'organisation défenderesse n'a pas versé d'allocations de chômage à la requérante. Aucune base légale n'a été établie quant à l'existence d'une obligation de verser de telles allocations.

10. Il résulte de ce qui précède que la requérante n'a établi l'existence d'aucune irrégularité, de nature procédurale ou autre, ayant une incidence sur la décision attaquée, et que la requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC