

F.
c.
CCD

134^e session

Jugement n° 4499

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Conseil de coopération douanière (CCD), également connu sous le nom d'Organisation mondiale des douanes (OMD), formée par M^{lle} S. F. le 3 juin 2019 et régularisée le 28 juin, la réponse de l'OMD du 29 octobre 2019, la réplique de la requérante du 13 janvier 2020 et la duplique de l'OMD du 21 avril 2020;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de mettre fin à son engagement par suite de la suppression de son poste.

La requérante est entrée au service de l'OMD le 18 mai 2015 en tant que commis de grade B2 au sein des Services centraux de la Division de l'Administration et du Personnel en vertu d'un contrat à durée déterminée de trois ans, assorti d'un stage probatoire de six mois, qui fut prolongé jusqu'au 18 mai 2016.

Le 15 juin 2017, elle fut victime d'une violente agression à l'arme blanche ayant entraîné une incapacité de travail de plusieurs mois et nécessité de nombreuses hospitalisations. Pendant son absence, une restructuration organisationnelle eut lieu et la question du maintien de son poste fut étudiée par le chef des Services centraux et celui de

l'Administration et du Personnel, en consultation avec le Service juridique de l'Organisation. La procédure applicable à la suppression de poste, prévue par l'article 19 du Manuel du personnel, fut alors mise en œuvre. La Commission administrative – organe consultatif créé pour conseiller le Secrétaire général s'agissant de certaines questions relatives au personnel – se réunit le 12 octobre 2017 afin de traiter le cas de la requérante. Le lendemain, elle conclut à la suppression de son poste en se fondant sur une diminution considérable de sa charge de travail et sur la nécessité de redistribuer ses tâches suite à une simplification des procédures existantes. N'ayant pas identifié de poste vacant en vue d'une éventuelle réaffectation de l'intéressée, la Commission recommanda la résiliation de son engagement.

Le 16 octobre 2017, jour de son retour au travail «à titre expérimental» conseillé par son médecin traitant, la requérante se vit remettre en mains propres une lettre datant du même jour contenant la décision du Secrétaire général – prise sur la base de la recommandation de la Commission administrative et dans l'intérêt de l'Organisation – de supprimer son poste et, partant, de résilier son engagement avec effet au 16 janvier 2018, soit après observation d'un préavis de trois mois. La lettre précisait qu'elle était dispensée de travailler pendant ce préavis mais qu'elle continuerait à percevoir sa rémunération et ses émoluments jusqu'à la fin de son contrat et qu'elle bénéficierait d'une indemnité de perte d'emploi équivalente à trois mois de traitement.

Le 21 décembre 2017, la requérante contacta l'Unité des services au personnel pour l'informer de son impossibilité de reprendre le travail et tenter d'obtenir de plus amples informations quant à ses prérogatives en matière de couverture médicale suite à la résiliation de son engagement, ainsi que quant à ses droits et obligations «afin de défendre ses intérêts»*. Faute de réponse, elle réitéra sa demande auprès du chef de l'Administration et du Personnel le 12 janvier 2018. Le 16 janvier, son engagement prit fin. Le lendemain, l'Unité des services au personnel lui communiqua des renseignements quant à l'étendue de sa couverture médicale, aussi bien concernant le système de sécurité belge que

* Traduction du greffe.

l'assurance complémentaire de santé privée offerte par l'OMD. Au cours des mois de février et de mars, la requérante reçut, à sa demande, de nombreux documents et informations au sujet de sa situation, tels que des attestations de fin d'engagement, des lettres de recommandation et des indications quant aux démarches à suivre au plan national. En juin, elle contacta à nouveau l'Organisation en faisant part de questions et commentaires supplémentaires concernant notamment les documents de fin de contrat, son statut d'ancienne fonctionnaire, les sommes qui lui avaient été versées et l'étendue de l'assurance maladie. Une réponse à ses interrogations lui fut apportée rapidement.

Le 28 septembre 2018, le conseil de la requérante demanda la transmission du dossier personnel de sa cliente et des documents administratifs sur la base desquels la décision de suppression de son poste avait été prise. Il sollicita également le décompte des sommes versées à l'intéressée au titre de la résiliation de son engagement et des précisions concernant ses droits en matière de sécurité sociale. Une réponse lui fut communiquée le 26 octobre. Les 11 décembre 2018 et 4 janvier 2019, le conseil réitéra sa demande tendant à obtenir une copie de la recommandation formulée par la Commission administrative, ainsi que l'ensemble des pièces ayant motivé la décision de mettre fin à l'engagement de sa cliente. Plus particulièrement, dans sa lettre du 4 janvier 2019, il fit part de sa volonté de voir la décision du 16 octobre 2017 retirée et la requérante réintégrée dans ses fonctions. Le 9 janvier 2019, l'administration lui répondit, en citant les dispositions applicables, que tout recours en lien avec la décision du 16 octobre 2017 était frappé de forclusion. Une copie de la recommandation formulée par la Commission administrative, ainsi qu'une copie du dossier administratif personnel de la requérante, étaient néanmoins joints à cette réponse.

Le 24 janvier 2019, la requérante demanda la convocation du Comité de recours afin d'obtenir notamment l'annulation de la décision de suppression de son poste et sa réintégration au sein de l'OMD. Par courrier du 25 mars 2019, qui constitue la décision attaquée, le chef de l'Administration et du Personnel lui rappela que, selon l'Organisation, tout recours en lien avec la décision du 16 octobre 2017 était manifestement

irrecevable *ratione temporis*, en se référant à la jurisprudence du Tribunal applicable en la matière.

Le 3 juin 2019, la requérante a formé la présente requête. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 16 octobre 2017, confirmée par la décision attaquée, et d'ordonner sa réintégration. Quand bien même cette décision ne serait pas annulée, elle sollicite une condamnation de l'OMD au paiement de dommages-intérêts, y compris punitifs, pour les torts matériel et moral qu'elle estime avoir subis. Elle réclame la désignation d'un expert chargé d'évaluer les dommages en cause à titre définitif et l'octroi de dépens. Le lendemain du dépôt de sa requête, elle a contacté le Secrétaire général afin d'obtenir des informations concernant l'indemnisation des jours de congé restants à la fin de son engagement. Un détail des sommes perçues lui a été communiqué le 11 juin 2019.

L'OMD considère que le courrier du 25 mars 2019 ne constitue pas une décision administrative qui déploie un effet juridique et que, partant, la requête est sans objet. Elle affirme que, à supposer que ce courrier soit constitutif d'une telle décision, celle-ci ne revêtirait qu'un caractère purement confirmatif. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et pour tardiveté et, subsidiairement, comme dénuée de fondement dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision, contenue dans un courrier du chef de l'Administration et du Personnel de l'OMD du 25 mars 2019, par laquelle il a été refusé de donner suite à la demande de convocation du Comité de recours que son conseil avait adressée au Secrétaire général, le 24 janvier précédent, en vue de contester la décision du 16 octobre 2017 ayant résilié son engagement, pour cause de suppression de poste, avec effet au 16 janvier 2018.

Le courrier du 25 mars 2019 précité se fondait sur la considération selon laquelle «toute demande de recours en lien avec la décision administrative du Secrétaire général de supprimer le poste de [la requérante] [était] forclosée».

Cette motivation reproduisait au demeurant, en substance, celle figurant déjà dans un courrier du 9 janvier 2019 par lequel le chef de l'Administration et du Personnel avait répondu à une lettre adressée par le conseil de la requérante au Secrétaire général le 4 janvier précédent en vue d'obtenir le retrait de la décision du 16 octobre 2017 et la réintégration de l'intéressée dans ses fonctions.

2. L'article 58.2 du Manuel du personnel, relatif à la procédure applicable en matière de règlement des différends, dispose, en son alinéa a), que:

«Avant l'introduction de tout recours contre une décision administrative devant le Comité de recours, une demande écrite doit être adressée au Secrétaire général dans les 15 jours ouvrables à compter de la notification de cette décision, en vue d'obtenir sa modification ou son retrait.

Si le Secrétaire général a rejeté cette demande ou n'a pas répondu dans les 30 jours ouvrables, le requérant doit lui soumettre par écrit dans les 20 ouvrables jours [sic] à compter de la date à laquelle la décision contestée lui a été notifiée une demande visant à ce que le Comité de recours soit réuni.

Néanmoins, dans des cas tout à fait exceptionnels et pour des raisons dûment motivées, le Comité peut admettre des recours introduits en dehors de ce délai.»

3. En l'espèce, il ressort du dossier que la décision du 16 octobre 2017 mettant fin à l'engagement de la requérante par suite de la suppression de son poste a été notifiée à celle-ci le jour même où elle avait été prise, de sorte que le délai de quinze jours ouvrables, prévu au premier paragraphe de l'alinéa a) précité de l'article 58.2 du Manuel du personnel, dans lequel il appartenait à l'intéressée d'engager la procédure de recours interne à l'encontre de cette décision, était, en apparence, expiré depuis environ quatorze mois lorsque cette dernière fut contestée pour la première fois dans la lettre du 4 janvier 2019 susmentionnée.

4. Mais il importe de tenir compte, à cet égard, des circonstances tout à fait exceptionnelles dans lesquelles sont intervenues l'adoption et la notification de la décision du 16 octobre 2017.

Il ressort en effet du dossier que la requérante avait été victime, le 15 juin 2017, d'une violente agression à l'arme blanche perpétrée en pleine rue par un inconnu, depuis lors identifié et condamné par la justice belge pour tentative d'assassinat à son encontre, qui avait tenté de l'égorger. Cette agression, qui a entraîné une incapacité de travail de plusieurs mois et de nombreuses hospitalisations, a comporté de graves séquelles, non seulement d'ordre physique, telle une lésion très invalidante des cordes vocales, mais aussi d'ordre psychologique, en raison de l'état de stress post-traumatique dans lequel l'intéressée s'est trouvée plongée.

Or, c'est précisément le 16 octobre 2017 que la requérante a pu reprendre ses fonctions à l'OMD, sachant que ce retour à l'activité professionnelle, décidé «à titre expérimental» sur les conseils de son médecin traitant, s'inscrivait au demeurant pour partie dans le cadre d'une thérapie de ses troubles psychologiques.

Il est donc clair que la requérante se trouvait, lorsque lui fut annoncée, à son arrivée au travail le matin même de ce 16 octobre, la résiliation de son engagement, qui venait d'être décidée, pendant son absence, quelques jours auparavant, dans un état de grande fragilité. En outre, cet état ne pouvait qu'être encore aggravé par l'annonce de son licenciement elle-même, qui constituait, à l'évidence, un nouveau choc psychologique pour l'intéressée.

5. En ces circonstances très particulières, le Tribunal estime que la requérante ne peut être réputée – comme l'est normalement tout fonctionnaire d'une organisation internationale – avoir eu pleinement conscience des voies et délais de recours dont elle disposait pour contester en temps utile la décision qui lui était notifiée. Un certificat médical en date du 15 janvier 2019 établi par le neuropsychiatre en charge du suivi psychothérapeutique de l'intéressée, qui a été produit au dossier, atteste au demeurant que celle-ci était «incapable d'assurer le suivi normal de ses activités administratives durant la période [considérée], du fait de ses troubles cognitifs et émotionnels». En outre, il est permis de penser que la requérante, qui venait de reprendre son activité au sein de l'Organisation, le jour même de la notification de la décision en cause, à la suite de la longue période d'absence nécessitée

par les graves motifs de santé ci-dessus décrits, n'avait pu garder présente à l'esprit la teneur des dispositions du Manuel du personnel relatives aux modalités de règlement des différends. Enfin, le Tribunal relève que les délais de recours prévus par l'article 58.2 précité de ce manuel, et notamment celui de quinze jours ouvrables dans lequel doit être présentée la demande de réexamen de la décision contestée adressée au Secrétaire général, ont la particularité d'être très brefs, non seulement au regard de ceux habituellement prévus par des dispositions statutaires de ce type mais aussi et surtout dans l'absolu, ce qui rendait d'autant plus difficile pour la requérante de contester en temps utile, en l'espèce, la décision de résiliation d'engagement litigieuse.

6. Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il incombait à l'OMD, afin de garantir à la requérante la possibilité effective d'user de son droit de recours à l'encontre de cette décision, et alors surtout que cette dernière revêtait à l'évidence une importance capitale pour l'intéressée puisqu'il s'agissait de son licenciement, d'indiquer expressément à celle-ci les voies et délais de recours dont elle disposait pour la contester. Même si la jurisprudence du Tribunal ne met pas, en principe, une telle obligation à la charge des organisations, le devoir de sollicitude de l'OMD à l'égard de la requérante commandait en effet, en l'occurrence, que celle-ci lui fournisse les informations nécessaires à cet égard (voir, pour le cas comparable de l'absence d'indication des voies et délais de recours dans la notification à un fonctionnaire souffrant d'un grave handicap d'une décision refusant de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie ayant causé ce handicap, le jugement 3012, au considérant 6, ou pour celui de l'absence de communication de telles informations à une ancienne fonctionnaire d'un grand âge et de santé fragile faisant l'objet d'une décision réduisant considérablement la prise en charge de ses frais d'hébergement en établissement médico-social, le jugement 4517, au considérant 8).

Or, force est de constater que la décision du 16 octobre 2017 ne comportait aucune mention des voies et délais de recours permettant de la contester et qu'il ne ressort pas du dossier que sa notification se serait accompagnée de la remise d'un quelconque autre document où aurait figuré une telle mention.

La défenderesse soutient certes, dans ses écritures, que le chef du Service juridique, qui avait reçu la requérante à deux reprises lors de la notification à celle-ci de la décision du 16 octobre 2017, lui aurait alors fourni verbalement l'indication de ces voies et délais de recours. Mais cette affirmation est contestée par la requérante dans sa réplique et, si l'Organisation a produit un échange de courriels relatif aux entretiens ainsi évoqués, celui-ci ne comporte aucun élément attestant formellement de la communication de telles informations à cette occasion. Or, en vertu des principes gouvernant la charge de la preuve en matière de recevabilité des requêtes, l'établissement du respect d'une formalité de ce type incombe bien entendu à l'Organisation (voir, s'agissant par exemple de la preuve de la date de notification régulière d'une décision, les jugements 723, au considérant 4, 2494, au considérant 4, ou 3034, au considérant 13). Cette allégation de la défenderesse ne peut donc être retenue.

7. En l'absence de preuve de l'indication des voies et délais de recours, dont la mention était en l'occurrence requise, lors de la notification de la décision du 16 octobre 2017, le délai de quinze jours, prévu au premier paragraphe de l'alinéa a) précité de l'article 58.2 du Manuel du personnel, dans lequel cette décision pouvait faire l'objet d'une demande de réexamen adressée au Secrétaire général, n'a pu commencer à courir.

Eu égard notamment à cette constatation, aucune des quatre fins de non-recevoir que la défenderesse tente d'opposer à la requête ne saurait être retenue.

8. En premier lieu, c'est manifestement à tort que l'OMD soutient que le courrier du chef de l'Administration et du Personnel du 25 mars 2019 ne constituerait pas une décision administrative. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, tout acte émanant d'un agent d'une organisation internationale qui déploie un effet juridique constitue une telle décision (voir, par exemple, les jugements 532, au considérant 3, 1674, au considérant 6 a), 2573, au considérant 10, ou 3141, au considérant 21). Or, le refus, annoncé dans le courrier en question, de donner suite à la demande de convocation du Comité de recours présentée

par la requérante, qui avait pour effet de faire obstacle à l'examen d'un recours de l'intéressée contre son licenciement, déployait bien, à l'évidence, un effet juridique, étant observé qu'il en eût d'ailleurs également été ainsi si ce refus avait été opposé à bon droit.

9. En deuxième lieu, l'OMD n'est pas davantage fondée à soutenir que cette décision du 25 mars 2019 serait purement confirmative de celle du 16 octobre 2017, de sorte qu'elle n'aurait ainsi pu avoir pour effet de rouvrir un nouveau délai de recours au profit de la requérante. La notion même de décision purement confirmative, au sens de la jurisprudence du Tribunal, ne peut en effet trouver à s'appliquer que lorsqu'une nouvelle décision confirme une décision antérieure présentant un caractère définitif (voir, par exemple, les jugements 1304, au considérant 5, 2449, au considérant 9, 3002, au considérant 12, ou 4118, au considérant 3). Or, en l'espèce, il résulte de ce qui a été dit plus haut que la décision du 16 octobre 2017 n'était pas définitive et, dès lors que le délai de recours contre celle-ci n'avait en réalité pas commencé à courir, l'argument de l'Organisation selon lequel ce délai ne pourrait être rouvert est inopérant.

10. En troisième lieu, l'OMD n'est pas non plus fondée à soutenir que la requête aurait été introduite devant le Tribunal en méconnaissance de l'exigence d'épuisement préalable des voies de recours interne offertes aux membres du personnel de l'Organisation.

Contrairement à ce que soutient la défenderesse dans ses écritures, la demande de convocation du Comité de recours présentée par la requérante avait bien été précédée, comme le prescrit le premier paragraphe de l'alinéa a) précité de l'article 58.2 du Manuel du personnel, de l'envoi au Secrétaire général d'une demande écrite tendant à la modification ou au retrait de la décision contestée. En effet, la lettre du 4 janvier 2019 susmentionnée adressée au Secrétaire général par le conseil de la requérante, dans laquelle ce dernier faisait notamment valoir que la décision du 16 octobre 2017 «para[issai]t [...] irrégulière», qu'il pouvait s'en déduire que «l'engagement de [la requérante] n'a[vait] jamais pris fin» et que, «[p]ar conséquent, [l'intéressée] devrait être réintégrée dans ses fonctions», doit être regardée comme ayant bien

constitué une telle demande, dès lors qu'elle tendait clairement au retrait de la décision en cause. Or, la circonstance que cette demande n'ait pas été formée dans le délai de quinze jours ouvrables normalement imparti à cet effet ne rendait pas celle-ci tardive, en l'espèce, puisque, pour la raison déjà indiquée, ce délai n'avait en l'occurrence pas commencé à courir.

En outre, la demande de convocation du Comité de recours, présentée le 24 janvier 2019, a bien été introduite, conformément au deuxième paragraphe de l'alinéa a) précité, dans le délai de vingt jours ouvrables à compter de la notification de la décision de rejet de cette demande de retrait, laquelle fut prise en l'espèce le 9 janvier 2019. Le Tribunal observe d'ailleurs que, si ce délai n'avait pas été respecté, le Comité de recours aurait néanmoins pu admettre la recevabilité du recours de la requérante, dès lors que la présente affaire compte assurément au nombre des «cas tout à fait exceptionnels» dans lesquels cet organe peut lever une telle tardiveté en application des dispositions du troisième paragraphe du même alinéa.

Ainsi, l'exigence d'accomplissement dans les conditions requises des deux étapes de la procédure de recours interne a bien été respectée par la requérante.

11. Enfin, c'est également à tort que la défenderesse soutient que la requête serait frappée de forclusion. Cette dernière a en effet bien été enregistrée, conformément à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, dans le délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la notification de la décision du 25 mars 2019, sachant que, comme il a été dit, le délai de recours contre la décision du 16 octobre 2017 n'avait, pour sa part, pas commencé à courir.

12. Il résulte de ce qui précède, non seulement que la requête est recevable, mais que la décision attaquée du 25 mars 2019, par laquelle le chef de l'Administration et du Personnel a rejeté à tort comme forclos la demande de convocation du Comité de recours, est entachée d'illégalité. Cette décision doit, par suite, être annulée pour ce motif,

sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens invoqués à son encontre.

13. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu pour le Tribunal, plutôt que de statuer directement sur la légalité de la décision du 16 octobre 2017 dans le cadre de la présente instance, de renvoyer l'affaire devant l'Organisation afin de permettre à la procédure de recours interne visant à la contestation de celle-ci de se poursuivre jusqu'à son terme.

D'une part, en effet, dans la mesure où la décision du 25 mars 2019 ci-dessus censurée avait pour objet précis de rejeter la demande de convocation du Comité de recours présentée par la requérante, il est naturel que son annulation se traduise par la convocation de ce comité à l'effet d'examiner le recours que celle-ci entendait lui soumettre.

D'autre part, il convient de rappeler que, comme l'a souligné de longue date la jurisprudence du Tribunal, le droit d'exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales, qui s'ajoute à celle offerte par le droit à un recours juridictionnel. En dehors des hypothèses où l'agent concerné renonce de lui-même à former un tel recours interne, un fonctionnaire ne saurait donc, en principe, être privé de la possibilité de voir la décision qu'il conteste effectivement réexaminée par l'organe de recours compétent (voir, par exemple, les jugements 2781, au considérant 15, ou 3067, au considérant 20). Cette considération vaut d'autant plus en l'espèce que, en matière de décisions portant suppression de poste, le Tribunal n'exerce, en vertu d'une jurisprudence constante, qu'un contrôle restreint, dans le cadre duquel il s'interdit de substituer son appréciation à celle de l'organisation concernée (voir, par exemple, les jugements 4099, au considérant 3, ou 4139, au considérant 2), alors que le Comité de recours dispose, pour sa part, d'un champ de réexamen plus large et pourrait notamment fonder ses recommandations sur une remise en cause de cette appréciation, voire sur des motifs d'équité ou d'opportunité (voir notamment le jugement 3732, au considérant 2, et la jurisprudence qui y est citée).

Enfin, dans l'hypothèse même où la procédure de recours interne ainsi engagée n'aboutirait pas à un règlement définitif du litige, l'examen par le Comité de recours des conditions dans lesquelles a été prononcée la résiliation de l'engagement de la requérante serait d'une grande utilité en ce qu'il permettrait au Tribunal de disposer d'un dossier nourri des constatations de fait et des éléments d'information ou d'appréciation issus des travaux de cet organe. Eu égard à sa connaissance intime du fonctionnement de l'OMD et aux pouvoirs d'investigation dont il est investi, ce comité pourrait en effet apporter un précieux éclairage sur les circonstances de la présente affaire, où se posent notamment, au-delà de certaines questions de droit, de délicates questions de fait touchant aux motifs de la suppression de poste litigieuse et aux éventuelles possibilités de réaffectation de la requérante dans un autre emploi au sein de l'Organisation.

14. En conséquence du renvoi de l'affaire devant l'OMD ainsi ordonné par le Tribunal, il appartiendra au Secrétaire général de prendre, dans un délai de trente jours à compter du prononcé du présent jugement, une décision portant convocation du Comité de recours, afin que puisse se poursuivre la procédure de recours interne prévue aux articles 58 à 58.3 du Manuel du personnel et à l'annexe XIV à ce manuel.

15. Compte tenu de ce renvoi, les conclusions de la requête tendant à la réintégration de la requérante au sein de l'OMD, à l'attribution de dommages-intérêts en réparation des préjudices d'ordre matériel et moral subis par l'intéressée du fait de la résiliation de son engagement et à la désignation d'un expert chargé de procéder à l'évaluation de ces préjudices, qui se rapportent à l'examen au fond de l'affaire, ne peuvent, en l'état, qu'être rejetées.

16. La requérante a droit, cependant, à être indemnisée du préjudice moral que lui a causé, en elle-même, la décision du 25 mars 2019 refusant de convoquer le Comité de recours. Cette décision a en effet eu pour conséquence dommageable, quelle que puisse être la solution ultérieurement apportée au présent litige, d'en retarder de façon injustifiée le règlement définitif. En outre, l'irrecevabilité opposée à tort à la demande de convocation de ce comité était liée, comme indiqué ci-dessus, à un

manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude à l'égard de l'intéressée, qui appelle également réparation.

Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de l'ensemble du tort moral ainsi occasionné à la requérante par la décision en cause en lui allouant une indemnité de 10 000 euros.

Il ne se justifie pas, en revanche, d'attribuer à l'intéressée les dommages-intérêts punitifs qu'elle réclame également.

17. Obtenant en partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 7 000 euros.

18. La requérante a sollicité l'organisation d'un débat oral, en justifiant cette demande par le souhait de «pouvoir être entendue personnellement par les juges pour attirer l'attention tant sur la gravité de sa situation que sur les éléments qui l'[avaie]nt empêchée de se défendre jusqu'à présent». Mais, dans la mesure où, d'une part, le Tribunal a estimé, au seul vu du dossier, devoir annuler la décision refusant la convocation du Comité de recours et où, d'autre part, l'examen du fond de l'affaire est, quant à lui, renvoyé devant l'Organisation, un tel débat oral serait en l'occurrence dépourvu d'utilité. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette demande.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 25 mars 2019 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant l'OMD afin qu'il soit procédé comme indiqué au considérant 14 ci-dessus.
3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
4. Elle lui versera également la somme de 7 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 12 mai 2022, 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 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ