

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

109^e session

Jugement n° 2916

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union internationale des télécommunications (UIT), formée par M^{me} R. R. J. le 23 décembre 2008 et régularisée le 27 février 2009, la réponse de l'UIT du 9 juin, la réplique de la requérante du 21 septembre et la duplique de l'Union du 22 décembre 2009;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 indienne née en 1956, est une ancienne fonctionnaire de l'UIT. En juillet 2006, elle est entrée au service de l'Union au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans en qualité de chef de l'Unité de marché, économie et finances (MEF), à la classe P.5, au Département des politiques, des stratégies et du financement (PSF), qui fait partie du Bureau de développement des télécommunications (BDT). En novembre 2006, le directeur du BDT qui était le supérieur hiérarchique au second degré de la requérante, fut élu Secrétaire général de l'UIT et un nouveau directeur du BDT fut nommé en même temps; tous deux prirent leurs fonctions le 1^{er} janvier 2007.

Le 19 février 2007, la requérante écrivit au nouveau directeur du BDT pour lui faire part d'une altercation qu'elle avait eue avec l'une de ses subordonnées. Deux fonctionnaires du Département du personnel et de la protection sociale interrogèrent la requérante et sa subordonnée ainsi que d'autres membres du personnel, à la suite de quoi ils recommandèrent au directeur du BDT d'adresser une réprimande verbale aux deux protagonistes.

Le 15 mars 2007, le directeur du BDT envoya un courriel à quelques fonctionnaires, dont la requérante, pour annoncer la mise en place d'une nouvelle structure du BDT qui, expliquait-il, se traduirait par la réaffectation provisoire de plusieurs fonctionnaires. Parmi les changements succinctement décrits dans ce courriel, il était fait état de la réaffectation de la requérante au poste d'analyste économique et financier, de classe P.4, avec effet au 19 mars.

Le 1^{er} mai 2007, le Secrétaire général remplit le rapport d'évaluation professionnelle de la requérante pour la période allant de juillet à décembre 2006. Il lui attribua la note 2 pour l'évaluation globale, indiquant par là qu'elle avait «Répond[u] en partie aux attentes» liées à son emploi. Il précisait aussi que de nouveaux objectifs seraient définis par le nouveau directeur du BDT. La requérante contesta l'évaluation du Secrétaire général dans une note qui devait être annexée au rapport. Le 6 juin, elle eut un entretien avec le chef par intérim du PSF et un fonctionnaire du Département du personnel et de la protection sociale dans le cadre du suivi de son rapport d'évaluation professionnelle pour 2006. Lors de cet entretien, le chef par intérim du PSF indiqua que les objectifs de l'intéressée allaient être fixés pour l'année 2007 et ils convinrent de tenir une nouvelle réunion de suivi vers la fin du mois de juin.

Par mémorandum du 7 septembre 2007, le Vice-secrétaire général informa la requérante que, conformément à une recommandation du directeur du BDT, le Secrétaire général entendait mettre fin à son contrat «pour cause de services insatisfaisants et dans l'intérêt de l'Union». Elle était invitée à présenter, le cas échéant, ses observations sur son rapport d'évaluation professionnelle pour 2006. Ce mémorandum précisait également qu'elle n'exercerait plus les

fonctions de chef de l'Unité MEF et que le directeur du BDT lui assignerait de nouvelles tâches. Par mémorandum du 13 septembre, l'intéressée fut avisée de son affectation temporaire au poste de conseiller du chef de l'Unité Stratégies et politique. Répondant à l'invitation du Vice-secrétaire général, elle présenta ses observations le 5 octobre. Elle soutenait, entre autres, qu'il serait injuste de mettre fin à son contrat sur la base d'une évaluation «sans validité juridique» et «entachée d'erreurs» qui n'avait pas pris en considération ses objections, et elle demandait à bénéficier d'une nouvelle évaluation professionnelle, à être réintégrée dans son poste d'analyste économique et financier et à se voir fixer des objectifs précis. Un échange de correspondance s'ensuivit, au cours duquel le directeur du BDT répéta au Vice-secrétaire général, dans un mémorandum du 13 novembre, qu'il n'était pas satisfait des services de la requérante et qu'il recommandait de ne pas prolonger son engagement. Le 20 décembre 2007, elle fut informée que son engagement ne serait pas prolongé après sa date d'expiration, le 5 juillet 2008.

Le 1^{er} février 2008, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui demander de réexaminer sa décision de ne pas prolonger son engagement. N'ayant pas reçu de réponse, elle forma un recours auprès du Comité d'appel le 25 avril, alléguant que «la décision de l'administration de ne pas renouveler [son] engagement pour cause de services insatisfaisants» était entachée d'irrégularités de procédure et de fond. Dans son rapport en date du 7 juillet, le Comité d'appel recommanda de rejeter le recours de la requérante au motif que l'expiration de son engagement de durée déterminée n'était pas un licenciement au sens des Statut et Règlement du personnel. Par lettre du 29 août 2008, l'intéressée fut informée que le Secrétaire général avait décidé, conformément à la conclusion du Comité, de maintenir sa décision du 20 décembre 2007 de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. Telle est la décision attaquée.

Entre-temps, vers la fin de l'année 2007 et au début de l'année 2008, la requérante s'enquit de ses nouveaux objectifs et de sa nouvelle description d'emploi. Le 28 février 2008, elle reçut une liste d'objectifs qui lui étaient proposés pour 2008 et, le 12 mars, elle demanda

quelques précisions. Peu après, le 14 mars, elle introduisit un recours auprès du Comité d'appel, contestant son rapport d'évaluation professionnelle pour la période allant de juillet à décembre 2006. Le 23 mai 2008, le Comité remit son rapport concernant le second recours de la requérante. Il conclut que celui-ci n'était pas recevable, le processus d'évaluation n'ayant pas été mené à terme. Par lettre du 23 juillet 2008, le Secrétaire général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours comme irrecevable.

B. La requérante affirme que la décision de ne pas prolonger son engagement est entachée d'irrégularités de procédure et de fond et qu'elle constitue un excès de pouvoir puisqu'elle repose sur une évaluation professionnelle non valide et incomplète. Premièrement, son évaluation professionnelle pour 2006 n'a pas été menée à son terme et aucune évaluation n'a été faite en 2007 et 2008, en violation de l'article 1.5 du Statut du personnel et du Guide d'évaluation professionnelle de l'UIT, qui disposent que le comportement professionnel des fonctionnaires doit être évalué à intervalles réguliers. De plus, en ne menant pas à terme la procédure de contestation prévue dans le Guide d'évaluation professionnelle, l'administration lui a nié la possibilité de contester l'évaluation de son comportement professionnel en 2006. Deuxièmement, des faits essentiels ont été omis, puisque la décision de ne pas prolonger son engagement ne tenait pas compte de la «qualité exceptionnelle de [son] travail» et de ses résultats pendant la période 2006-2008 et qu'en la réaffectant à deux reprises en un court laps de temps sans lui fixer les objectifs qu'elle était censée atteindre ni lui donner une nouvelle description d'emploi, l'Union l'a empêchée d'améliorer ses prestations.

Invoquant la jurisprudence du Tribunal, la requérante souligne que, même si les règles d'une organisation prévoient que les contrats de durée déterminée prennent fin automatiquement, la décision de ne pas prolonger un engagement pour services prétendument insatisfaisants est soumise au contrôle du juge. Elle soutient qu'en l'espèce le Comité d'appel puis le Secrétaire général se sont contentés

de déclarer que son contrat avait pris fin automatiquement, sans faire part des éléments pris en considération pour justifier cette décision.

La requérante estime que l'administration a porté atteinte à sa dignité et à sa réputation en la mettant systématiquement dans l'impossibilité de remplir ses fonctions et elle est convaincue qu'elle a ainsi été «traitée de manière irrégulière» à cause de la «lutte d'influence politique» qui opposait son supérieur hiérarchique direct et le nouveau Secrétaire général, son supérieur hiérarchique au second degré. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 août 2008 et d'ordonner sa réintégration dans son poste et le paiement de tous les traitements et indemnités avec effet rétroactif au 6 juillet 2008 ou, à défaut, de lui accorder vingt-quatre mois de traitement en compensation de la non-prolongation de son engagement. Elle réclame des intérêts à un «taux approprié» sur toutes les sommes allouées à compter de cette date et jusqu'à leur versement intégral. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, dont le montant est laissé à l'appréciation du Tribunal, et 15 000 francs suisses au moins à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'UIT reconnaît que l'évaluation professionnelle de la requérante pour la période allant de juillet à décembre 2006 n'a pas été menée à son terme, mais elle affirme que le rapport de notation n'a pas été placé dans son dossier personnel et que la décision de ne pas prolonger son engagement était fondée non pas sur cette évaluation mais sur les recommandations du directeur du BDT. Selon la défenderesse, même si l'évaluation professionnelle de 2006 avait été menée à son terme, elle n'aurait pas abouti à la prolongation de l'engagement de la requérante, compte tenu des «insuffisances graves» dont celle-ci avait fait preuve. L'altercation de février 2007 et l'enquête qui s'en était suivie avaient mis en lumière ses faiblesses sur le plan du travail en équipe et de la gestion d'une équipe, et elle avait été avertie à plusieurs reprises depuis lors que la qualité de ses services n'était pas satisfaisante. Par ailleurs, bien qu'elle ait reconnu ses insuffisances au cours de l'entretien du 6 juin 2007 et qu'elle se soit efforcée de prouver ses compétences, la qualité de son travail a encore été jugée insuffisante par la suite. L'Union rejette l'allégation de la

requérante selon laquelle il n'aurait pas été tenu compte des résultats obtenus par celle-ci, en soulignant que, dans son mémorandum du 13 novembre 2007, le directeur du BDT a déclaré une nouvelle fois qu'il n'était pas satisfait de la qualité de son travail. L'Union nie avoir porté atteinte à la dignité et à la réputation de l'intéressée, car la décision de ne pas prolonger son engagement était, à ses yeux, légale.

L'Union estime que la requérante n'a pas été empêchée d'améliorer ses prestations. Sa première réaffectation a été décidée dans le cadre de la réorganisation du BDT, elle a reçu alors une description d'emploi et n'a jamais contesté cette mesure. En ce qui concerne sa seconde réaffectation, le mémorandum du 13 septembre résumait ses nouvelles fonctions, ses objectifs ont été discutés avec elle et ils lui ont ensuite été communiqués par écrit le 28 février 2008.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle considère que le fait que son rapport d'évaluation professionnelle de 2006 n'ait pas été placé dans son dossier personnel est sans pertinence et elle fait observer qu'elle n'a pas été mise en mesure de réfuter les déclarations faites par d'autres fonctionnaires dans le cadre de l'enquête sur l'altercation de février 2007. Elle souligne qu'elle a fait objection à l'évaluation qui avait été dressée lors de l'entretien du 6 juin 2007 et elle conteste l'affirmation de l'Union selon laquelle elle aurait discuté de ses objectifs avant le 28 février 2008.

E. Dans sa duplique, l'UIT réitère ses arguments.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'UIT le 6 juillet 2006, dans le cadre d'un engagement de durée déterminée de deux ans, en qualité de chef de l'Unité de marché, économie et finances au Bureau de développement des télécommunications (BDT). Le 20 décembre 2007, elle fut informée que son engagement ne serait pas prolongé après sa date d'expiration. La raison avancée était que le directeur du BDT n'était pas satisfait de ses services. La requérante introduisit un

recours interne, soutenant, entre autres, que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée «d'irrégularités graves». Le Comité d'appel exprima l'avis que, s'il avait été mis fin à son contrat, elle aurait pu demander l'annulation de cette décision sur la base de ces irrégularités, mais que l'argument n'était pas pertinent dans le cas de la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée. Le Secrétaire général accepta la recommandation du Comité d'appel de rejeter le recours et informa la requérante de cette décision par lettre du 29 août 2008. Telle est la décision attaquée.

2. Avant d'examiner les arguments avancés par la requérante, il convient de noter que, même si «[n]otifier le non-renouvellement [...] revient simplement à faire savoir que le contrat expirera conformément aux clauses qui y figurent. [...] [S]elon la jurisprudence du Tribunal de céans, cette notification doit être considérée comme une décision ayant un effet juridique au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut» (voir le jugement 2573, au considérant 10, et le jugement 1317, au considérant 23). Elle peut donc être contestée de la même manière que toute autre décision administrative. Dans la mesure où la recommandation du Comité d'appel reposait sur le postulat contraire, elle était entachée d'une erreur de droit.

3. Il est bien établi que la décision de ne pas renouveler un contrat relève du pouvoir d'appréciation et qu'elle ne peut être annulée que pour des motifs limités, à savoir «si elle a été prise abusivement ou en violation d'une règle de forme ou de procédure, [...] ou si un fait essentiel a été omis, ou si des conclusions nettement erronées ont été tirées des faits, ou s'il y a eu excès de pouvoir» (voir le jugement 1262, au considérant 4). La requérante estime que la décision de ne pas renouveler son contrat est entachée d'irrégularités de procédure, que des faits essentiels ont été omis et que la décision constituait un excès de pouvoir et une atteinte à sa dignité.

4. Il est exact, comme le soutient l'UIT, que, lorsque le motif indiqué pour le non-renouvellement est que la qualité du travail n'est pas satisfaisante, le Tribunal ne substitue pas son appréciation à celle

de l'organisation concernée (voir le jugement 1262, au considérant 4). Toutefois, «[l]es règles de la bonne foi veulent que l'Organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent, sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations» (voir le jugement 1583, au considérant 6). De plus, elle «ne peut fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail» (voir le jugement 2414, au considérant 24).

5. L'article 1.5 du Statut du personnel dispose aux alinéas a) et c) que «[l]'efficacité des fonctionnaires, leur compétence et leur intégrité sont évaluées à l'aide de systèmes de notation» et que «[d]es rapports de notation sont établis à intervalles réguliers pour tous les fonctionnaires». Le Guide d'évaluation professionnelle de l'UIT précise que, «[e]n principe, les rapports d'évaluation sont établis tous les ans, à moins que les supérieurs hiérarchiques estiment que l'établissement d'un rapport n'est pas requis pour une année particulière». Le Guide dispose aussi que des objectifs doivent être fixés pour la prochaine période. Le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique doivent signer et viser le rapport, de même que le directeur du Bureau. Le Guide prévoit une procédure de contestation par «la voie hiérarchique», le Secrétaire général étant compétent pour trancher en dernier ressort. Il prévoit également la possibilité de former un recours auprès du Comité d'appel après une demande de réexamen de la décision.

6. Lorsque la requérante prit ses fonctions en juillet 2006, son supérieur hiérarchique direct était M. P. T., chef du Département des politiques, des stratégies et du financement (PSF). M. P. T. cessa ses fonctions le 15 mars 2007, dans les circonstances qui sont décrites au jugement 2892, et il n'est plus fonctionnaire de l'UIT. Du 6 juillet au 31 décembre 2006, M. H. T. était le directeur du BDT et, ainsi, le supérieur hiérarchique au second degré de l'intéressée pendant cette période. M. H. T. est devenu par la suite Secrétaire général. Le 15 mars 2007, le nouveau directeur du BDT, M. A. B., réaffecta la requérante à

un poste P.4 avec le titre d'analyste économique et financier, dans le cadre de la réorganisation du BDT. Celle-ci ne reçut pas à cette occasion de nouvelle description d'emploi ni d'objectifs à atteindre dans son nouveau poste. Sur le plan administratif, elle conserva son grade P.5.

7. Le 1^{er} mai 2007, le Secrétaire général convoqua la requérante afin de discuter de son rapport d'évaluation professionnelle pour la période allant de juillet à décembre 2006. Pour l'évaluation globale, il lui attribua la note 2, signifiant qu'elle avait «répond[u] en partie aux attentes». Peu de temps après, l'intéressée soumit une note écrite qui devait être annexée au rapport, affirmant entre autres que «l'évaluation et sa notation n'[avaient] pas pris en considération les éléments d'appréciation écrits existants [...] et qu'ils n'[avaient] donc pas dûment tenu compte des faits et circonstances objectifs». Il ne lui fut pas accusé réception de cette note et, le 14 mars 2008, elle déposa un recours contestant le rapport pour divers motifs, notamment parce que son supérieur hiérarchique direct n'avait pas participé à l'évaluation, que ce supérieur, M. P. T., ne lui avait jamais signalé aucun aspect de son travail ne donnant pas satisfaction, qu'elle avait eu très peu de contacts avec le Secrétaire général lorsque celui-ci était son supérieur hiérarchique au second degré et que, par conséquent, il n'était pas en mesure de faire une évaluation objective. L'administration rejeta son recours au motif que son rapport d'évaluation professionnelle n'avait pas été mené à son terme. Le Comité accepta cet argument et, dans son rapport du 23 mai 2008, il recommanda que le recours soit rejeté mais que l'évaluation soit achevée le plus vite possible. Ce rapport fut transmis à la requérante le 23 juillet sous couvert d'une lettre du Secrétaire général accusant réception de ses observations du 14 mai 2007 et déclarant qu'il communiquerait ses propres observations en détail dans les deux mois suivants. Ces observations ne lui sont toujours pas parvenues.

8. Le 6 juin 2007, la requérante eut un entretien avec M. M. M., chef par intérim du PSF, «dans le cadre du suivi du rapport d'évaluation professionnelle» établi par le Secrétaire général le 1^{er} mai

2007. Nul ne conteste que M. M. M. a exprimé son mécontentement quant à la qualité de son travail. Nul ne conteste non plus qu'il a reconnu que «des objectifs [s'inscrivant dans le cadre de l'évaluation professionnelle] devaient être fixés pour 2007 et que la description d'emploi [de la requérante devait] être révisée [...] de manière à refléter des modifications apportées à ses fonctions» à la suite de sa réaffectation en mars de cette année-là. Il fut convenu de tenir une autre réunion vers la fin du mois de juin. Une correspondance s'ensuivit, dans laquelle M. M. M. exprimait son mécontentement à l'égard de certains aspects du travail de l'intéressée, mais il n'y eut ni réunion de suivi, ni révision de sa description d'emploi, ni définition des objectifs pour 2007.

9. Le 30 août 2007, M. A. B., alors directeur du BDT, recommanda qu'il soit mis fin au contrat de la requérante en raison du fait que la qualité de ses services n'était pas satisfaisante. Dans sa recommandation, il déclarait que le travail de l'intéressée avait été examiné par le Secrétaire général «au début de l'année» puis de nouveau par M. M. M. le 6 juin. Il citait plusieurs exemples qui démontraient que la qualité de ses services n'était pas satisfaisante, notamment «des problèmes relationnels» datant de l'époque où elle occupait le poste auquel elle avait été initialement nommée. Il affirmait que ces problèmes avaient été portés à l'attention de M. P. T., mais que ce dernier n'avait rien fait. Il citait également un incident survenu le 16 février 2007. Il conviendra de revenir sur ces questions plus en détail par la suite. Le 7 septembre, la requérante fut invitée à réagir à cette recommandation et informée qu'en conséquence de la recommandation elle allait être affectée à un autre poste. Le 13 septembre, elle fut avisée de son affectation au poste de conseiller du chef de l'Unité Stratégies et politique pour lequel quatre «tâches» étaient définies. Le 18 septembre, elle répondit à ces communications en soutenant une fois de plus que la procédure d'évaluation professionnelle était entachée d'irrégularités, qu'aucun objectif précis n'avait été fixé, qu'aucune évaluation professionnelle n'avait été effectuée pour son second poste et qu'elle n'avait pas été entendue avant la décision de l'affecter à un autre poste. Le 20 décembre, elle fut informée que le directeur du BDT

se disait toujours mécontent de ses services et que le Secrétaire général, en consultation avec le directeur, avait décidé de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration le 5 juillet 2008. On peut penser que l'absence d'un rapport d'évaluation professionnelle en bonne et due forme a conduit à la décision de ne pas renouveler son contrat plutôt que de la licencier.

10. La requérante écrivit au Secrétaire général le 1^{er} février 2008 pour signaler qu'on ne lui avait toujours pas communiqué d'objectifs précis pour les fonctions qu'elle avait à remplir et demander qu'on lui donne une chance de faire la preuve de ses compétences en réévaluant son travail dans les prochains mois à la lumière de ces objectifs; elle demandait aussi que la décision de ne pas renouveler son contrat soit réexaminée. Les objectifs correspondant à son nouveau poste lui furent donc communiqués en février 2008, mais elle ne reçut aucune réponse à ses autres demandes.

11. L'UIT soutient que la requête doit être rejetée aux motifs que les insuffisances de la requérante sont avérées et qu'elles ont été dûment portées à son attention. Toutefois, il est manifeste que l'évaluation professionnelle entreprise par le Secrétaire général n'avait pas été menée à son terme, qu'il n'y avait pas eu d'évaluation professionnelle en bonne et due forme par la suite, qu'aucune description d'emploi révisée n'avait été fournie à l'intéressée pour son second poste et qu'aucun objectif n'avait été fixé pour aucun de ses postes avant la décision de ne pas prolonger son engagement. Ces irrégularités ne sont pas purement formelles. L'obligation qu'a une organisation d'agir de bonne foi impose qu'elle respecte les règles qu'elle a établies pour l'évaluation du travail des fonctionnaires si elle entend fonder une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant (voir le jugement 2414, aux considérants 23 et 24). En outre, il est impossible de conclure, en l'absence d'objectifs ou de description d'emploi révisée, que la requérante s'est vu donner une véritable chance de faire la preuve de ses compétences ou, si nécessaire, d'améliorer ses prestations pendant la courte période où elle a occupé son second poste.

12. Il est une autre raison pour laquelle les procédures prescrites pour l'évaluation professionnelle doivent être respectées. Comme il était dit dans le jugement 2836, les mécanismes d'évaluation professionnelle sont soumis à «une obligation de transparence et à une procédure contradictoire», qui n'est vraisemblablement pas respectée dans le cas où les procédures prescrites ne sont pas suivies. En l'espèce, puisque l'administration n'a pas fixé les objectifs professionnels à atteindre avant d'informer l'intéressée que son engagement ne serait pas prolongé, les mesures qu'elle a prises en rapport avec ses prestations manquent de transparence. De plus, rien ne permet de penser qu'aucun des arguments que la requérante a pu avancer en réponse à l'évaluation du Secrétaire général ait été pris en considération avant l'expiration de son contrat, et le fait que l'évaluation professionnelle n'a pas été menée à son terme l'a privée, dans la procédure de recours interne, d'une possibilité de répondre aux reproches qui lui étaient faits.

13. Comme le rapport d'évaluation professionnelle de la requérante n'a jamais été achevé et que ses objectifs n'ont pas été fixés avant la décision de ne pas prolonger son engagement, la décision attaquée doit être annulée. Toutefois, l'intéressée ayant réclamé des dommages-intérêts pour tort moral, il y a lieu d'examiner aussi son allégation concernant l'abus de pouvoir. La requérante dit s'être trouvée prise dans une «lutte pour le pouvoir» entre M. P. T., son supérieur hiérarchique direct jusqu'au 15 mars 2007, et son supérieur hiérarchique au second degré, devenu par la suite Secrétaire général. Peut-être n'est-il pas exact de décrire la situation entre ses supérieurs hiérarchiques comme une «lutte pour le pouvoir», mais il ressort clairement du jugement 2892 qu'il y avait eu des désaccords entre ces deux personnes dès octobre 2006 au sujet des «relations avec les collaborateurs».

14. Comme il a déjà été dit, le directeur du BDT de l'époque, dans sa recommandation de mettre fin au contrat de la requérante, mentionnait des difficultés que celle-ci avait eues avec des subordonnés et qui avaient été portées à l'attention de M. P. T., lequel n'avait rien

fait. Il citait aussi l'incident qui avait eu lieu le 16 février 2007 et au sujet duquel des fonctionnaires du Département du personnel et de la protection sociale avaient interrogé divers membres du personnel. Leurs propos ne furent pas rapportés à l'intéressée, qui ne fut pas non plus mise en mesure de répondre à leurs allégations. Pourtant, même s'il apparaît clairement que c'est l'autre personne impliquée dans l'affaire qui s'est mise en colère et qui a d'abord élevé la voix, le Département du personnel et de la protection sociale a conclu que l'incident «devait être considéré comme résultant d'une situation créée dès la prise de fonctions [de la requérante]». Cette dernière n'ayant plus de fonctions d'encadrement depuis sa réaffectation en mars 2007, on ne voit pas bien quel rapport cela pouvait avoir avec la qualité de son travail dans le poste qu'elle occupait alors. Cependant, ce «rapport confidentiel» du Département était cité dans la recommandation tendant à mettre fin au contrat de l'intéressée et il y a lieu de supposer que cette recommandation a été prise en considération ensuite dans la décision de ne pas renouveler son contrat.

15. La procédure adoptée en relation avec l'incident du 16 février 2007 est entachée d'une violation du principe du contradictoire, comme l'est aussi la décision d'affecter la requérante à un troisième poste, le 7 septembre 2007, sans lui avoir donné la possibilité de répondre à la recommandation de mettre fin à son contrat. Compte tenu de ces éléments et du fait que l'intéressée n'a reçu communication de ses objectifs pour aucun des postes qu'elle a occupés jusqu'en février 2008 malgré ses demandes répétées à cette fin, il est difficile de ne pas conclure qu'il y a eu un mépris délibéré de ses droits et de sa dignité. Le fait que, dans la recommandation tendant à mettre fin à son contrat, le directeur du BDT ait mentionné l'inaction de l'ancien directeur face aux prétendues difficultés «relationnelles» de la requérante donne à penser que l'animosité existant à l'égard de cette dernière résultait de cette même inaction. Et même si cela n'est pas le cas, tout porte à croire que la décision de ne pas prolonger son engagement et les faits qui ont conduit à cette décision étaient motivés par l'animosité à son égard. La requérante a droit en conséquence à des dommages-intérêts

pour tort moral en sus de la réparation du préjudice que lui a causé la décision de ne pas prolonger son engagement.

16. Bien que cette décision de ne pas prolonger son engagement soit entachée d'erreurs de procédure et d'autres erreurs, il ne s'ensuit pas que son contrat de durée déterminée aurait été renouvelé si ces erreurs ne s'étaient pas produites. La réintégration n'est donc pas une solution appropriée. De même, la requérante n'a pas droit à réparation au motif que son contrat aurait dû être renouvelé. En revanche, elle a droit à réparation parce qu'elle a perdu une chance appréciable de voir renouveler son contrat, qu'elle aurait eue si les procédures régulières avaient été respectées. Le Tribunal lui accorde la somme de 50 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Elle a aussi droit à des dépens fixés à 7 500 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général du 29 août 2008 est annulée.
2. L'UIT versera à la requérante 50 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et moral.
3. Elle lui versera également 7 500 francs à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 27 avril 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, 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 8 juillet 2010.

MARY G. GAUDRON
SEYDOU BA
CLAUDE ROULLER
CATHERINE COMTET