

G.
c.
ESO

137^e session

Jugement n° 4741

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M^{me} V. G. le 6 août 2021 et régularisée les 8 et 20 septembre, le mémoire en réponse de l'ESO du 10 janvier 2022, la réplique de la requérante du 14 avril 2022 et la duplique de l'ESO du 14 juillet 2022;

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

Vu la lettre adressée par l'Organisation à la requérante le 24 mars 2021, dont le Tribunal a ordonné la communication dans le cadre d'un supplément d'instruction le 11 septembre 2023;

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 le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de l'ESO en mai 2016 en tant qu'associée au titre d'un contrat d'une durée de quelques semaines. Le 29 juin 2016, elle fut mise au bénéfice d'un engagement de durée déterminée d'un an, qui fut prolongé en mars 2017 jusqu'au 31 décembre 2017. Son contrat fut ensuite renouvelé pour couvrir l'année 2018, puis l'année 2019. Par lettre du 4 novembre 2019, l'ESO offrit à la requérante une prolongation «finale» de son engagement de

durée déterminée * jusqu'au 30 septembre 2020, que celle-ci accepta le 14 novembre 2019.

Entre mai 2017 et août 2020, la requérante présenta sa candidature à plusieurs postes au sein de l'ESO, sans succès. Du 10 février au 30 novembre 2020, elle fut en congé de maternité puis en congé parental, si bien que son engagement de durée déterminée fut ainsi prolongé pour la période correspondante.

Le 26 février 2021, la requérante adressa une lettre au Directeur général dans laquelle elle affirmait avoir été traitée de manière injuste par l'ESO durant plusieurs années, se référant notamment à ses candidatures infructueuses et à des demandes de formation qui auraient été prétendument rejetées, au traitement qui lui aurait été réservé durant son congé de maternité et à son retour de congé parental, ainsi qu'à la prétendue utilisation abusive à son égard du statut d'associée. Elle concluait sa lettre ainsi: «Compte tenu de la quantité de preuves recueillies, j'envisage différentes options. Pour cette raison et avant d'entreprendre quelque action que ce soit, je voulais tout d'abord vous signaler ce qui précède en vue de trouver idéalement un règlement à l'amiable. Je serais ravie de discuter avec vous de la façon dont nous pouvons corriger ces erreurs. Soyez assuré que je serai toujours motivée pour continuer mon travail à l'ESO [...]»*.

Le 19 mars 2021, le Directeur général répondit à la requérante qu'il n'avait pas trouvé de preuve de mauvais traitement ou d'erreur dans l'application des règles de l'Organisation, mais qu'il était en revanche «heureux de constater que [l'intéressée] restai[t] toutefois motivée à travailler pour l'ESO et reconna[issait] [l'Organisation] comme un bon employeur»*.

Par lettre du 24 mars 2021, la responsable de la gestion des ressources humaines avisa la requérante que, comme suite au courriel de cette dernière dans lequel elle avait annulé son congé parental durant le mois de mars 2021, sa «prolongation de contrat actuelle pour la durée équivalente du congé parental a[vait] également été réduite par la suite et expirera[it] désormais le 18 juillet 2021»*.

* Traduction du greffe.

Le 26 mars 2021, la responsable de la gestion des ressources humaines, se référant à «la décision initiale exposée dans la lettre du 4 novembre 2019 d’offrir [à la requérante] une prolongation finale de [son] engagement jusqu’au 30 septembre 2020, suivie par des prolongations réglementaires dues [au] congé [de] maternité et [au] congé parental [de l’intéressée]»*, informa la requérante que, comme indiqué dans sa lettre du 24 mars 2021, son contrat prendrait fin le 18 juillet 2021.

Le 4 mai 2021, la requérante forma un recours «dirigé contre [la] décision du 19 mars 2021 [...], telle que mise en œuvre par les décisions des 24 et 26 mars 2021, de ne pas renouveler [s]on engagement de durée déterminée, de ne pas [la] sélectionner pour les postes auxquels [elle] avai[t] posé sa candidature et de ne pas [lui] permettre d’être formée»*. Dans son recours, la requérante précisait ce qui suit: «Dans le cas où vous considéreriez que la décision du 19 mars 2021 ne peut faire l’objet d’un appel interne et que je devrais la contester directement devant le Tribunal [...], veuillez m’en faire part aussi vite que possible afin que je puisse respecter les délais impartis»*.

Le 11 mai 2021, le Directeur général répondit à la requérante que, conformément à l’article VI 1.02 du Règlement du personnel, le non-renouvellement de son engagement devait être contesté directement devant le Tribunal, mais que l’organe de recours interne était compétent concernant les autres aspects de son recours. Il indiqua néanmoins que l’Organisation pouvait la dispenser, à sa demande, de l’exigence d’épuisement des voies de recours interne. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d’annuler la décision du 11 mai 2021 et d’ordonner sa réintégration ainsi que le renouvellement de son engagement de durée déterminée ou l’octroi d’un engagement de durée indéterminée. À défaut de réintégration, elle sollicite le versement d’une somme correspondant à deux ans de ses derniers émoluments. Elle demande également que lui soit versée une indemnité d’un montant laissé à la sagesse du Tribunal en réparation du préjudice moral qu’elle estime avoir subi du fait du prétendu mauvais traitement

* Traduction du greffe.

dont elle aurait été victime de la part de l'Organisation. Enfin, elle réclame des dépens.

L'ESO demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable et, subsidiairement, comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Dans la formule de requête qu'elle a déposée le 6 août 2021, la requérante attaque ce qu'elle qualifie de décision rendue le 11 mai 2021 par le Directeur général de l'ESO. La décision attaquée a été transmise à l'intéressée en réponse à son recours du 4 mai 2021, que cette dernière a décrit comme étant dirigé contre la décision antérieure du Directeur général du 19 mars 2021, telle que mise en œuvre par les décisions subséquentes de l'Organisation des 24 et 26 mars 2021. Dans son mémoire en requête, la requérante précise que, selon elle, la décision attaquée du Directeur général du 11 mai 2021 est celle qui aurait «rejeté son recours contre le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée, en lui indiquant qu'elle pouvait saisir le Tribunal». Dans ce mémoire, la requérante convient toutefois que cette décision du 11 mai 2021 lui a bien indiqué que «les recours dirigés contre les décisions de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ne peuvent être soumis à la procédure de recours interne, mais doivent être soumis directement au Tribunal administratif».

2. L'Organisation soulève une fin de non-recevoir tirée de ce que la requête n'aurait pas été formée dans le délai de quatre-vingt-dix jours prescrit à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal.

3. L'article VII du Statut du Tribunal dispose, en ses paragraphes 1 et 2, ce qui suit:

«1. Une requête n'est recevable que si la décision attaquée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel.

2. La requête, pour être recevable, doit, en outre, être introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours, à compter de la notification au requérant de la décision attaquée ou, s'il s'agit d'une décision affectant toute une catégorie de fonctionnaires, de la date de sa publication.»

Les articles VI 1.02 et VI 1.04 du Règlement du personnel de l'Organisation disposent pour leur part ce qui suit:

«Article VI 1.02

Toutefois, aucun recours ne pourra être introduit contre une décision:

[...]

- de ne pas renouveler ou prolonger un contrat;

[...]

Article VI 1.04

Un membre du personnel peut contester devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail la décision définitive du Directeur général.»*

4. Selon l'ESO, ce serait en réalité dès le 4 novembre 2019 que l'Organisation a informé la requérante que son engagement de durée déterminée serait renouvelé une dernière fois jusqu'au 30 septembre 2020, ce qu'elle a expressément accepté le 14 novembre 2019. L'Organisation soutient que, si la requérante a eu des échanges les 26 février et 19 mars 2021 avec le Directeur général, la lettre de ce dernier du 19 mars 2021, contrairement à ce qu'affirme l'intéressée, ne constituait pas une «décision» mais l'expression d'un point de vue et que ni la lettre de la requérante du 26 février 2021 ni celle du Directeur général du 19 mars 2021 ne portaient sur le non-renouvellement de l'engagement de l'intéressée. En outre, toujours selon l'ESO, ce serait au plus tard par les lettres des 24 et 26 mars 2021 que la requérante a été clairement avisée de la décision de l'Organisation de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. Ainsi, quand la requérante a saisi le Tribunal le 6 août 2021, il ne lui était plus possible de contester la décision du 4 novembre 2019, le constat du 19 mars 2021 ou les lettres des 24 et 26 mars 2021 puisque le délai prescrit de quatre-vingt-dix jours avait alors expiré depuis plusieurs semaines. Enfin, l'ESO soutient

* Traduction du greffe.

que la lettre du 11 mai 2021 ne constituerait pas une nouvelle décision susceptible de rouvrir le délai de quatre-vingt-dix jours car elle ne faisait qu'informer la requérante des voies de recours disponibles.

5. En premier lieu, au vu des écritures et des pièces du dossier, le Tribunal observe que la requérante bénéficiait auprès de l'ESO d'un engagement de durée déterminée qui avait fait l'objet d'une «prolongation finale» le 4 novembre 2019, que la requérante avait acceptée par écrit le 14 novembre suivant et dont elle n'a jamais contesté la teneur par la suite. Le Tribunal constate à cet égard que, dans la lettre du 26 mars 2021 que l'Organisation a adressée à l'intéressée et qui portait sur les modalités administratives afférentes à la fin de son contrat, l'ESO lui a alors précisément indiqué qu'elle se référait à la décision initiale du 4 novembre 2019 qui lui avait accordé une prolongation «finale» de son contrat jusqu'au 30 septembre 2020, laquelle avait été suivie des prolongations statutaires applicables à la suite de son congé de maternité et de son congé parental. Cette lettre du 26 mars 2021 confirmait aussi à la requérante l'information contenue dans la lettre du 24 mars 2021, selon laquelle le dernier jour de son contrat serait le 18 juillet 2021.

6. En deuxième lieu, le Tribunal relève que les échanges entre l'intéressée et le Directeur général des 26 février et 19 mars 2021 ne peuvent être lus ou compris comme étant relatifs à la question du non-renouvellement de son engagement de durée déterminée. D'abord, la lettre de la requérante du 26 février 2021 ne fait pas référence au non-renouvellement de son contrat. Ensuite, la lettre du 19 mars 2021 ne concernait pas davantage le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée.

7. En troisième lieu, le Tribunal observe que, dans le recours qu'elle a formé auprès du Directeur général le 4 mai 2021, la requérante a expressément souligné que sa lettre constituait un recours contre la décision du Directeur général du 19 mars 2021, telle que mise en œuvre par les décisions des 24 et 26 mars 2021, de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée. Le Tribunal relève à ce sujet qu'au

paragraphe 26 de cette lettre la requérante a indiqué que, si le Directeur général considérait que «la décision du 19 mars 2021» ne pouvait être contestée par voie de recours interne et qu'elle devrait plutôt saisir le Tribunal, elle apprécierait d'en être avisée le plus rapidement possible afin de pouvoir respecter les délais applicables.

8. Enfin, en quatrième lieu, le Tribunal note que la réponse du 11 mai 2021 du Directeur général à ce recours, que la requérante qualifie en l'espèce comme la décision attaquée, se borne à indiquer à cette dernière, en ce qui concerne l'aspect du non-renouvellement de son contrat de durée déterminée soulevé dans le recours du 4 mai 2021, que, selon l'article VI 1.02 du Règlement du personnel, un recours interne contre une décision de ne pas renouveler ou prolonger un contrat n'est pas possible et qu'une telle décision ne peut être contestée que directement devant le Tribunal.

9. Or, d'une part, le Tribunal considère que cette réponse du Directeur général du 11 mai 2021 ne contenait en vérité aucune décision administrative puisqu'elle se bornait à informer la requérante des voies de recours possibles, si bien que la requête de l'intéressée dirigée contre cette décision est irrecevable.

En effet, dans le jugement 3847, aux considérants 5, 6 et 8, rendu dans une affaire comportant plusieurs similitudes avec les circonstances de la présente requête, le Tribunal a rappelé ce qui suit en ce qui concerne, d'abord, ce qu'est une décision définitive aux fins d'application de l'article VII, paragraphes 1 et 2, de son Statut et, ensuite, la recevabilité d'une requête formée devant lui contre une décision du Directeur général de l'ESO de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée:

«5. Le Tribunal estime que la décision contenue dans la lettre du 27 mai 2015 était la décision définitive aux fins des paragraphes 1 et 2 de l'article VII du Statut du Tribunal. En effet, même si le chapitre VI du Statut du personnel de l'ESO prévoit la possibilité de contester les décisions du Directeur général dans le cadre d'une procédure de recours interne, il ressort de l'article VI 1.02 du Règlement du personnel qu'une décision de ne pas renouveler ou prolonger un contrat n'est pas susceptible de recours. Une telle décision peut être contestée directement devant le Tribunal dans un délai de

quatre-vingt-dix jours, conformément au paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal.

6. Il convient de noter que la requérante sollicite l'annulation non seulement de la décision du 27 mai 2015, mais aussi de celle du 20 août 2015 [...] [L]a lettre du 20 août 2015 ne faisait que l'informer, à juste titre, qu'elle ne pouvait contester la décision du 27 mai 2015 par le biais de la procédure interne. Cette lettre ne contenait aucune décision administrative. En conséquence, la première requête, en ce qu'elle tend à faire annuler la décision du 20 août 2015, est infondée.

[...]

8. La recevabilité de la [...] requête dépend de la question de savoir si, conformément au paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal, la requérante l'a déposée dans le délai imparti de quatre-vingt-dix jours à compter de la décision de ne pas prolonger son contrat.»

10. D'autre part, à supposer que la présente requête formée par la requérante le 6 août 2021 doive être requalifiée comme concernant le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée, le Tribunal considère qu'il découle des constatations exposées aux considérants 5 à 7 ci-dessus que, au plus tard le 26 mars 2021, la requérante ne pouvait plus avoir de doute concernant la décision prise par l'Organisation de ne pas renouveler cet engagement. C'est d'ailleurs ainsi que la requérante a elle-même reconnu, dans son recours du 4 mai 2021, avoir compris la situation en faisant référence précisément aux seules «décisions» du 19 mars 2021 ou des 24 et 26 mars 2021.

11. Mais, à ce sujet, les articles VI 1.02 et VI 1.04 précités du Règlement du personnel prévoient qu'un recours interne ne peut être introduit contre une décision de ne pas renouveler ou prolonger un contrat et qu'un membre du personnel peut contester devant le Tribunal une décision définitive du Directeur général.

Contrairement à ce que fait valoir la requérante dans ses écritures, le Tribunal estime que le texte de ces dispositions est clair. C'est au demeurant ce que le Tribunal a déjà rappelé dans son jugement 1734, au considérant 3, en ce qui concerne précisément l'article VI 1.02 qui est au cœur du litige, en soulignant ce qui suit:

«Le texte de l'article VI 1.02 du Règlement du personnel est parfaitement clair. Dès lors que l'appel interne était exclu, le requérant devait examiner la possibilité d'entreprendre en justice la décision de non-renouvellement. S'il ne pouvait pas le comprendre lui-même, il avait la faculté de se renseigner.»

12. Il s'ensuit que, en application de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, dès lors que la requête de la requérante n'a pas été introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la décision de l'Organisation de ne pas renouveler ou prolonger son contrat de durée déterminée, celle-ci est également irrecevable de ce point de vue. Le Tribunal a maintes fois rappelé que, «s'agissant de l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal, la jurisprudence du Tribunal exige le strict respect du délai de quatre-vingt-dix jours, au motif que les délais de recours ont un caractère objectif et qu'il convient de les observer rigoureusement aux fins de l'efficacité de l'ensemble du système de réexamen administratif et judiciaire des décisions» (voir les jugements 4354, au considérant 7, 3947, au considérant 5, et 3559, au considérant 3).

13. Par ailleurs, c'est en vain que l'intéressée soutient qu'elle aurait été induite en erreur quant à l'exercice potentiel de son droit de recours en raison de la réponse prétendument ambiguë, sibylline ou trompeuse de l'Organisation dans la décision contestée du 11 mai 2021. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'Organisation lui aurait tendu un piège procédural n'est pas étayée par les écritures ni par les pièces du dossier et le Tribunal ne peut suivre l'intéressée dans son moyen selon lequel cette lettre aurait eu pour conséquence d'ouvrir de nouveaux délais pour la contestation de la décision de non-renouvellement de son engagement de durée déterminée. Au demeurant, les pièces du dossier établissent que la requérante avait bien connaissance des dispositions pertinentes du Règlement du personnel.

Ainsi que le Tribunal l'a maintes fois affirmé dans sa jurisprudence, les fonctionnaires sont censés connaître leurs droits, de même que les règles et règlements qui régissent leur engagement, et l'ignorance ou la méconnaissance des dispositions statutaires qui leur sont applicables n'est pas une excuse valable (voir à ce sujet les jugements 4673, au

considérant 16, 4573, au considérant 4, 4324, au considérant 11, et 4032, au considérant 6).

En outre, force est de constater que cette réponse de l'Organisation du 11 mai 2021 est intervenue peu de temps après l'introduction du recours de la requérante du 4 mai et qu'à la date de cette réponse cette dernière n'était pas encore forclosée pour saisir le Tribunal. Cela tend à démontrer que l'Organisation n'a pas cherché à induire l'intéressée en erreur ou à l'enfermer dans un piège procédural et l'a au contraire dûment avisée de ses droits lorsqu'elle pouvait encore agir.

14. Enfin, s'agissant de l'argument de la requérante selon lequel son recours du 4 mai 2021 constituait en réalité un recours gracieux de sa part pour demander que la décision de ne pas renouveler son engagement soit réexaminée par le Directeur général et auquel la réponse de ce dernier du 11 mai 2021 se voulait une décision définitive de refus, le Tribunal considère qu'il est sans fondement car ce n'est pas du tout ce que l'on peut déduire d'une lecture des écrits en question.

15. Il résulte de ce qui précède que la requête ne peut qu'être rejetée comme irrecevable, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les moyens relatifs au fond du litige.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER