

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

109^e session

Jugement n° 2918

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après dénommée «la Fédération»), formée par M^{me} A. M. le 25 septembre 2008 et régularisée le 13 novembre 2008, la réponse de la Fédération du 19 février 2009, la réplique de la requérante du 24 avril et la duplique de la Fédération du 6 juillet 2009;

Vu la deuxième requête contre la Fédération formée par la requérante le 13 octobre 2008 et régularisée le 18 décembre 2008, la réponse de la Fédération du 8 avril 2009, la réplique de la requérante du 20 juillet et la duplique de la Fédération du 22 septembre 2009;

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

Après avoir examiné les dossiers;

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

A. La requérante, ressortissante allemande née en 1961, a été mise par la Croix-Rouge allemande à la disposition de la Fédération («personnel détaché») le 19 mai 2003, en qualité de fonctionnaire principale au service Santé publique dans les situations d'urgence (PHE, selon son sigle anglais) du Département Santé et assistance,

dans le cadre d'un contrat de durée déterminée qui a été plusieurs fois prolongé.

En 2006, la Fédération engagea un processus de restructuration (le «Projet de réorganisation») consistant à décentraliser dans les bureaux de zone les tâches et responsabilités jusque-là concentrées au Siège. Le 13 août 2007, le directeur du Département Santé et assistance eut un entretien avec la requérante au cours duquel il l'informa que, compte tenu des «changements imposés par le processus de réorganisation», son contrat de détachement ne serait pas prolongé au-delà de son terme, fixé au 31 octobre 2007. Le 20 août 2007, l'intéressée lui envoya un courriel pour protester contre la réduction du rôle du service PHE et la fin de son engagement. Le lendemain, elle adressa à la directrice du Département des ressources humaines une lettre dans laquelle elle se plaignait de la fin de son engagement et de la façon dont elle avait été traitée lors de l'entretien du 13 août. La directrice lui répondit le 17 septembre que la décision de ne pas prolonger son engagement avait été prise régulièrement et en conformité avec la pratique normale de la Fédération.

Par courriel du 31 octobre 2007, la requérante ajouta aux griefs exposés dans sa plainte des allégations de harcèlement, d'abus de pouvoir et de diffamation de la part de son supérieur hiérarchique. Le 12 décembre 2007, la directrice du Département des ressources humaines l'informa qu'eu égard à la gravité de ces allégations elle recommanderait au Secrétaire général d'engager une procédure disciplinaire, ajoutant que celle-ci pourrait durer au moins six mois.

En janvier 2008, la requérante déclara à la directrice du Département des ressources humaines qu'elle estimait avoir épuisé les moyens informels de règlement des différends et avait l'intention d'introduire un recours auprès de la Commission mixte de recours. Entre-temps, la Fédération avait chargé un expert indépendant de mener une enquête sur ses allégations. Le 28 février 2008, alors que l'enquête était encore en cours, la requérante introduisit un recours interne auprès de la Commission mixte de recours, mais celle-ci décida de suspendre la procédure en attendant les résultats de l'enquête. Par une lettre en date du 21 avril 2008, la directrice du Département des

ressources humaines informa la requérante que la procédure disciplinaire était achevée et qu'elle n'avait révélé, de la part de son supérieur hiérarchique, aucune faute qui aurait pu remettre en question la décision de ne pas prolonger son contrat de détachement. Le 26 juin 2008, la Commission remit son rapport dans lequel elle concluait à l'unanimité de ses membres que le recours n'était pas recevable, sur la base d'une interprétation stricte des dispositions du Règlement interne de la Fédération relatives aux recours du personnel détaché. Elle notait que «les divers organigrammes montr[ai]ent clairement que le poste [de la requérante] n'existait plus et que [c'était] la prérogative institutionnelle de la Fédération de modifier sa structure pour pouvoir fonctionner et mettre en œuvre ses projets de façon efficace». Elle relevait toutefois avec préoccupation que, du point de vue des ressources humaines, le processus avait été mené de façon inappropriée et peu professionnelle, et elle incitait le Secrétaire général à adopter une approche plus rigoureuse pour faire en sorte que ce type de situation soit réglé plus rapidement à l'avenir. La Commission considérait que cette affaire ne relevait «pas du champ de sa compétence et de ses fonctions» et mettait en cause «un problème relationnel qui devait être traité à un niveau approprié par le Secrétaire général et la Croix-Rouge allemande».

Par une lettre datée du 27 juin 2008, le Secrétaire général informa la requérante qu'il acceptait la conclusion de la Commission mixte de recours relative à la recevabilité de son recours. Telle est la décision attaquée dans la première requête.

Entre-temps, la requérante avait posé sa candidature au poste de directeur du Département Santé et assistance. Le 27 février 2008, elle écrivit au Département des ressources humaines pour savoir si son nom figurait sur la liste restreinte des candidats présélectionnés pour ce poste. Le 14 avril 2008, elle fut informée que la procédure de sélection était terminée et que le nom du nouveau directeur du Département Santé et assistance serait annoncé sous peu. Le 15 avril, la requérante demanda à la directrice du Département des ressources humaines de lui indiquer précisément les raisons pour lesquelles sa candidature n'avait pas été prise en considération. À la suite d'un échange de courriels, la

requérante informa le Département des ressources humaines le 17 avril qu'elle contestait la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte ni la choisir pour le poste.

Le 24 avril 2008, elle reçut un courriel de la directrice du Département des ressources humaines lui indiquant que l'on avait trouvé le candidat qui répondait le mieux aux besoins de la Fédération pour ledit poste et qu'il n'y avait pas lieu de continuer la recherche. La requérante répondit le jour même, se disant convaincue que le parti pris de son supérieur hiérarchique à son égard et le harcèlement qu'il lui avait fait subir, et qui avaient conduit illégalement à sa cessation de service, avaient «compromis de manière irréparable» sa candidature.

Le 1^{er} juillet 2008, la requérante contesta la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats au poste de directeur du Département Santé et assistance, au motif que la procédure de sélection était entachée de parti pris. Le 18 juillet 2008, la directrice du Département des ressources humaines l'informa qu'en tant que candidate externe à un poste de la Fédération elle n'avait pas, en vertu du Règlement interne, accès à la procédure informelle de règlement des différends ni le droit d'introduire un recours formel. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

B. Dans sa première requête, la requérante soutient que la décision de supprimer son poste n'était qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle et que l'avis de cessation de service était donc nul et non avenu. Elle prétend que rien ne permet d'affirmer que la Fédération ait été obligée de supprimer son poste ou qu'elle ait engagé un processus de restructuration du Département Santé et assistance. Selon elle, la décision de mettre fin à son contrat était contraire aux intérêts de la Fédération et ne reposait pas sur des motifs objectifs, puisque la charge de travail au sein du service PHE avait sensiblement augmenté. En outre, cette décision était entachée de malveillance, de parti pris et de mauvaise foi de la part de son supérieur hiérarchique, qui cherchait à compromettre sa position en l'écartant systématiquement des réunions et communications importantes concernant le service PHE, ce qui, affirme-t-elle, était humiliant et préjudiciable pour elle. À ses yeux, la

suppression de son poste visait à lui causer des torts personnels et professionnels.

La requérante considère que la manière dont la décision de ne pas prolonger son contrat lui a été communiquée constitue une atteinte à sa dignité et que son supérieur hiérarchique a nui à sa réputation en ne respectant pas le caractère confidentiel de cette décision.

Elle affirme avoir été harcelée par son supérieur hiérarchique et par le gestionnaire de la transition, c'est-à-dire la personne engagée pour diriger le processus de décentralisation pendant la période de transition. Cela lui a causé un grave préjudice et justifie l'annulation de la décision de supprimer son poste. Invoquant la jurisprudence, elle fait valoir que toute décision relevant du pouvoir d'appréciation doit être prise de manière objective et sans parti pris, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Enfin, la requérante soutient que la Fédération a commis une irrégularité de procédure en mettant fin à son détachement et à son contrat sans la consulter ni consulter davantage la Croix-Rouge allemande. De plus, la décision de supprimer son poste reposait sur un «détournement de procédure».

Dans cette première requête, elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration immédiate dans son poste avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2007 ou sa nomination à un poste fixe correspondant à ses compétences, sa classe, sa formation et son expérience. Elle réclame le paiement de tous traitements, indemnités et autres rémunérations que la Fédération aurait «retenus à tort» après sa cessation de service ou, à défaut, le versement de la différence entre les traitements et indemnités qu'elle a perçus après sa cessation de service et ceux qu'elle aurait perçus s'il n'avait pas été mis fin à ses fonctions, jusqu'à la date du présent jugement ou celle de sa réintégration, si celle-ci est postérieure. En outre, elle réclame 500 000 francs suisses pour tort matériel et moral, des dommages-intérêts exemplaires, les dépens et des intérêts sur toutes ces sommes. Elle réclame également des excuses écrites du Secrétaire général de la Fédération, un certificat de travail et le retrait de son dossier personnel de toutes les pièces concernant sa cessation de

service et le harcèlement dont elle a fait l'objet. Elle demande enfin que le Tribunal ordonne à la Fédération de communiquer divers documents, notamment ceux relatifs à l'enquête de l'expert indépendant, et de lui permettre d'avoir à nouveau accès à sa messagerie électronique interne. Elle sollicite également la tenue d'un débat oral.

Dans sa deuxième requête, la requérante affirme qu'elle remplissait toutes les conditions énoncées dans l'avis de vacance concernant le poste de directeur du Département Santé et assistance et que, si sa candidature a été écartée, c'est à cause de la malveillance et du parti pris de son supérieur hiérarchique. Elle prétend que le candidat retenu ne remplissait pas les conditions minimales indiquées dans l'avis de vacance. Selon elle, la décision de ne pas faire figurer son nom sur la liste restreinte pour un poste pour lequel elle possédait manifestement toutes les qualifications reposait sur une prise en considération incomplète des faits et était donc nulle et non avenue. Elle soutient aussi que l'un des fonctionnaires participant à la procédure de sélection se trouvait en situation de conflit d'intérêts, compte tenu du rôle qu'il avait joué dans la décision de mettre fin à son contrat.

Dans cette deuxième requête, elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa nomination immédiate au poste de directeur du Département Santé et assistance avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2008 ou, à défaut, sa nomination avec effet rétroactif à un poste correspondant à ses compétences, sa classe, sa formation et son expérience, assortie du paiement de tous les traitements, indemnités et autres rémunérations pertinents. Elle réclame 500 000 francs pour tort matériel et moral, les dépens et des intérêts sur toutes ces sommes. Elle demande également la production de plusieurs documents, ainsi que la tenue d'un débat oral.

C. Dans ses réponses, la Fédération conteste la recevabilité des deux requêtes au motif qu'elles ne relèvent pas de la compétence du Tribunal. Elle affirme que la requérante n'avait pas de relation d'emploi avec la Fédération, le «personnel détaché» étant défini à

l'alinéa t) de l'article 2.1 du Règlement interne comme «le personnel qui, tout en étant employé par des sociétés nationales ou d'autres institutions indépendantes, est détaché auprès de la Fédération sans avoir conclu de contrat d'engagement avec elle». De plus, les conditions de son engagement étaient régies par l'accord entre la Fédération et la Croix-Rouge allemande, et la requérante a toujours été employée par cette dernière.

La Fédération affirme par ailleurs qu'aux termes de la déclaration reconnaissant la compétence du Tribunal adressée par la Fédération au Directeur général du Bureau international du Travail, «l'acceptation de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT par la Fédération internationale [...] s'étendra à tous les membres du personnel ayant un contrat de travail avec la Fédération internationale [...]. En conséquence, l'acceptation par la Fédération internationale de la compétence du Tribunal ne s'étendra pas aux autres catégories de personnel travaillant pour la Fédération, comme le personnel mis à disposition par les sociétés nationales membres de la Fédération internationale (par exemple les personnes détachées auprès de la Fédération internationale)».

En ce qui concerne en particulier la deuxième requête, la Fédération, citant la jurisprudence, rappelle que, dans le contexte des procédures de recrutement, le Tribunal a jugé que les candidats extérieurs qui n'ont pas été retenus n'ont pas le droit de saisir le Tribunal. Elle affirme que la requérante, au moment où elle a posé sa candidature au poste de directeur du Département Santé et assistance, n'était ni fonctionnaire en service ni ancienne fonctionnaire de la Fédération. En conséquence, elle n'avait pas accès au mécanisme de recours interne de la Fédération pour contester une décision concernant le recrutement pas plus qu'elle n'a accès au Tribunal en la matière.

Selon la défenderesse, tout différend entre la Fédération et un membre du personnel détaché qui n'est pas résolu par la négociation peut être porté devant le Comité de contrôle du respect des dispositions et de médiation institué par la Constitution de la Fédération, ou soumis à l'arbitrage.

Sur le fond de la première requête, la Fédération fait valoir que la requérante avait été recrutée dans le cadre d'un contrat de durée déterminée qui devait expirer le 31 octobre 2007, et qu'elle n'avait nullement l'obligation de la maintenir dans ses fonctions au-delà de cette date. Elle affirme que, comme l'intéressée était en détachement, toute prolongation de son engagement devait être négociée et approuvée d'un commun accord par la Fédération et la Croix-Rouge allemande. De plus, la décision de supprimer le poste auquel elle était affectée a été prise dans le cadre d'un processus de restructuration, elle était légitime et relevait du pouvoir d'appréciation de l'administration.

Concernant les allégations de faute formulées par la requérante, la Fédération rappelle qu'elle a diligenté une enquête indépendante, qui a été exhaustive et conduite dans le respect absolu des procédures et normes applicables. L'expert n'a rien trouvé qui permette de conclure au harcèlement, à la diffamation ou à tout autre acte qui aurait été commis par le supérieur hiérarchique de la requérante en violation du Code de conduite de la Fédération.

Pour ce qui est de la demande de communication de documents, la Fédération déclare que le rapport d'enquête est un document confidentiel sur lequel la requérante n'a aucun droit selon les règles applicables. Elle considère que la production de ce type de documents porterait atteinte aux droits des personnes impliquées dans l'enquête au respect de leur sphère privée.

Enfin, elle souligne que la réparation que réclame la requérante est déraisonnable eu égard à son statut d'employée d'une société nationale en détachement auprès de la Fédération.

Quant à la deuxième requête, la défenderesse fait observer que le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint sur les décisions de nomination et qu'en l'espèce la manière dont a été menée la procédure de sélection était pleinement conforme aux procédures de la Fédération. Elle conteste que cette procédure ait été entachée par un conflit d'intérêts. La Fédération ajoute que l'enquête sur les allégations de la requérante n'a pas apporté la preuve d'une malveillance ou d'un parti pris de la part de son supérieur hiérarchique.

D. Dans ses répliques, la requérante soutient qu'elle était l'employée de la Fédération. Invoquant la jurisprudence, elle fait valoir que ce sont les actes des deux parties à un contrat de travail qui établissent la relation de fait entre employeur et employé, nonobstant la forme ou les termes précis du contrat écrit. Elle affirme que sa relation avec la Fédération était de nature contractuelle, qu'elle était claire et substantielle et que ses requêtes sont donc recevables. Elle explique que, si le Tribunal devait les juger irrecevables, elle serait privée de recours effectif, compte tenu de l'immunité dont jouit la Fédération en vertu du droit suisse.

Elle fait valoir qu'en cas de non-prolongation d'un contrat de durée déterminée il faut, selon la jurisprudence, une décision concrète qui doit être communiquée au fonctionnaire concerné et reposer sur des motifs juridiquement fondés qui auront été portés en temps utile à la connaissance de ce dernier. Elle réaffirme que la décision de mettre fin à son contrat n'avait rien à voir avec le processus de restructuration. En fait, son poste n'a pas été supprimé : elle a simplement été remplacée et ses fonctions ont été reprises par un fonctionnaire nouvellement recruté à l'extérieur, qui est devenu le nouveau directeur du service PHE. Pour ce qui concerne sa deuxième requête, elle souligne qu'aucun élément de fait ne prouve que le Comité de sélection du personnel ait été constitué en bonne et due forme.

E. Dans ses dupliques, la Fédération maintient entièrement sa position. Elle insiste sur le fait qu'étant en détachement la requérante n'était pas en droit d'escompter une prolongation au-delà de la date fixée contractuellement. Elle déclare que, contrairement à l'allégation de l'intéressée, le gestionnaire de la transition ne l'a pas remplacée : en fait, il a quitté la Fédération à la fin de son contrat le 31 juillet 2008.

CONSIDÈRE :

1. L'organisation défenderesse soutient que ces deux requêtes ne relèvent pas de la compétence du Tribunal et, subsidiairement, qu'elles sont irrecevables. Il convient donc de les joindre.

Les questions de compétence et de recevabilité ne soulèvent que des points de droit qui sont débattus exhaustivement dans les écritures. La demande de débat oral est donc rejetée.

2. La requérante a été mise à la disposition de la Fédération, dans le cadre d'un détachement, par la Croix-Rouge allemande à compter du 19 mai 2003. La durée initiale du détachement était de six mois. Il fut prolongé à trois reprises, la dernière prolongation portant sur la période comprise entre le 1^{er} novembre 2006 et le 31 octobre 2007. Le document contenant les données personnelles et informations contractuelles indique que la Fédération devait payer l'indemnité journalière de subsistance (*per diem*) et le logement de l'intéressée jusqu'à la fin du mois d'août 2003 et rembourser à la Croix-Rouge allemande tous les frais exposés du 1^{er} septembre au 31 octobre 2003. Cette dernière payait le traitement de la requérante. Celle-ci fut d'abord affectée à un nouveau poste, celui de fonctionnaire principal au service Santé publique dans les situations d'urgence (PHE) du Département Santé et assistance de la Fédération. Toutefois, les fonctions afférentes au poste évoluèrent avec le temps et, en fait, même s'il n'y eut pas de changement officiel dans l'intitulé du poste, la requérante devint directrice du service PHE et, dès le 16 avril 2007, elle était désignée comme «chef de service par intérim» dans un organigramme de la Fédération. Bien qu'en 2006 il eût été question d'obtenir un financement dans le cadre du budget ordinaire pour le poste de l'intéressée, la Croix-Rouge allemande continua de lui verser son traitement pendant toute la période de son détachement, la Fédération lui payant des indemnités mensuelles. À la fin de son détachement, la requérante retourna auprès de la Croix-Rouge allemande.

3. Vers la fin de l'année 2006, une restructuration au Département Santé et assistance fut entreprise. Le 21 août 2007, la requérante écrivit à la Fédération pour se plaindre de ce que son poste de directeur du service PHE allait être supprimé et qu'elle n'avait pas été associée aux discussions concernant la réorganisation des fonctions du service. Elle se plaignait aussi de la manière dont elle avait été informée que son poste ne «figurera[it] plus dans le prochain

organigramme du Département Santé et assistance et que ses services ne seraient plus requis après la fin de sa période de détachement en cours». Le 31 octobre 2007, elle ajouta à ces griefs des allégations de harcèlement, d'abus de pouvoir et de diffamation. Le 28 février 2008, elle introduisit un recours interne devant la Commission mixte de recours de la Fédération. Le 26 juin 2008, la Commission déclara que son recours ne relevait «pas du champ de sa compétence et de ses fonctions». Le Secrétaire général l'en informa le 27 juin 2008 et rejeta son recours. C'est cette décision qui fait l'objet de la première requête.

4. Après son retour à la Croix-Rouge allemande, la requérante posa sa candidature au poste de directeur du Département Santé et assistance, pour lequel un avis de vacance avait été publié le 21 décembre 2007. Elle ne fut pas parmi les candidats présélectionnés pour le poste. Il y eut ensuite divers échanges entre la requérante et la Fédération et, le 18 juillet 2008, elle fut informée qu'elle «n'avait pas, en vertu du Règlement interne [de la Fédération], accès à la procédure informelle de règlement des différends ni le droit d'introduire un recours». C'est cette communication qui fait l'objet de la deuxième requête.

5. La Fédération affirme qu'aucune des deux requêtes n'est recevable car la requérante n'a jamais été fonctionnaire en service ni ancienne fonctionnaire de la Fédération. Elle était, pendant toute la période considérée, employée par la Croix-Rouge allemande et avait donc les droits que lui reconnaissait le droit allemand. À cet égard, la Fédération attire l'attention sur diverses dispositions de son Règlement interne. En outre, elle rappelle les termes dans lesquels elle a reconnu la compétence du Tribunal et dans lesquels le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT), le secrétariat de l'Organisation internationale du Travail, a approuvé cette reconnaissance.

6. L'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal dispose à cet égard ce qui suit :

«Le Tribunal connaît en outre des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Statut du personnel des [...] organisations internationales [...] qui auront adressé au Directeur général une déclaration reconnaissant [...] la compétence du Tribunal à l'effet ci dessus, de même que ses règles de procédure, et qui auront été agréées par le Conseil d'administration.»

Il résulte de cette disposition que le Tribunal ne peut connaître des deux requêtes que si la requérante était, à l'époque des faits, fonctionnaire de la Fédération et si la Fédération a reconnu la compétence du Tribunal.

7. Dans une lettre du 23 décembre 1997 adressée au Directeur général du BIT, le Secrétaire général de la Fédération de l'époque rendait compte d'une décision de l'Assemblée générale, aux termes de laquelle :

«[S]ous réserve d'une acceptation par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, la Fédération internationale reconnaîtra la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, et souscrira à son [Statut], pour connaître des requêtes invoquant l'inobservation soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement du personnel et des dispositions du Règlement du personnel ainsi que des autres règlements établis par le Secrétaire général.
[...]

En revanche, cette acceptation de compétence ne s'étendra pas à d'autres catégories de personnel, par exemple les personnes mises à disposition par les sociétés nationales ou les personnes employées localement par les délégations de la Fédération.»*

8. Le 4 novembre 1998, le Secrétaire général de la Fédération écrivit de nouveau au Directeur général du BIT, se référant aux termes dans lesquels la Fédération avait accepté la compétence du Tribunal et l'informant ce qui suit :

«En conséquence, l'acceptation par la Fédération internationale de la compétence du Tribunal ne s'étendra pas aux autres catégories de personnel travaillant pour la Fédération, comme le personnel mis à disposition par les sociétés nationales membres de la Fédération internationale (par exemple les

* Original français

personnes détachées auprès de la Fédération internationale) ou les personnes employées localement par les délégations de la Fédération.»

Le 30 novembre 1998, le Directeur général écrit à la Fédération, se référant à ses lettres des 23 décembre 1997 et 4 novembre 1998, pour l'informer que le Conseil d'administration avait «approuvé la reconnaissance, par la Fédération, de la compétence du Tribunal conformément à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal». La lettre se poursuivait en ces termes :

«Le Tribunal connaîtra donc des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Règlement du personnel et du Règlement interne de la Fédération dans les limites fixées dans vos lettres citées en référence ci-dessus.»

9. Bien que la Fédération affirme que la requérante n'était, à aucun moment de la période concernée, une «fonctionnaire», il convient d'examiner d'abord les termes dans lesquels la défenderesse a reconnu la compétence du Tribunal. Il est à noter en premier lieu que, dans sa lettre du 23 décembre 1997 indiquant qu'elle était prête à reconnaître la compétence du Tribunal, la Fédération ne mentionnait pas des «fonctionnaires», mais indiquait seulement qu'elle était disposée à reconnaître que le Tribunal était compétent pour «connaître des requêtes invoquant l'inobservation [...] des stipulations du contrat d'engagement du personnel et des dispositions du Règlement du personnel ainsi que des autres règlements établis par le Secrétaire général». Toujours sans employer le terme «fonctionnaires», elle précise que l'acceptation de la compétence du Tribunal ne s'étend pas à «d'autres catégories de personnel» qu'elle définit, par l'exemple plutôt que conceptuellement, comme «les personnes mises à disposition par les sociétés nationales ou les personnes employées localement par les délégations de la Fédération». Cette précision fut, dans une certaine mesure, explicitée dans sa lettre du 4 novembre 1998 qui définissait les personnes mises à disposition par des sociétés nationales comme «les personnes détachées auprès de la Fédération internationale».

10. Il ne fait aucun doute que la Fédération entendait exclure du champ de compétence du Tribunal les personnes mises à sa disposition

par les sociétés nationales et dénommées «personnel détaché», qu'elles fussent ou non des membres du personnel de la Fédération, au sens où cette expression s'entend habituellement, ou des «fonctionnaires» au sens de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal. Il ne fait pas de doute non plus que c'est ainsi que le Conseil d'administration du BIT a compris la déclaration. En effet, la lettre informant la Fédération de l'approbation du Conseil d'administration indiquait clairement que le Tribunal «connaîtra[it] donc des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du Règlement du personnel et du Règlement interne de la Fédération dans les limites fixées dans [les] lettres [de la Fédération]» (soulignement ajouté). En conséquence, si la requérante était, à l'époque des faits, mise à disposition par une société nationale auprès de la Fédération et qu'elle appartenait à la catégorie dite du «personnel détaché», le Tribunal n'a pas compétence pour connaître de cette requête.

11. Comme il est indiqué plus haut, la requérante a été initialement mise à disposition auprès de la Fédération en 2003, et sa mise à disposition a été plusieurs fois prolongée, et ce, jusqu'au 31 octobre 2007. Le statut de détachement n'empêche pas l'intéressé de devenir membre du personnel de l'organisation qui l'accueille (voir le jugement 703). Ainsi, il importe de déterminer si, pendant toute la période pertinente, la requérante a eu le statut de «personnel détaché». À cet égard, il est important de noter que le Règlement interne, aux termes de l'article 1.2.1, «s'applique à toutes les catégories de personnels rémunérés travaillant au Secrétariat à Genève et ayant conclu un contrat de travail avec la Fédération» (ci-après dénommés les «membres du personnel», le «personnel» ou les «employés»). L'alinéa t) de l'article 2.1 du Règlement interne définit le «personnel détaché» comme «le personnel qui, tout en étant employé par des sociétés nationales ou d'autres institutions indépendantes, est détaché auprès de la Fédération sans avoir conclu de contrat d'engagement avec elle». Les mots «a[yant] conclu un contrat d'engagement avec la Fédération» sont importants. Le détachement est par essence un accord tripartite qui, d'ordinaire, suppose un accord entre la personne

détachée et l'organisation qui l'accueille, du moins sur certains points. Dans le contexte de cette disposition, les mots «contrat d'engagement avec la Fédération» doivent donc être interprétés comme visant un contrat par lequel l'intéressé est devenu l'employé de la Fédération et a cessé d'être l'employé d'une société nationale.

12. La requérante affirme qu'elle est devenue un membre du personnel de la Fédération, au sens de l'article 1.2.1 du Règlement interne, en novembre 2005, lorsqu'un responsable des ressources humaines lui a écrit sur papier à en-tête de la Fédération pour lui proposer «une prolongation de [son] contrat de durée déterminée qui arrivait à expiration le 31 octobre 2005», étant entendu que «toutes les autres dispositions et clauses de l'engagement rest[aient] inchangées». La Fédération prétend qu'il s'agit là d'une «négligence administrative». Que ce soit le cas ou non, il n'y avait pas alors de contrat conclu avec la Fédération susceptible d'être prolongé, et la précision selon laquelle toutes les autres dispositions et clauses de l'engagement restaient inchangées indique qu'il n'était pas prévu d'en conclure un. En conséquence, la lettre du 7 novembre 2005 n'a pas modifié le statut de la requérante. Celle-ci a continué à faire partie du «personnel détaché», selon la définition de l'alinéa t) de l'article 2.1.

13. Bien que le Code de conduite de la Fédération inclue le «personnel détaché» dans la définition du «personnel» et, au paragraphe 3.1, demande à l'ensemble du personnel de «se conforme[r] au Règlement du personnel [et] au Règlement interne», ce document ne confère pas au personnel détaché le statut de personnel au sens de l'article 1.2.1. En effet, le fait que le personnel détaché soit présenté comme une catégorie distincte montre clairement que les personnes qui n'ont pas conclu de contrat d'engagement avec la Fédération font toujours partie du «personnel détaché». Leur droit de former un recours interne ou de saisir le Tribunal est expressément régi par l'article 12.1.4 et, sous le titre «Recours externes», par l'article 12.2.2 du Règlement interne. L'article 12.1.4 autorise le personnel détaché à former des recours internes «uniquement pour ce qui est des indemnités que lui devrait la Fédération ou de l'examen par la Fédération de sa

prestation». L'article 12.2.2 relatif aux recours externes exclut expressément le personnel détaché du champ de compétence du Tribunal.

14. La requérante n'ayant à aucun moment conclu de contrat d'engagement avec la Fédération, elle est restée en détachement pendant toute la période considérée et le Tribunal n'est donc pas compétent pour connaître de sa première requête.

15. Indépendamment des termes de l'acceptation par la Fédération de la compétence du Tribunal, sa deuxième requête est également irrecevable. Quelle qu'ait été la relation entre la requérante et la Fédération, elle a pris fin le 31 octobre 2007, date à laquelle son détachement s'est terminé. Après cette date, elle ne pouvait aucunement se prétendre fonctionnaire de la Fédération. Quand bien même elle eût été ancienne fonctionnaire, il n'y avait aucune clause d'engagement ni aucune disposition du Règlement interne dont elle pût se prévaloir. La deuxième requête est donc irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La première requête est rejetée comme ne relevant pas de la compétence du Tribunal et la deuxième requête est rejetée comme irrecevable.

Ainsi jugé, le 7 mai 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Seydou Ba, Vice-Président, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Patrick Frydman, 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
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET