

C. L. L.

c.

OIT

133^e session

Jugement n° 4480

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} J. L. C. L. L. le 1^{er} mars 2019 et régularisée le 27 mars, la réponse de l'OIT du 29 avril, la réplique de la requérante du 5 juin et la duplique de l'OIT du 5 juillet 2019;

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 suivants:

La requérante, fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, conteste la décision de ne pas lui accorder une promotion personnelle dans le cadre de l'exercice 2015.

Le 22 octobre 2009, le BIT publia la procédure du Bureau IGDS n° 125 (version 1) régissant le système des promotions personnelles. Ce système permet l'avancement dans le grade au sein d'une même catégorie selon deux voies possibles. Selon le paragraphe 7 de l'IGDS n° 125, sont éligibles à une promotion personnelle, en vertu de la première voie, les fonctionnaires qui ont accompli treize ans de service au BIT dans le même grade. Le paragraphe 8 prévoit, quant à lui, que, pour la seconde voie, sont éligibles les fonctionnaires qui ont accompli vingt-cinq ans de service au BIT, dont au moins treize ans au grade actuel.

Entrée au service du BIT en 1990 au bénéfice d'un contrat de courte durée renouvelé à plusieurs reprises, la requérante obtint un contrat de durée déterminée au grade G.3 en 1994, puis, en 1998, elle fut promue au grade G.4. À la suite d'un écart de conduite sérieux commis en janvier 2001, elle se vit infliger un blâme au mois d'août 2002, qui fut placé dans son dossier personnel. Subséquemment, elle fut mise au bénéfice d'un contrat sans limitation de durée avec effet au 1^{er} mars 2008 et, en 2009, elle se vit octroyer une augmentation d'échelon pour services méritoires en vertu de l'article 6.5 du Statut du personnel.

En juin 2012, le directeur de son département demanda la reclassement de son poste au grade G.5, qui fut refusée.

Remplissant les critères d'éligibilité pour être considérée en vue d'une promotion personnelle dans le cadre des exercices 2011 et 2013 en vertu de la première voie, la requérante compléta le formulaire prévu à cet effet mais, après examen, le Groupe mixte des promotions personnelles (ci-après le «Groupe mixte») ne la recommanda pas. En novembre 2016, le Groupe mixte reconsidéra son dossier en vue d'une promotion personnelle pour l'exercice 2015 selon la seconde voie et, dans son rapport du 12 décembre 2016, recommanda de ne pas la lui octroyer en raison des informations contenues dans son dossier personnel concernant le blâme infligé en 2002. Le 9 janvier 2017, elle fut informée par le chef du Service des opérations du personnel que le Directeur général avait décidé d'entériner cette recommandation et que le Groupe mixte avait estimé qu'elle ne pourrait plus être reconsidérée lors des prochains exercices de promotion personnelle.

Le 9 mai 2017, la requérante déposa une réclamation contre les conclusions et recommandations du Groupe mixte lui refusant, d'une part, l'octroi d'une promotion personnelle en vertu de la seconde voie et, d'autre part, le droit d'être reconsidérée lors des prochains exercices de promotion, ainsi que contre la décision du 9 janvier 2017. Elle demanda une reconsidération de cette dernière décision et l'octroi d'une promotion. Sa réclamation fut rejetée le 9 août 2017.

La requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours (ci-après «la Commission consultative») le 6 septembre 2017 en sollicitant l'annulation de la décision du 9 janvier 2017 et l'octroi

d'une promotion personnelle au grade G.5 pour l'exercice 2015 avec ajustement rétroactif de son salaire. Subsidiairement, à défaut de promotion, elle demanda à être reconsidérée lors de l'exercice 2016 tout en indiquant dans son dossier personnel que le blâme de 2002 ne saurait en rien empêcher l'octroi d'une promotion. Enfin, elle réclama un montant de 2 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour le tort moral prétendument subi et la prise de toute autre mesure appropriée afin de remédier complètement et définitivement à sa situation.

Dans son rapport du 15 novembre 2018, la Commission consultative conclut que la réclamation était recevable et fondée. Elle recommanda l'annulation de la décision du 9 janvier 2017, l'octroi d'une promotion personnelle au grade G.5 pour l'exercice 2015 avec les ajustements rétroactifs correspondants ou, à défaut, le renvoi du dossier de la requérante devant un groupe mixte nouvellement composé pour procéder à un nouvel examen de ses états de service, et une indemnisation du préjudice subi du fait de la longueur de la procédure de recours interne. Par lettre du 4 décembre 2018, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée du rejet de sa réclamation par le Directeur général au motif qu'elle ne remplissait pas les conditions d'éligibilité à une promotion personnelle du fait de la sanction disciplinaire infligée en 2002.

Le 17 décembre 2018, la requérante écrivit au Directeur général pour lui demander de reconsidérer sa décision au vu de son grave état de santé et de ses états de service depuis l'application du blâme. Le 21 décembre 2018, le Directeur général lui répondit que la décision du 4 décembre était confirmée.

Dans sa requête du 1^{er} mars 2019, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de lui accorder une promotion personnelle au grade G.5 pour l'exercice 2015 et d'ajuster rétroactivement tout salaire, prestation et autre allocation, majoré des intérêts au taux légal. Subsidiairement, à défaut de promotion, elle veut que son dossier soit reconsidéré par le Groupe mixte et qu'il y soit indiqué clairement que la mesure disciplinaire infligée en 2002 ne saurait en rien empêcher l'octroi d'une promotion. Elle sollicite également le versement de dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi, en tenant compte du fait que, au moment du dépôt de la requête, elle

était en congé de maladie et sa santé était fragile, ainsi que l'octroi de dépens.

L'OIT, quant à elle, conclut au rejet de la requête comme infondée. Par ailleurs, elle critique la façon de procéder du Syndicat du personnel qui, selon ses propres termes, aurait dénigré le BIT et induit en erreur la requérante.

Face à cette critique, la requérante demande au Tribunal, dans sa réplique, de condamner l'Organisation pour ses propos inappropriés sur la façon pour le Syndicat du personnel de défendre ses intérêts et pour ingérence dans la conduite des procédures du syndicat. Elle demande en outre d'ordonner le versement de dommages-intérêts exemplaires pour violation du devoir de sollicitude, ainsi que de dommages-intérêts supplémentaires au titre du tort moral prétendument subi.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du Directeur général du BIT qui refuse de lui accorder une promotion personnelle selon la seconde voie pour l'exercice 2015. Elle demande en outre au Tribunal de lui accorder cette promotion personnelle pour l'exercice 2015 et, subsidiairement, à défaut de se voir accorder cette promotion par le Tribunal, qu'il soit précisé que son dossier pourra être reconsidéré par le Groupe mixte des promotions personnelles (ci-après le «Groupe mixte») pour les années subséquentes, en indiquant clairement que la mesure disciplinaire qui lui a été infligée en 2002 et qui est à la source du refus dont elle a fait l'objet ne saurait en rien empêcher l'octroi d'une promotion selon cette seconde voie. La requérante sollicite également l'octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi, ainsi que l'allocation de dépens.

2. L'article 6.8.2 du Statut du personnel du BIT prévoit deux voies de promotion personnelle liées aux états de service des fonctionnaires, communément appelées première et seconde voies. La première voie est une promotion personnelle discrétionnaire assujettie à un quota restreint; elle vise une conduite pleinement satisfaisante et des prestations

constamment supérieures. La seconde voie est davantage axée sur l'ancienneté; elle vise une conduite et des prestations satisfaisantes.

3. Le différend qui oppose ici la requérante et l'Organisation soulève d'abord une question d'interprétation des dispositions applicables. La principale difficulté à résoudre est de déterminer la période pendant laquelle la conduite et les prestations de la requérante devaient être examinées aux fins d'octroyer une promotion personnelle selon la seconde voie. La requérante soutient que cette période devait se limiter aux seules treize années précédant l'année de l'exercice de la promotion visée, ce qui exclurait, selon elle, toute considération de la sanction de blâme infligée en 2002 au regard d'un écart de conduite commis en 2001. L'OIT rétorque que la période concernée devait au contraire englober l'entièreté des années de l'intéressée dans son grade actuel et que, dès lors qu'il est acquis que la requérante était dans son grade actuel depuis 1998 au moment de l'analyse de son dossier aux fins de la promotion personnelle de l'exercice 2015, la sanction de blâme dont il s'agit pouvait justifier le refus de lui accorder la promotion.

4. Deux dispositions sont au cœur de l'exercice d'interprétation auquel doit se livrer le Tribunal.

D'une part, les alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel prévoient ceci:

«Promotion liée aux états de service des fonctionnaires

[...]

3. Les fonctionnaires [de la catégorie des services organiques dont le grade est inférieur à P.5, les fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux dont le grade est inférieur au grade NO-D et les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui n'ont pas atteint le grade le plus élevé de leur catégorie] [...] seront promus au grade immédiatement supérieur dans leur catégorie:

- a)* si leur conduite et leurs prestations dans leurs fonctions, dans leur grade actuel, ont été satisfaisantes; et
- b)* s'ils ont accompli une période de service d'au moins vingt-cinq ans au Bureau, aux Nations Unies ou dans une autre institution spécialisée, dont au moins treize ans dans leur grade actuel.»

D'autre part, la procédure du Bureau IGDS n° 125 (version 1) du 22 octobre 2009 portant sur les promotions personnelles dispose, à son paragraphe 12, que:

«L'évaluation du mérite dans la seconde voie est effectuée sur la base du seul dossier personnel du fonctionnaire, lequel doit faire état d'une conduite et de prestations satisfaisantes pendant les 13 années de service dans son grade actuel.»

5. Ainsi que le rappelle le Tribunal dans une jurisprudence constante (voir, par exemple, les jugements 4145, au considérant 4, et 4701, au considérant 4), les principes applicables à l'interprétation de textes normatifs, tels que le Statut du personnel, sont bien établis. La règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire. Or, la lecture du texte de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel indique que c'est la conduite et les prestations des fonctionnaires dans leurs fonctions, «dans leur grade actuel», qui doivent être satisfaisantes, sans aucune restriction quant à la durée pendant laquelle le caractère satisfaisant de cette conduite et de ces prestations dans le grade actuel doit être évalué. La référence à une durée de treize années de service figurant à l'alinéa *b*) du même paragraphe correspond à une condition d'ancienneté, applicable par ailleurs, qui n'a ni pour objet ni pour effet de limiter à cette durée la période sur laquelle sont appréciées la conduite et les prestations du fonctionnaire dans son grade.

6. En ce qui concerne la procédure IGDS n° 125, il s'agit d'une procédure du Bureau qui vise, selon son paragraphe 1, à donner effet à l'article 6.8.2 du Statut du personnel. S'agissant de l'évaluation du mérite dans la seconde voie, le paragraphe 12 de cette procédure se réfère à la nécessité de faire état d'une conduite et de prestations satisfaisantes pendant les treize années dans le grade actuel du fonctionnaire, ce qui semble indiquer une limitation aux treize années de service les plus récentes dans ce grade.

7. Ainsi que le prévoit la directive du Bureau n° 1 (version 1) du 7 janvier 2008 portant sur le système de gestion des documents de gouvernance interne, en vertu de la structure hiérarchique de classification

de ces documents, les textes fondamentaux et réglementaires, tels que le Statut du personnel, se trouvent au sommet de la hiérarchie. En ce qui concerne les procédures du Bureau prises pour l'exécution du Statut du personnel, telles que la procédure IGDS n° 125, leur texte a pour seule vocation de compléter les textes fondamentaux et réglementaires du Bureau et ces procédures doivent donc être lues conjointement avec le texte principal correspondant.

8. Il en résulte que si, aux termes de la directive du Bureau portant sur le système de gestion des documents de gouvernance interne, une procédure du Bureau vise à compléter les textes fondamentaux et réglementaires qui se situent au sommet de la hiérarchie des normes, une telle procédure ne peut pas limiter ou restreindre la portée des termes d'une disposition du Statut du personnel.

9. Par conséquent, dès lors que, selon le texte et le sens évident et ordinaire des mots qui y sont employés, l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 précité ne limite d'aucune façon la durée du service dans le grade actuel au regard de laquelle le fonctionnaire doit satisfaire la condition d'une conduite et de prestations satisfaisantes, la procédure du Bureau IGDS n° 125 ne saurait en limiter la portée. Il s'ensuit qu'en évaluant si la conduite et les prestations dans ses fonctions de la requérante dans son grade actuel étaient satisfaisantes, le Groupe mixte et le Directeur général n'avaient pas à se restreindre aux seules treize années précédant la demande de promotion personnelle. Ce serait ajouter au texte de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel que d'y lire une limitation de cet ordre.

Sur ce point précis, le rapport de la Commission consultative du 15 novembre 2018, qui conclut que l'appréciation des mérites du fonctionnaire concerné par une promotion personnelle en vertu de la seconde voie doit se limiter à la période de treize années précédant l'année de l'exercice de promotion, ajoute au texte de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 ce qui ne s'y trouve pas, même si, ce faisant, elle n'a fait qu'appliquer une disposition de la procédure IGDS n° 125.

Il résulte des considérations qui précèdent que le Tribunal ne peut que constater que le paragraphe 12 de la procédure du Bureau IGDS n° 125 complète les alinéas *a*) et *b*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel d'une manière contraire au respect du principe de la hiérarchie des normes. Cette disposition doit en conséquence être écartée sur ce point.

10. Dans son jugement 4252, au considérant 7, le Tribunal souligne d'ailleurs ceci au regard de l'interprétation correcte de l'alinéa *a*) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel:

«L'appréciation du caractère satisfaisant des prestations au titre de cette seconde voie se fait, ainsi que le prévoit le paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel, **sur la base de l'ensemble des services accomplis dans le grade.**

Or, il ressort du rapport du **Groupe mixte** que celui-ci **a évalué les prestations du requérant seulement sur ses treize dernières années de service.** Ce faisant, le Groupe mixte a donc commis une **erreur de droit.** En l'espèce, le requérant était dans son grade depuis 1988, soit depuis vingt-trois ans en 2011. Or, ses services avaient été évalués comme méritoires, voire particulièrement méritoires, jusqu'en 2005, soit pendant dix-sept ans. Comme l'a relevé à juste titre la Commission consultative paritaire de recours, sur l'ensemble de la période, ses services étaient donc globalement satisfaisants.» (Caractères gras ajoutés.)

Le moyen que soulève la requérante à cet égard ne peut donc être retenu.

11. La requérante fait par ailleurs valoir en substance que, dans l'appréciation de sa conduite et de ses prestations dans son grade actuel, le Groupe mixte et le Directeur général ne pouvaient en tout état de cause se limiter au seul blâme infligé à son endroit en 2002. À cet égard, le Tribunal observe, au vu des pièces du dossier, que c'est bien sur la seule circonstance de ce blâme que s'est appuyé le Directeur général pour rendre à la fois la décision du 9 janvier 2017, qui a entériné la recommandation du Groupe mixte du 12 décembre 2016, et la décision du 4 décembre 2018, qui a informé la requérante du rejet de son recours du 6 septembre 2017. Tant la décision du 9 janvier 2017 que celle du 4 décembre 2018 sont non équivoques à ce sujet: la première a insisté

«en particulier [sur la] mesure disciplinaire infligée en 2002», tandis que la seconde a précisé, à l'intention de la requérante, que: «dans votre cas, [la] condition [de l'alinéa a) du paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel] n'est pas remplie étant donné que vous avez fait l'objet d'une sanction disciplinaire de blâme dans votre grade actuel». Quant au rapport du Groupe mixte du 12 décembre 2016, il a énoncé sans ambiguïté que la recommandation de ne pas octroyer de promotion personnelle à la requérante était faite «au vu des informations contenues dans son dossier personnel concernant l'objet d'une sanction disciplinaire infligée à la fonctionnaire en 2002». Enfin, dans les commentaires qu'il a envoyés à la Commission consultative les 12 octobre et 9 novembre 2017, le directeur du Département du développement des ressources humaines a tout autant insisté sur cette seule sanction de blâme pour soutenir que la recommandation du Groupe mixte et la décision du Directeur général qui l'avait entérinée étaient amplement justifiées, en soulignant au surplus le caractère «indulgent»* de cette sanction de 2002.

12. Dans son jugement 4252 précité, au considérant 7, le Tribunal a écrit que «[l]'appréciation du caractère satisfaisant des prestations au titre de cette seconde voie se fait, ainsi que le prévoit le paragraphe 3 de l'article 6.8.2 du Statut du personnel, sur la base de l'ensemble des services accomplis dans le grade» et que «[c'est] sur l'ensemble de la période [que les] services [devaient] donc [être] globalement satisfaisants», avant de conclure que, dans cette autre affaire, le Groupe mixte et le Directeur général avaient par conséquent commis des erreurs de droit en limitant leur analyse à une période écourtée de treize années.

Dans la présente espèce, le Directeur général a méconnu d'une autre manière les dispositions applicables et commis une erreur de droit en ne procédant pas à une appréciation globale de la conduite et des prestations de la requérante sur l'ensemble de la période allant de 1998 à 2015 dans son grade actuel et en se limitant à la considération d'une seule circonstance (soit la sanction de blâme de 2002) sans s'expliquer quant au reste de la période concernée.

* Traduction du greffe.

13. Il est vrai que, dans ce même jugement 4252, au considérant 4, le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, «une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation en matière de promotion du personnel» et que, «[p]our cette raison, les décisions qu'elle prend dans ce domaine ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité». Mais, ainsi que le souligne notamment le jugement 3322, au considérant 4, une telle décision peut néanmoins «être annulée [...] en cas d'incompétence de son auteur, de vice de forme ou de procédure, d'erreur de droit ou de fait, d'omission de prise en compte d'un fait essentiel, d'inexactitude manifeste de conclusions tirées du dossier ou de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 1815, au considérant 3, 2668, au considérant 11, ou 3084, au considérant 13)».

14. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du Directeur général du 4 décembre 2018, ainsi que sa décision précédente du 9 janvier 2017, sont toutes deux entachées de la même erreur de droit identifiée au considérant 12 ci-dessus.

15. Le Tribunal relève que la requérante demande également, subsidiairement, que, s'il advenait que la promotion personnelle pour l'exercice 2015 ne lui soit pas accordée, il soit néanmoins ordonné que son dossier soit reconsidéré par le Groupe mixte pour les exercices subséquents à 2015. Sur ce point, la requérante fait notamment valoir que, dans son rapport du 12 décembre 2016, le Groupe mixte n'a pas déterminé quand son dossier devait être reconsidéré, alors que, dans la lettre du 9 janvier 2017, le chef du Service des opérations du personnel a affirmé, erronément, que le Groupe mixte avait estimé que la requérante ne pourrait pas être reconsidérée lors des prochains exercices de promotion personnelle, que ce soit en vertu de la première ou de la seconde voie.

16. Dans le cas d'espèce, la décision du Directeur général de ne pas reconsidérer le dossier de la requérante pour les exercices subséquents à 2015 procède en tout état de cause de la même erreur de droit que celle déjà identifiée au considérant 12 ci-dessus au regard du refus d'accorder une promotion personnelle selon la seconde voie à la requérante. La décision attaquée du Directeur général du 4 décembre 2018, de même

que la décision précédente du 9 janvier 2017, sont par conséquent tout aussi viciées sous cet aspect également.

Il est en outre matériellement inexact de suggérer, ainsi que l'a énoncé le chef du Service des opérations du personnel dans sa lettre du 9 janvier 2017, que le Groupe mixte aurait tranché cette question dans son rapport du 12 décembre 2016. Dans le cas de la requérante, le Groupe mixte n'a rien indiqué sur le sujet dans son rapport. Dans sa réponse et sa duplique, l'OIT suggère qu'il y aurait lieu de comprendre du rapport du Groupe mixte une confirmation implicite voulant qu'il ait considéré que le blâme infligé à la requérante dans son grade actuel faisait aussi obstacle à ce qu'elle puisse être reconsidérée lors d'exercices ultérieurs de promotions personnelles. Au soutien de cette suggestion, la défenderesse renvoie aux rapports du Groupe mixte sur les promotions personnelles des exercices 2011 et 2013. Mais ces rapports ne sont pas concluants en ce sens. Les réexamens dont il est fait mention ne concernaient que la première voie. Quant au tableau en annexe au rapport du Groupe mixte du 12 décembre 2016 portant sur les promotions personnelles selon la seconde voie pour l'exercice 2015, il ne faisait état que d'une mention «non recommandée» sans autre précision quant à la possibilité d'une reconsidération ultérieure. Dans son rapport au Directeur général du 15 novembre 2018, la Commission consultative a du reste noté à juste titre que le Groupe mixte n'avait pas fait cette recommandation dans son rapport, malgré ce que prescrit le paragraphe 24 de la procédure du Bureau IGDS n° 125 à cet égard:

«Lors de l'examen du dossier des fonctionnaires éligibles en vertu de la seconde voie, le groupe détermine lors de chaque exercice la date à laquelle le dossier d'un fonctionnaire qui ne répond pas au critère du mérite pourra être pris de nouveau en considération. [...]»

17. Il découle de l'ensemble de ces considérations que la décision attaquée du Directeur général du 4 décembre 2018, ainsi que sa décision précédente du 9 janvier 2017, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête dirigés à leur encontre.

La question d'une éventuelle promotion personnelle de la requérante selon la seconde voie pour l'exercice 2015 et celle de la reconsidération de son dossier pour les exercices subséquents doivent donc être renvoyées à l'Organisation afin que le Groupe mixte réexamine le cas de la requérante conformément aux dispositions applicables et dans le respect du présent jugement.

Il s'ensuit que la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal prononce sa promotion ne saurait être accueillie, étant rappelé, en tout état de cause, que le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner une telle promotion (voir, par exemple, le jugement 4377, au considérant 2).

18. S'agissant de la demande de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi, le Tribunal observe que, selon sa requête, ceux-ci sont réclamés notamment «en raison du non-respect par la défenderesse des dispositions applicables et de son devoir de sollicitude à son égard, de la longueur de la procédure de recours interne et de l'impact et le stress causé[s] par les procédures actuelles compte tenu de son état de santé fragile».

19. Les irrégularités fautives de la défenderesse qui justifient l'annulation de la décision attaquée et de celle du 9 janvier 2017 ont privé la requérante de son droit à un examen de son dossier qui soit conforme à la teneur des dispositions applicables. Le Tribunal estime qu'il sera fait une juste indemnisation du préjudice ainsi causé à la requérante en allouant à cette dernière un montant de 5 000 francs suisses.

S'agissant des autres éléments sur lesquels la requérante fonde en partie son dommage moral, le Tribunal observe tout d'abord que le Directeur général n'était pas habilité à octroyer des promotions pour des raisons humanitaires ainsi que l'avait demandé la requérante en décembre 2018. Le faire aurait d'ailleurs été arbitraire de sa part et n'aurait pu s'appuyer sur quelque fondement légal. Enfin, le Tribunal considère que la longueur de la procédure de recours interne est dûment expliquée et justifiée par l'OIT dans ses écritures.

20. Pour terminer, en ce qui concerne le langage des écritures respectives des parties, au regard desquelles tant la requérante et son conseil, d'un côté, que la défenderesse et le sien, de l'autre côté, se font des reproches et invitent le Tribunal à sanctionner la conduite de l'un et de l'autre, le Tribunal considère que, si chacun a fait valoir ses intérêts et défendu ses positions avec une vigueur parfois sévère, les écritures ne sont pas telles qu'il y ait lieu de prononcer quelque sanction, non plus que d'accorder des dommages-intérêts, voire des dommages-intérêts exemplaires, en conséquence. Le Tribunal en conclut que, si l'on peut certes regretter leur caractère inutilement polémique, les écritures de part et d'autre n'excèdent pas les limites de la liberté d'expression qu'il convient de reconnaître aux parties dans le cadre d'un débat judiciaire.

21. Obtenant en majeure partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 1 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du BIT du 4 décembre 2018, ainsi que sa décision antérieure du 9 janvier 2017, sont annulées.
2. Le dossier est renvoyé à l'OIT afin qu'il soit procédé comme il est dit au considérant 17 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également la somme de 1 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2021, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ