

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**L. I. (n<sup>os</sup> 1 et 2)**

**c.**

**GCF**

**134<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 4495**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les première et deuxième requêtes dirigées contre le Fonds vert pour le climat (GCF selon son sigle anglais), formées par M<sup>me</sup> A. L. I. respectivement les 21 février et 2 avril 2020, la réponse unique du GCF du 24 juillet, la réplique de la requérante du 23 octobre, la duplique du GCF du 23 décembre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 1<sup>er</sup> mars 2021 et les observations finales du GCF du 4 juin 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée à son expiration.

La requérante est entrée au service du GCF en décembre 2015 en qualité de chef des ressources humaines, initialement au titre d'un contrat de consultant. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016, elle s'est vu octroyer un engagement de durée déterminée de trois ans à ce même poste, qui devait expirer le 31 août 2019. Les règles régissant la prolongation d'un engagement de durée déterminée au GCF sont énoncées à la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines. Le paragraphe 13.2 de cette section prévoit que le chef de la division ou du bureau concerné

présente au Directeur exécutif une recommandation visant la prolongation ou le non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée, et ce, quatre mois au plus tard avant l'expiration de l'engagement, accompagnée des observations du fonctionnaire.

Le 4 avril 2019, un nouveau Directeur exécutif entra en fonctions. Le 16 mai 2019, le Directeur exécutif adjoint eut un entretien avec la requérante et l'informa que son engagement ne serait pas renouvelé à son expiration car, dans le cadre de la nouvelle orientation stratégique du GCF décidée par le nouveau Directeur exécutif, la fonction des ressources humaines aurait des objectifs différents et le chef des ressources humaines devrait être une personne ayant un profil ou un ensemble de compétences différent. Le poste ferait donc l'objet d'un avis de vacance présentant une description d'emploi modifiée. La recommandation du Directeur exécutif adjoint à cet effet fut soumise au Directeur exécutif le jour même. La requérante en reçut une copie et fut invitée à présenter ses observations.

Après avoir rencontré le Directeur exécutif le 23 mai 2019 pour discuter de la question, la requérante présenta ses observations écrites, s'opposant à la recommandation. Toutefois, le Directeur exécutif lui notifia, par lettre du 7 juin 2019, sa décision d'approuver la recommandation du Directeur exécutif adjoint et l'informa que son engagement prendrait donc fin le 31 août 2019.

Le 13 juin 2019, la requérante déposa une réclamation pour contester cette décision, mais elle demanda simultanément que la procédure de réexamen de la réclamation soit suspendue jusqu'à l'issue de la procédure de médiation qu'elle avait également engagée. Peu après, elle se retira de la procédure de médiation et demanda l'autorisation de saisir directement le Tribunal. Cette demande fut rejetée, mais le Directeur exécutif accepta de dispenser la requérante de l'étape de réexamen de la réclamation afin qu'elle puisse saisir directement la Commission de recours des fonctionnaires (ci-après «la Commission de recours»). La requérante déposa son recours le 28 juillet 2019, invoquant une violation d'une attente légitime de renouvellement, des raisons de non-renouvellement arbitraires et non valables, l'omission de tenir

compte de sa situation personnelle et un manquement au devoir de bonne foi.

La Commission de recours rendit son rapport le 11 février 2020. La majorité de ses membres estima que les raisons invoquées par la requérante étaient dénuées de fondement et recommanda que la réparation réclamée ne soit pas accordée, mais que l'intéressée reçoive néanmoins une indemnité équivalant à trois mois de traitement pour compenser le fait que la recommandation concernant la prolongation ou le non-renouvellement de son engagement n'avait pas été formulée quatre mois au moins avant l'expiration de celui-ci, comme exigé par les dispositions applicables. La minorité considéra que ce non-respect du délai de quatre mois avait donné lieu à une attente légitime de prolongation et que le recours devait donc être accueilli en partie. Elle recommanda le versement à la requérante de douze mois de traitement et indemnités. La Commission de recours formula également diverses recommandations générales au sujet des règles régissant la prolongation des contrats.

Le 21 février 2020, la requérante forma sa première requête devant le Tribunal, contestant le rejet implicite de son recours interne, qu'elle avait déduit du fait qu'elle n'avait pas reçu de décision définitive sur ledit recours dans le délai prévu par les règles du GCF.

Peu après, elle reçut une lettre datée du 20 mars 2020, l'informant de la décision du Directeur exécutif de rejeter son recours dans son intégralité. Celui-ci n'acceptait pas la recommandation de la majorité selon laquelle la requérante devait se voir verser trois mois de traitement, car il estimait qu'elle avait déjà reçu une compensation adéquate s'agissant du délai dans lequel la recommandation visant le non-renouvellement de son engagement lui avait été communiquée. La requérante forma alors sa deuxième requête en vue d'attaquer cette décision explicite.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration, réelle ou théorique, avec effet rétroactif à la date à laquelle elle a cessé ses fonctions, afin de faciliter son adhésion au régime collectif d'assurance maladie du GCF. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'une chance appréciable d'avancement de carrière, d'un montant équivalant

aux traitements, allocations et indemnités qu'elle aurait perçus si son engagement avait été prolongé de trois ans supplémentaires ou, à titre subsidiaire, jusqu'à la fin du mois de février 2021, où elle aurait atteint l'âge de 65 ans. Elle demande qu'il soit ordonné au GCF de procéder à son adhésion et à l'adhésion de son conjoint à ses régimes d'assurance maladie et d'assurance vie, selon les conditions habituelles prévues pour les retraités, ou, à défaut, de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant calculé sur la base du coût associé à l'obtention d'une assurance maladie et d'une assurance vie comparables. En outre, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la part des cotisations du GCF à la caisse des pensions, des dommages-intérêts pour préjudice indirect et des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 75 000 euros. Enfin, elle réclame des dépens d'un montant de 30 000 euros et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et appropriée.

Le GCF demande au Tribunal de rejeter la première requête de l'intéressée comme irrecevable, au motif qu'elle a été introduite prématurément, et la deuxième requête comme irrecevable en partie et dénuée de fondement dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante est entrée au service du GCF en tant que consultante en décembre 2015. Le 1<sup>er</sup> septembre 2016, elle a commencé à travailler au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans qui devait expirer le 31 août 2019. Elle occupait le poste de chef des ressources humaines. Le 7 juin 2019, elle a été informée que son contrat ne serait pas prolongé et, le 31 août 2019, elle a quitté le service de l'organisation. Par un recours formé le 28 juillet 2019, la requérante a contesté la décision de ne pas prolonger son contrat de durée déterminée. Le 11 février 2020, la Commission de recours a publié un rapport d'où ressortaient des opinions partagées au sein de ses membres concernant l'issue du recours et une divergence quant à la réparation accessoire appropriée. Toutefois, et nonobstant les recommandations de la Commission, le Directeur exécutif nouvellement nommé a rejeté le

recours dans son intégralité par une lettre datée du 20 mars 2020. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Dans le mémoire déposé pour sa deuxième requête, la requérante avance quatre arguments à l'appui de sa contestation de la décision attaquée. En premier lieu, elle soutient que cette décision était entachée d'excès de pouvoir en ce qu'elle procédait d'un détournement de pouvoir et reposait sur des raisons non valables. En deuxième lieu, elle prétend que le GCF n'aurait pas agi de bonne foi et aurait manqué à son devoir de confiance réciproque. En troisième lieu, elle affirme que le GCF aurait enfreint une règle selon laquelle une proposition de renouvellement devait être présentée quatre mois avant l'expiration du contrat. En quatrième lieu, elle invoque le retard pris dans le traitement de son recours interne.

3. Pour examiner le premier argument, selon lequel la décision était entachée d'excès de pouvoir en ce qu'elle procédait d'un détournement de pouvoir et reposait sur des raisons non valables, il convient de considérer les faits qui ont immédiatement suivi la nomination du nouveau Directeur exécutif, qui est entré en fonctions au GCF le 4 avril 2019. Un peu plus d'un mois plus tard, le 7 mai 2019, le GCF a conclu un contrat de service de consultant avec une société irlandaise visant, comme il y était décrit, l'«intégration du nouveau Directeur exécutif – services additionnels»\*. Cette société irlandaise a élaboré un projet (daté du 8 mai 2019) de «plan stratégique des ressources humaines pour 2019-2022»\*. Au vu des détails figurant dans ce projet (qui, en fait, portait la mention « deuxième version provisoire »), on peut clairement en déduire que cette société participait aux travaux mentionnés dans le contrat avant que celui-ci ne soit officiellement exécuté. Le 8 mai 2019, une copie du projet a été transmise au directeur financier et au directeur des services de soutien du GCF pour observations. Le projet comportait les commentaires suivants:

---

\* Traduction du greffe.

«Au sein du GCF, la fonction des ressources humaines a fait l'objet de critiques importantes du fait qu'elle ne comprenait pas pleinement ses objectifs organisationnels et la stratégie pour les atteindre, ni comment engager, conserver et inculquer ces objectifs afin de servir au mieux les parties prenantes du GCF. Parallèlement à l'introduction de cette nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, le nouveau Directeur exécutif met en œuvre un programme visant à redéfinir les rôles des postes de rang intermédiaire et de la haute direction.»\*

et:

«Dans le cadre de la sélection d'un nouveau chef des ressources humaines, il est essentiel que le candidat possède un haut niveau de compétence pour ce qui est de faire concorder les grandes interventions relatives aux ressources humaines avec leur pertinence au regard des résultats organisationnels. Cela nécessite une réflexion éclairée en matière de ressources humaines et une capacité de déterminer les interventions requises et, tout aussi important, la manière de leur donner une cohérence afin de favoriser les résultats organisationnels.»\*

4. Le 15 mai 2019 ou aux environs de cette date, la société irlandaise a envoyé au Directeur exécutif deux documents, dont l'un était le «profil du rôle du chef du Bureau des ressources humaines»\*, document de quatre pages présentant en détail, sous l'intitulé «Directeur – Bureau des ressources humaines»\*, le rôle, les devoirs et les responsabilités du Bureau des ressources humaines et du directeur, ainsi que les compétences et l'expérience exigées de ce dernier.

5. Le 16 mai 2019, le Directeur exécutif adjoint a eu un entretien avec la requérante et l'a informée que son contrat ne serait pas renouvelé. Selon le procès-verbal de l'entretien, il lui a été dit ce qui suit: «Les ressources humaines se concentreront désormais principalement sur la mobilité, les gains d'efficacité et le lancement d'un nouveau type de cycle de projet. Le Fonds aura besoin d'une personne qui possède un ensemble de compétences différent et il a été décidé de ne pas renouveler le contrat [de la requérante].»\* Parmi les pièces dont dispose le Tribunal figure un projet de courriel daté du même jour adressé par le Directeur exécutif adjoint au Directeur exécutif, avec copie à la

---

\* Traduction du greffe.

requérante. Après avoir noté «[c]onformément à nos discussions au sujet de l'orientation stratégique sur laquelle vous souhaitez que le Fonds concentre son énergie, en particulier la mise en œuvre des projets et la réorganisation interne visant à atteindre cet objectif»\*, le Directeur exécutif adjoint donne l'avis suivant au Directeur exécutif: «[N]ous avons examiné l'ensemble des compétences du chef actuel et la description d'emploi de ce poste. Nous sommes d'avis que les compétences que possède actuellement l'intéressée ne nous permettront pas d'atteindre les résultats souhaités de sa part [...]»\* On ne sait pas exactement à qui ce «nous» fait référence, mais ce qui importe c'est qu'il reflétait l'avis du Directeur exécutif adjoint. Dans sa réponse, le GCF part du principe que ce courriel a été envoyé, fait qui, par la suite, n'a pas été contesté par la requérante et, en tout état de cause, est rappelé par le Directeur exécutif dans sa lettre à cette dernière du 7 juin 2019 par laquelle il l'informait que son engagement ne serait pas prolongé.

6. Le 23 mai 2019, la requérante a eu un entretien avec le Directeur exécutif. Une transcription de cet entretien figure au dossier soumis au Tribunal. Il ressort en substance de ce document qu'au début la requérante a consacré un certain temps à un exposé de ses antécédents professionnels et de sa situation personnelle (dont la retranscription représente quatre pages de texte dense) et également à ce qui, selon elle (en tant que professionnelle des ressources humaines), constituait des problèmes plus généraux avec le personnel s'agissant du non-renouvellement de son contrat compte tenu de l'attente que le renouvellement de celui-ci serait conforme à la pratique en vigueur. Elle estimait que la décision de ne pas prolonger son contrat était arbitraire et elle critiquait ce qui était censé être le courriel du 16 mai 2019 visé au considérant précédent. La requérante affirmait qu'elle ne voulait pas continuer à travailler pour le Directeur exécutif si celui-ci souhaitait se passer de ses services, bien que cela semble avoir été dit dans le contexte de l'ouverture de négociations en vue d'une offre de règlement global pour faciliter son départ.

---

\* Traduction du greffe.

7. Le Directeur exécutif a ensuite pris la parole pour exposer son point de vue. Il a déclaré qu'il souhaitait une personne de l'extérieur qui aurait une toute nouvelle perspective sur la stratégie des ressources humaines du GCF. L'organisation, a-t-il dit, passait d'une phase de recrutement à une autre phase, à savoir la formation, la reconversion professionnelle et (la transcription est incomplète sur ce point) la mobilité. Il a ajouté ce qui suit: «on (parlant du GCF) doit aborder la gestion sous un nouvel angle – qui n'est pas nécessairement une amélioration, mais une nouveauté. Et je pense qu'il est important qu'une organisation ait à son service des personnes qui ont un point de vue nouveau de la gestion et c'est, pour l'essentiel, la raison pour laquelle je ne prolonge pas le contrat ... ne cherchez pas plus loin.»\* La requérante a ensuite contesté l'opinion selon laquelle les ressources humaines n'avaient effectué que des recrutements, en déclarant ce qui suit : «[n]ous avons mis sur pied une section consacrée aux aptitudes, à l'apprentissage et au perfectionnement.»\* Mais elle a ensuite ajouté qu'elle ne voulait pas argumenter avec le Directeur exécutif, lui disant ce qui suit: «[S]i vous pensez que c'est ce que vous voulez, alors je partirai. Je laisserai ma place.»\* Cette déclaration a, une fois de plus, vraisemblablement été faite comme prélude à une forme de négociations en vue d'un règlement, qu'elle espérait voir se concrétiser.

8. Dans ses moyens, la requérante insiste sur l'affirmation du Directeur exécutif, selon laquelle la raison invoquée se reflétait dans le commentaire «qui n'est pas nécessairement une amélioration, mais une nouveauté»\*, et soutient qu'il ne s'agissait pas d'une raison valable de ne pas prolonger son contrat. Toutefois, cette affirmation ne peut être prise au pied de la lettre et isolément, car elle doit être considérée dans le contexte plus large de l'examen entrepris par le Directeur exécutif, qui portait, notamment, sur les objectifs et les buts du service des ressources humaines et de son chef, ainsi que sur les avis et observations qu'il recevait, en particulier de la part de société irlandaise. La requérante se fonde sur le jugement 3990, qui, sur le plan des faits, comporte certaines analogies avec la présente espèce, ainsi que des observations

---

\* Traduction du greffe.



paraissant aller dans le sens de son argumentation. Toutefois, il importe de relever, comme le souligne le GCF dans son mémoire en réponse, que l'affaire ayant donné lieu à ce jugement ne concernait pas une décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée, mais la résiliation dudit contrat avant son expiration. En outre, dans cette affaire, le Règlement du personnel énumérait limitativement les raisons pouvant donner lieu à une résiliation d'engagement, et les faits ne permettaient pas de conclure que l'on se trouvait dans le cadre de l'une de ces raisons.

9. Le GCF fait référence, à juste titre, au fait que le rôle du Tribunal est limité lorsque celui-ci est appelé à statuer sur des décisions de non-renouvellement de contrat, tel que résumé 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. [...] [U]n 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 [...] en l'espèce une disposition similaire figurait dans les conditions d'engagement du requérant.»

10. Les circonstances de la présente affaire sont quelque peu inhabituelles. Il ne s'agit pas en l'occurrence de savoir si le contrat d'un haut fonctionnaire devrait être renouvelé ou prolongé dans une situation où règne une stabilité aux échelons les plus élevés de l'organisation, qui dispose de politiques bien établies, y compris en matière de ressources humaines. En l'espèce, un nouveau Directeur exécutif a été nommé peu avant qu'une décision n'ait à être prise concernant la prolongation du contrat de la requérante. Il se concentrait manifestement, entre autres, sur le fonctionnement du service des ressources humaines et son chef dans le cadre de sa vision de l'avenir de l'organisation, qui reposait sur des avis fournis par un consultant extérieur. À cet égard, la réponse à la

question de savoir si le contrat de la requérante devait être renouvelé pouvait raisonnablement être influencée par cette vision et par les vues du nouveau Directeur exécutif sur la meilleure manière de la réaliser, dont son évaluation de l'aptitude de la requérante effectuée sur la base des avis qu'il avait reçus. Une grande partie du dossier de la requérante porte, en substance, sur le fait qu'elle était qualifiée pour continuer d'exercer ses fonctions de chef des ressources humaines même dans le cadre de la nouvelle vision (tout en contestant le fait qu'elle soit véritablement nouvelle), notamment en démontrant qu'elle possédait les qualifications, les compétences et l'expérience requises pour le poste, énoncées dans un avis de vacance daté du 25 juin 2019. Mais cette ligne d'argumentation et d'analyse invite en fait le Tribunal à s'engager dans une voie qu'il s'interdit d'emprunter, à savoir substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation.

11. Il convient de relever ou d'examiner trois autres arguments détaillés. Dans le mémoire de la requérante, une grande partie de l'argumentation sur la question de savoir si la décision était entachée d'excès de pouvoir en ce qu'elle procédait d'un détournement de pouvoir et reposait sur des raisons non valables consistait en une critique de l'analyse effectuée par la Commission de recours et des raisons avancées par celle-ci. Toutefois, en définitive, le fait que la démarche suivie par la Commission de recours était viciée ou non n'a manifestement aucune incidence sur l'affaire que le Tribunal doit trancher en se fondant sur les écritures déposées par les parties en l'espèce. L'une des questions soulevées est celle de savoir si la requérante pouvait légitimement s'attendre à ce que son contrat soit renouvelé, question qui a été examinée et invoquée par la Commission de recours. Il ne ressort pas très clairement du mémoire en requête si la requérante a entendu soulever ce moyen. Toutefois, il ressort clairement de la réplique que ce n'est pas le cas, la requérante y qualifiant la question, telle qu'évoquée dans les écritures du GCF, de «dénuée de toute pertinence au regard des points de droit et de fait en jeu»\*.

---

\* Traduction du greffe.

12. La requérante soutient également que toute «nouvelle vision»\* du Directeur exécutif récemment nommé aurait dû être approuvée par le Conseil du GCF, renvoyant à l'alinéa e) du paragraphe 23 de l'Instrument régissant le Fonds vert pour le climat et, plus loin, au préambule des Directives administratives sur les ressources humaines. Il est permis de douter de cette thèse et, comme le fait valoir le GCF, l'alinéa a) du paragraphe 23 de ce même instrument s'appliquerait davantage à l'adoption et à la mise en œuvre d'une politique ayant des répercussions sur les fonctions et le rôle du service des ressources humaines, qui relève du Secrétariat, dirigé par le Directeur exécutif. En tout état de cause, le nouveau Directeur exécutif devait prendre une décision sur la question de savoir s'il y avait lieu de renouveler le contrat de la requérante et devait le faire en temps voulu compte tenu de la date d'expiration du contrat en cours. Le pouvoir qu'il avait de prendre une décision à cet égard ne saurait être considéré comme subordonné à l'approbation ou à la ratification officielle par le Conseil d'une politique qu'il mettait alors en œuvre.

13. La requérante n'a pas établi que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'excès de pouvoir, procédait d'un détournement de pouvoir ou reposait sur des raisons non valables.

14. Le Tribunal en vient maintenant à l'examen du deuxième moyen de la requérante, à savoir que le GCF n'a pas agi de bonne foi et a manqué à son devoir de confiance mutuelle. Les arguments de la requérante sur ce point reprennent explicitement ceux présentés dans le premier moyen (et, en tout état de cause, il y a un certain chevauchement entre les moyens) et doivent être rejetés pour les raisons déjà évoquées. Sont également rejetés les arguments supplémentaires présentés à ce sujet, à savoir que la dignité et la réputation de la requérante n'avaient pas été respectées, que l'avis de départ pouvait avoir conduit le personnel à supposer qu'elle avait commis une faute, que la requérante pouvait avoir fait l'objet de discrimination en raison de son âge ou de son sexe et qu'aucune raison objective n'avait été donnée pour le non-renouvellement de son contrat. Sauf en ce qui concerne le dernier d'entre eux, ces arguments n'ont aucun fondement et ne sont que pure spéculation.

15. S'agissant de la question de savoir si des raisons objectives (pour reprendre les termes utilisés dans les écritures de la requérante) ont été données pour le non-renouvellement de l'engagement, il suffira de dire que tel a bien été le cas et que ces raisons ont été exposées dans la note du 16 mai 2019, pendant l'entretien du 16 mai 2019 avec le Directeur exécutif adjoint, ainsi qu'il est consigné dans le procès-verbal, et pendant l'entretien du 23 mai 2019 avec le Directeur exécutif, ainsi qu'il est consigné dans la transcription. Des raisons figurent également dans la lettre du 7 juin 2019, informant la requérante que son contrat ne serait pas prolongé et que son engagement prendrait fin le 31 août 2019. L'obligation de motivation dans le cas d'un non-renouvellement de contrat a été décrite à plusieurs reprises comme celle de fournir des «raisons valables» (voir le jugement 3769, au considérant 7), et non des raisons «arbitraire[s] ou irrationnelle[s]» (voir le jugement 1128, au considérant 2). Si les raisons données en l'espèce peuvent être contestables, elles n'étaient toutefois pas de nature à permettre de conclure qu'elles étaient, par exemple, non valables, voire arbitraires ou irrationnelles. Comme le Tribunal l'a observé dans le jugement 3586, au considérant 6: «[D]ans un cas comme le cas d'espèce, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité. 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).»

16. La requérante n'a pas établi que, en décidant de ne pas renouveler son contrat, le GCF n'avait pas agi de bonne foi et avait manqué à son obligation de confiance mutuelle.

17. Dans son troisième moyen, la requérante soutient que le GCF aurait enfreint une règle selon laquelle une proposition de renouvellement devait être faite quatre mois avant l'expiration du contrat. Le GCF ne nie pas qu'il a violé, à cet égard, le paragraphe 13.2 de la section C.I des Directives administratives sur les ressources humaines. La proposition de ne pas renouveler l'engagement de la requérante a été transmise par le Directeur exécutif adjoint au Directeur exécutif le 16 mai 2019, alors qu'elle aurait dû l'être le 30 avril 2019 au plus tard. La requérante soutient qu'en raison de cette violation reconnue par l'Organisation, elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral. Mais il n'est nullement évident que tel soit le cas. Manifestement, le délai imparti pour la présentation d'une telle proposition prévoit qu'un certain temps sera consacré à la prise de décision concernant ladite proposition. Le délai dans lequel une décision doit être prise n'est pas précisé. Toutefois, le GCF soutient, en substance, que la question pertinente est celle de savoir si la requérante s'est vu notifier le non-renouvellement de son contrat avec un préavis raisonnable. Le GCF affirme que c'est effectivement le cas, car un préavis lui a été donné le 10 juin 2019, soit près de trois mois avant l'expiration de son contrat le 31 août 2019. La requérante n'argumente pas sur ce point. L'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la seule violation du paragraphe 13.2 de la section C.I des Directives administratives n'est pas justifié.

18. Le quatrième moyen de la requérante porte sur le retard pris dans le traitement de son recours interne. Mais ce retard, d'environ trois mois, n'était pas déraisonnable. L'octroi de dommages-intérêts pour tort moral ne se justifie donc pas.

19. Une autre question mérite d'être examinée. Les pièces documentaires (et les observations formulées à leur sujet) concernant les services de consultation de la société irlandaise, les commentaires de cette dernière sur la décision finalement prise par le nouveau Directeur

exécutif de ne pas renouveler le contrat de la requérante et des pièces connexes ont été fournis par le GCF dans sa duplique. Il a ensuite été demandé à la requérante et au GCF de déposer des écritures supplémentaires, ce qu'ils ont fait. Dans sa duplique, le GCF a expliqué, comme suit, pourquoi il n'avait fourni ces pièces et observations qu'au stade de la duplique:

«Comme il a déjà été démontré (réponse, paragraphe 67), le défendeur ne doit aucune autre explication à la requérante concernant la nouvelle stratégie organisationnelle, dans la mesure où l'intéressée n'en est pas la garante (jugement 3698, au considérant 2). C'est pour cette raison que le défendeur n'a donné à la requérante que les raisons qui lui permettraient de comprendre les considérations objectives sous-tendant la décision discrétionnaire de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée à son expiration. Toutefois, dans la mesure où la requérante maintient son grief (réplique, paragraphes 18 à 22), le défendeur estime qu'il y a lieu de produire les observations et les pièces suivantes, par souci d'exhaustivité.»\*

20. Ce raisonnement est spécieux. Dans son mémoire en requête, la requérante a attiré l'attention sur l'absence de pièces relatives aux changements de stratégie concernant la politique des ressources humaines qui pourraient avoir justifié le non-renouvellement de son contrat. Par exemple, au paragraphe 72 de son mémoire, elle déclare ce qui suit: «Toutefois, le GCF n'a produit devant la Commission de recours aucun document concernant la *“révision et l'innovation apportées au système et aux outils de gestion actuels des ressources humaines”*, la *“nouvelle vision”* ou les *“nombreuses annonces”* qui auraient été faites au personnel. La requérante n'est au courant d'aucune démarche ou mesure qui aurait été entreprise au sein de l'Organisation. Elle n'a en tout cas pris part à aucune de ces actions, à supposer qu'elles aient effectivement eu lieu.»\*

Les paragraphes 18 à 22 de la réplique, mentionnés dans le passage cité au considérant 19 ci-dessus, présentaient et répétaient l'argument avancé dans le mémoire en requête selon lequel il n'existait aucune preuve écrite d'une nouvelle stratégie pour la gestion des ressources humaines. Il incombait au GCF, s'il souhaitait démontrer le contraire

---

\* Traduction du greffe.

au moyen d'éléments de preuve documentaires, de fournir ces preuves dans son mémoire en réponse plutôt que d'attendre le stade de la duplique pour ce faire. Ainsi qu'il ressort clairement du raisonnement du Tribunal ci-dessus exposé, la production de ces documents a eu une influence sur la conclusion de celui-ci sur le fond de l'affaire. Il convient de souligner que la requérante a ainsi été privée, vraisemblablement pendant une durée de l'ordre de six mois, d'un jugement réglant le litige, et ce, en raison du temps qu'il a fallu pour fournir les écritures supplémentaires concernant les éléments de preuve documentaires produits de manière irrégulière par le GCF dans sa duplique. La démarche suivie par le GCF procédait d'un manque de transparence manifeste et d'un manquement au devoir de traitement équitable de la requérante. En outre, la période supplémentaire d'incertitude qui en est résulté conjuguée au stress incontestable causé par ce retard ainsi qu'au désagrément probablement considérable occasionné par la préparation d'écritures supplémentaires justifient l'octroi d'une réparation à la requérante. Cette dernière a droit aux dommages-intérêts pour tort moral qu'elle réclame dans ses écritures supplémentaires. Le montant de cette indemnité est fixé à 15 000 euros.

21. Bien que n'obtenant gain de cause que dans une faible mesure, la requérante a droit à l'octroi de dépens, dont le montant sera fixé à 5 000 euros.

22. Outre la requête dont il a été question jusqu'ici, la requérante avait déposé antérieurement une autre requête. Le GCF conteste la recevabilité de cette requête ainsi que d'une partie de celle examinée ci-dessus. Il n'est toutefois pas nécessaire de statuer sur ces fins de non-recevoir. Il y a lieu de joindre les deux requêtes afin qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement. Sauf en ce qui concerne les dommages-intérêts pour tort moral mentionnés au considérant 20, attribués au titre des conditions de déroulement de la présente procédure, et les dépens, les deux requêtes doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Le GCF versera à la requérante une indemnité de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Le GCF versera à la requérante la somme de 5 000 euros à titre de dépens.
3. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 3 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    PATRICK FRYDMAN    ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ