

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} G. E. J. le 7 septembre 2004, la réponse de l'Organisation du 27 octobre 2004, la réplique de la requérante déposée le 7 avril 2005 et la duplique de l'OIT du 5 mai 2005;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante salvadorienne née en 1950, a été recrutée par le Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, le 3 juin 1998 pour travailler en tant qu'opératrice sur traitement de texte à la 86^e Conférence internationale du Travail. A partir du 23 juin 1998, elle a travaillé comme secrétaire de grade G.3, échelon 6, au Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au titre de plusieurs contrats successifs de courte durée. Le 22 juin 2000, elle a été assignée aux fonctions de secrétaire du projet «Action contre le travail des enfants par l'éducation et la formation» au grade G.4, échelon 7. A compter du 1^{er} mars 2001, elle a occupé des fonctions de secrétaire au sous programme contre le travail forcé du Programme focal pour la promotion de la Déclaration (DECLARATION) au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une année qui précisait qu'elle serait considérée comme affectée à un projet de coopération technique.

Par un courriel du 20 novembre 2001 du directeur de DECLARATION, la requérante a été informée que son contrat ne serait pas renouvelé après le 28 février 2002, faute de fonds.

Le 10 décembre 2001, elle a été placée en congé de maladie jusqu'au 28 février 2002. Son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} mars au 30 novembre 2001 a été établi le 8 février 2002. L'intéressée ayant contesté l'évaluation, l'affaire fut soumise au Comité des rapports qui, dans une note du 13 décembre 2002, a conclu que l'évaluation était équitable et devait rester telle qu'elle avait été établie.

Entre temps, le contrat de la requérante avait été prolongé de six mois, durant lesquels l'intéressée a d'abord été affectée au Département du développement des ressources humaines puis, à partir du 8 mai 2002, à l'Unité de reprographie. Son engagement a pris fin le 31 août 2002 et, le 17 octobre 2002, une indemnité équivalente à trois mois de salaire lui a été versée.

A partir du mois de décembre 2001, la requérante avait engagé une série de procédures : une procédure devant la médiatrice par voie de concertation en vertu de l'article 13.2.1 du Statut du personnel (12 décembre 2001), deux plaintes pour harcèlement (10 janvier et 30 septembre 2002), une procédure devant le Comité des pensions en vue d'obtenir une pension d'invalidité (16 octobre 2002), une réclamation devant le Comité paritaire pour contester les irrégularités entachant le non renouvellement de son contrat (25 novembre 2002) et une procédure devant le Comité de compensation pour faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie (le 25 novembre 2002 également).

Le 22 janvier 2003, le conseil de la requérante a demandé une suspension de procédure au Comité paritaire en raison de la situation médicale et financière de sa cliente. Le Département du développement des ressources humaines a donné son accord tout en indiquant qu'il lui paraissait nécessaire que soit apportée la preuve de l'incapacité médicale de la requérante à poursuivre la procédure. Dans une lettre du 5 mai 2003 au Comité paritaire, le directeur du département susmentionné, relevant que la requérante poursuivait activement les procédures qu'elle avait engagées devant le Comité des pensions et le Comité de compensation, a indiqué que la demande de suspension des délais n'apparaissait pas bien fondée, la requérante ne pouvant être «sélectivement incapable», poursuivant une procédure mais pas l'autre. Le directeur demandait que l'intéressée produise des preuves de son incapacité. En l'absence de telles preuves, le Comité paritaire était prié de rejeter la réclamation au motif que les

délais statutaires pour l'examen du cas étaient dépassés.

Dans son rapport daté du 7 mai 2004, le Comité paritaire a conclu que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante manquait de transparence et que l'intéressée n'avait pas été informée des motifs réels de cette décision. Il a recommandé que le Bureau lui paie une indemnité équivalente à trois mois de rémunération pour le «non renouvellement incorrect de son contrat» et 3 000 francs suisses à titre de dépens.

La requérante a été informée par une lettre en date du 17 juin 2004 que le Directeur général rejetait les recommandations du Comité paritaire. Il lui était précisé, d'une part, que lorsque son contrat avait pris fin le Bureau lui avait versé trois mois de salaire, tenant ainsi compte de la précarité de sa situation antérieure alors qu'elle n'avait plus le statut de fonctionnaire de courte durée au sens de la circulaire n° 630 (série 6)*et, d'autre part, que le Statut du personnel n'autorisait pas le Comité paritaire à accorder des dépens au titre d'une représentation juridique extérieure. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir que l'acceptation par le Comité paritaire de ses demandes de suspension et de reprise de la procédure devant lui «ne saurait se faire au préjudice de la recevabilité du cas».

Sur le fond, elle soutient que la décision attaquée est illégale pour deux raisons.

Premièrement, c'est selon elle un «faux» motif qui a été avancé par la défenderesse pour justifier le non renouvellement de son contrat. Elle souligne que la seule raison qui lui a été fournie à cet égard était la fin du financement du projet de coopération technique. Or, affirme t elle, au cours de la procédure devant le Comité paritaire elle a apporté la preuve que les fonds étaient disponibles : elle produit la copie d'un courriel daté du 29 juin 2001 — qu'elle avait porté à la connaissance du Comité paritaire — dans lequel le directeur de DECLARATION indiquait, d'après elle, que les fonds seraient disponibles et suffiraient pour financer son poste. Elle souligne que la défenderesse n'a, à aucun moment, contesté le contenu de ce courriel et que le Comité paritaire a estimé qu'en l'absence de preuve du contraire il était permis de penser que les fonds étaient bien disponibles.

La requérante produit également la copie d'un organigramme établi par le directeur de DECLARATION — document qu'elle aurait trouvé sur son bureau en janvier 2002 et dont elle a également communiqué une copie au Comité paritaire — d'où il ressort clairement qu'elle a été remplacée dans son poste par une autre secrétaire. Selon elle, ce fait, qui n'a pas été contesté par la défenderesse, constitue une autre preuve que le financement de son poste n'a jamais été interrompu.

Deuxièmement, les arguments avancés par l'Organisation à l'appui de la décision de non renouvellement résultent à ses yeux d'une mauvaise interprétation de la recommandation du Comité paritaire et d'une erreur de droit concernant le Statut du personnel. Relevant que le Directeur général a estimé que l'indemnisation recommandée par le Comité paritaire lui avait déjà été payée, elle explique que la somme qui lui a été versée au moment où son engagement a pris fin correspond à l'indemnisation des contrats dits précaires prévue par la circulaire n° 630 (série 6), alors que l'indemnisation recommandée par le Comité paritaire devait lui être payée au titre du «non renouvellement incorrect de son contrat». Par ailleurs, elle soutient que c'est à tort que le Directeur général a considéré que le Statut du personnel n'autorise pas le Comité paritaire à accorder une somme afin de couvrir les frais de défense.

La requérante demande l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration rétroactive et 200 000 dollars des Etats-Unis de dommages intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la requête est irrecevable car, selon elle, l'organe de recours interne s'est saisi à tort du différend, alors que les délais pour l'examiner étaient plus que largement dépassés.

Sur le fond, la défenderesse considère que la requérante entretient une certaine confusion sur la question du non renouvellement de son contrat en n'établissant pas de distinction entre son contrat (qui est arrivé à expiration le 31 août 2002) et son affectation au sous programme contre le travail forcé (qui s'était achevée le 28 février 2002). Elle rappelle que la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée relève de son pouvoir d'appréciation et qu'elle ne peut être censurée par le Tribunal que pour des motifs limités. En ce qui concerne la fin de l'affectation de la requérante audit sous programme, l'OIT fait observer que le financement du poste occupé par l'intéressée résultait d'un montage financier prévoyant des fonds de coopération technique insuffisants (ils ne

couvraient que huit mois sur douze) auxquels venaient s'ajouter des ressources du budget régulier provenant de fonds non utilisés dans les derniers mois du biennium 2000-2001. Ce montage financier a dû être modifié en août puis en novembre 2001, compte tenu des difficultés financières rencontrées, le contrat de la requérante étant financé sur des fonds restant d'un projet en fin d'exécution.

L'Organisation conteste que le courriel du directeur de DECLARATION soit une preuve de la disponibilité des fonds au moment prévu : ceux-ci n'ont pas été mis à disposition au premier semestre 2002 et il a dû être fait appel aux ressources d'autres sous-programmes.

A propos de l'organigramme produit par la requérante, la défenderesse explique que la résolution des problèmes liés à la diminution des ressources financières disponibles a «rendu nécessaire une réponse au niveau de l'ensemble du Programme focal qui s'est accompagnée d'un redéploiement du personnel». La décision d'affecter une autre secrétaire de DECLARATION au poste de la requérante est de nature discrétionnaire et a été prise dans l'intérêt de l'Organisation.

L'OIT nie que le non-renouvellement du contrat de la requérante ait été incorrect et rejette l'assertion selon laquelle la situation contractuelle de cette dernière «aurait pu ouvrir un droit à percevoir l'indemnité de fin de contrat» prévue par la circulaire n° 630 (série 6).

Enfin, la défenderesse fait observer qu'en vertu de l'article 13.2.2 du Statut du personnel le Comité paritaire devait faire au Directeur général «une proposition concernant toute mesure ou solution appropriée, qui peut être la réintégration du fonctionnaire, une indemnité compensatoire ainsi qu'une provision pour couvrir les frais sous la réserve que tous les frais relatifs aux auditions décidées par le [Comité] conformément aux règles applicables soient supportés par le Bureau, à l'exception des frais de représentation juridique extérieure». Selon elle, le Comité paritaire n'ayant pas motivé sa proposition d'octroyer à la requérante les dépens — qui auraient été accordés pour couvrir les frais liés à la représentation juridique extérieure —, le Directeur général l'a rejetée.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que, lorsqu'il lui a été proposé un poste à DECLARATION, ACTRAV venait de renouveler son contrat pour une période de huit mois et, étant donné que la qualité de son travail était appréciée dans ce service, elle y serait probablement encore aujourd'hui si elle n'avait pas accepté l'offre en question qui comportait de meilleures perspectives.

Elle considère que, si les indications contradictoires que lui donnait le directeur de DECLARATION sur la possibilité de renouveler son contrat pouvaient s'expliquer par l'incertitude qui pesait sur la disponibilité des fonds, la manière «équivoque» dont il abordait le sujet a gravement affecté sa stabilité psychologique. En outre, l'état d'insécurité dans lequel elle a été maintenue l'a empêchée de chercher un autre emploi. Elle ajoute que ses collègues de DECLARATION la harcelaient.

Invoquant la jurisprudence du Tribunal, elle dénonce le fait de n'avoir pas été informée des véritables raisons du non-renouvellement de son contrat ni de celles qui ont conduit à son remplacement par un autre fonctionnaire, ainsi que le fait que son rapport d'évaluation n'a été établi qu'après que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise.

Enfin, la requérante fait valoir que, si c'est le manque de fonds qui a motivé le non-renouvellement de son contrat, elle aurait dû se voir accorder la priorité sur «une fonctionnaire nouvellement recrutée».

Elle introduit une nouvelle conclusion tendant à l'annulation de son rapport d'évaluation.

E. Dans sa duplique, l'OIT souligne que c'est suite aux informations communiquées par la requérante au Département du développement des ressources humaines, selon lesquelles il n'y avait pas de possibilité de renouvellement de son contrat dans le cadre du projet exécuté par ACTRAV, qu'elle a reçu de l'aide pour trouver un poste à DECLARATION.

L'Organisation fait observer que le rapport d'évaluation a été communiqué à la requérante dans les premiers jours du mois de décembre 2001 mais, du fait de son absence pour congé de maladie du 10 décembre 2001 au 28 février 2002, le rapport n'a pu être complété et signé par l'intéressée qu'en février 2002. La défenderesse affirme qu'elle ne peut donc être tenue pour responsable du retard dans l'établissement de ce rapport.

L'Organisation réfute les accusations portées par la requérante à l'encontre du directeur de DECLARATION : aucun élément ne vient confirmer les déclarations de l'intéressée relatives à un environnement de travail qui lui aurait été hostile et son supérieur hiérarchique l'a tenue informée dès le mois de septembre 2001 des incertitudes qui pesaient sur le renouvellement de son contrat du fait de difficultés financières.

Enfin, selon l'OIT, si la véritable raison du non renouvellement du contrat de la requérante avait été de donner son poste à une autre fonctionnaire, l'allégation avancée par l'intéressée, selon laquelle son supérieur hiérarchique l'aurait empêchée ou dissuadée de chercher un autre emploi, serait totalement incompréhensible.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a commencé à travailler pour l'OIT en 1998 au bénéfice d'un contrat de courte durée. Le 1^{er} mars 2001, elle a obtenu un contrat de durée déterminée de un an pour occuper les fonctions de secrétaire au sous programme contre le travail forcé du Programme focal pour la promotion de la Déclaration (DECLARATION).

Le 20 novembre 2001, elle a été informée par le directeur de DECLARATION que son contrat ne serait pas renouvelé après le 28 février 2002 au motif que les fonds n'étaient plus disponibles pour le sous programme auquel elle était affectée. Le 10 décembre 2001, elle a été placée en congé de maladie jusqu'au 28 février 2002. Son contrat a par la suite été prolongé jusqu'au 31 août 2002, date à laquelle elle a cessé ses fonctions au sein de l'Organisation. Le 17 octobre 2002, une indemnité équivalente à trois mois de salaire lui a été versée.

2. Le 25 novembre 2002, la requérante a introduit une réclamation devant le Comité paritaire, soutenant que le motif du non renouvellement de son contrat n'était pas valable. Quelques semaines plus tard, son conseil a demandé une suspension de procédure. Le Comité paritaire, après avoir rejeté les objections de la défenderesse, a fait droit à cette demande en raison de l'état de santé de l'intéressée.

Le Comité paritaire a adopté, le 7 mai 2004, un rapport dans lequel il concluait que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante manquait de transparence et que les motifs réels de cette décision n'avaient pas été communiqués à l'intéressée. Il recommandait que la défenderesse paie à cette dernière une indemnité équivalente à trois mois de rémunération et 3 000 francs suisses de dépens. Par une lettre du 17 juin 2004, reçue le 18 juin et constituant la décision attaquée, la requérante a été informée que le Directeur général rejetait les recommandations du Comité paritaire.

3. La requérante demande au Tribunal de céans d'annuler la décision de ne pas renouveler son contrat, de lui accorder 200 000 dollars des Etats-Unis de dommages intérêts en réparation du préjudice matériel et moral qu'elle a pu subir et de la réintégrer dans le poste qu'elle occupait précédemment.

A l'appui de sa requête, elle fait valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat est illégale en ce que, d'une part, l'Organisation a fondé cette décision sur un faux motif et, d'autre part, elle a fait une interprétation erronée des conclusions du Comité paritaire et commis une erreur de droit concernant le chapitre XIII du Statut du personnel.

Sur la recevabilité

4. La défenderesse prétend que, s'agissant de la procédure qui a conduit à la recommandation du Comité paritaire, les délais prévus par le Statut du personnel n'ont pas été respectés. En effet, soutient elle, l'organe de recours interne s'est saisi à tort du différend alors que les délais pour l'examiner étaient plus que largement dépassés du fait que la demande de suspension formulée par la requérante avait été acceptée malgré ses objections.

Le Tribunal constate que la réclamation a été introduite dans le délai prévu par l'article 13.2 du Statut. Dès lors, le simple fait que le Comité paritaire ait accordé une suspension de procédure à la demande de la requérante, malgré les objections de la défenderesse, ne saurait entraîner l'irrecevabilité de la requête devant le Tribunal de céans, la décision attaquée ayant été rendue après examen des recommandations du Comité paritaire.

Sur le fond

5. La requérante estime que le motif du non renouvellement de son contrat n'est pas valable. En effet,

affirme t elle, le seul motif avancé par la défenderesse est la fin du financement du projet de coopération technique, comme l'a confirmé le directeur de DECLARATION devant le Comité paritaire, alors que dans un courriel daté du 29 juin 2001, qu'elle a produit devant cet organe de recours interne, ce même directeur indiquait selon elle que les fonds seraient disponibles et suffiraient à financer le poste qu'elle occupait. Elle fait observer, par ailleurs, qu'un organigramme établi par le directeur de DECLARATION (déposé sur son bureau en janvier 2002) montrait que son poste au sous programme contre le travail forcé avait été attribué à une autre secrétaire.

Selon la défenderesse, la requérante entretient une certaine confusion sur la question du non renouvellement de son contrat en n'établissant pas de distinction entre son contrat et son affectation : son contrat est arrivé à expiration le 31 août 2002, tandis que son affectation au sous programme en question s'était achevée le 28 février 2002. Son contrat a été prolongé de six mois à partir de cette date et elle a été affectée à l'Unité de reprographie à compter du mois de mai. Le chef responsable de cette unité a recommandé de ne pas renouveler son contrat au motif que sa formation et ses intérêts étaient plus linguistiques et administratifs, alors que le travail effectué dans l'unité réclamait des compétences spécialisées en graphisme.

La défenderesse réaffirme que la fin de l'affectation de la requérante au sous programme contre le travail forcé était motivée par l'absence de financement assuré.

Le Tribunal considère que ce qui importe est que la requérante était liée à l'Organisation par un contrat de durée déterminée de un an, que ce contrat a été prolongé pour une période de six mois prenant fin le 31 août 2002 et qu'il n'a par la suite pas fait l'objet d'un renouvellement. Dès lors, la seule question à se poser est celle de savoir si la décision de non renouvellement du contrat de la requérante, bien que relevant du pouvoir d'appréciation du Directeur général, reposait sur une raison valable.

6. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, «toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit reposer sur une bonne raison [qui] doit être communiquée au fonctionnaire» et celui ci «doit être informé des véritables motifs du non renouvellement» (voir les jugements 1911, au considérant 6, et 1544, au considérant 11, respectivement).

En l'espèce, comme l'a relevé fort pertinemment le Comité paritaire, l'unique motif invoqué par la défenderesse et communiqué à l'intéressée pour ne pas renouveler son contrat, nonobstant la distinction qu'elle s'évertue à faire entre le contrat et l'affectation de la requérante, est l'insuffisance des fonds affectés au projet de coopération technique. Or le Comité relève dans son rapport, d'une part, que la requérante a produit une pièce, en l'occurrence le courriel du directeur de DECLARATION daté du 29 juin 2001, attestant que les fonds seraient disponibles pour le biennium suivant et faisant spécialement référence aux fonds affectés à son poste et, d'autre part, qu'aucune preuve n'a été présentée pour contredire ce fait alors que, s'agissant d'une question purement budgétaire, la défenderesse n'aurait eu aucune difficulté à produire les documents nécessaires pour ce faire. Cette allégation sur la disponibilité des fonds a été confortée par le fait que le poste de la requérante a été immédiatement attribué à une autre secrétaire, comme cela a été précisé par le Comité paritaire qui a souligné que le Bureau n'avait pas tenté de réfuter cette affirmation. De même, la défenderesse n'apporte au Tribunal aucun élément lui permettant d'établir le caractère erroné de cette allégation.

Il résulte de ce qui précède que le motif invoqué par la défenderesse pour justifier la décision de non renouvellement du contrat de la requérante, à savoir l'insuffisance des fonds affectés au projet de coopération technique, n'est pas fondé. Cette décision doit en conséquence être annulée.

7. La requérante reproche à la défenderesse d'avoir fait une mauvaise interprétation de la recommandation du Comité paritaire et d'avoir commis une erreur de droit concernant le Statut du personnel.

S'agissant de la mauvaise interprétation de la recommandation du Comité paritaire, la requérante soutient que la défenderesse fait une confusion entre l'indemnité que le Comité paritaire recommandait de lui payer pour réparer les torts subis du fait du caractère illégal du non renouvellement de son contrat et l'indemnité de fin de contrat prévue par la circulaire n° 630 (série 6) pour les contrats dits précaires. La défenderesse rétorque que le Directeur général a rejeté la recommandation du Comité paritaire de verser à la requérante une somme correspondant à trois mois de rémunération «pour le non renouvellement incorrect de son contrat». Elle conteste de nouveau le caractère incorrect de ce non renouvellement et rejette l'allégation selon laquelle la situation contractuelle de la requérante aurait pu ouvrir un droit à percevoir l'indemnité de fin de contrat. Elle rappelle que la requérante a perçu le 17 octobre 2002 l'équivalent de trois mois de salaire.

Le Tribunal retient qu'au moment où le Comité paritaire recommandait le versement d'une indemnité à la requérante, celle-ci avait déjà perçu les trois mois de salaire octroyés par la défenderesse. Le seul versement de cette somme ne saurait donc permettre, sans raison valable, à la défenderesse de refuser de suivre la recommandation du Comité paritaire.

8. La requérante soutient que la défenderesse a commis une erreur de droit en excluant les frais liés à la représentation juridique extérieure sous prétexte que ces frais ne doivent pas être considérés comme étant à la charge du Bureau de façon systématique, au même titre que les frais liés à l'organisation de l'audience.

La défenderesse fait observer qu'aux termes du paragraphe 1 de l'article 13.2.2 du Statut du personnel, les frais de représentation juridique extérieure ne sont pas supportés par le Bureau.

Le Tribunal partage l'avis de la défenderesse. En effet, l'article susmentionné prévoit bien que les frais sont pris en charge par le Bureau «à l'exception des frais de représentation juridique extérieure».

9. La requérante demande sa réintégration. Le Tribunal estime inopportun d'ordonner une telle mesure compte tenu des circonstances de la cause et des conditions dans lesquelles l'intéressée avait été engagée. En revanche, il estime équitable de lui allouer une indemnité correspondant à six mois de salaire incluant tous avantages et indemnités, toutes causes de préjudice confondues.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation versera à la requérante une indemnité correspondant à six mois de salaire incluant tous avantages et indemnités, toutes causes de préjudice confondues.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

Seydou Ba

Claude Rouiller

Catherine Comtet

* Le paragraphe 21 de cette circulaire, intitulée «Utilisation impropre des contrats de travail au Bureau», se lit comme suit : «Toute personne engagée en vertu de contrats temporaires, qui totalise au moins 24 mois d'emploi au cours des 36 mois précédents et qui ne peut pas obtenir un nouveau contrat dans le délai d'un mois après l'expiration du contrat en cours, percevra une indemnité forfaitaire calculée selon la durée de ses services, sur la base de l'article 11.4 du Statut du personnel. [...]»

