

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

## **112<sup>e</sup> session**

## **Jugement n° 3071**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> O. F. le 5 octobre 2009 et régularisée le 6 janvier 2010, la réponse de l'Organisation du 19 avril, la réplique de la requérante du 27 juillet, la duplique de l'OIT du 8 novembre, les écritures supplémentaires de la requérante du 18 décembre 2010 et les observations finales de l'Organisation à leur sujet en date du 4 février 2011;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OIT, formée par la requérante le 11 février 2010 et régularisée le 19 avril, la réponse de l'Organisation du 18 juin, la réplique de la requérante du 16 septembre et la duplique de l'OIT en date du 17 décembre 2010;

Vu la troisième requête dirigée contre l'OIT, formée par la requérante le 22 février 2010 et régularisée le 27 mars, la réponse de l'Organisation du 13 juillet, la réplique de la requérante du 6 septembre et la duplique de l'OIT en date du 8 décembre 2010;

Vu la quatrième requête dirigée contre l'OIT, formée par la requérante le 22 février 2010 et régularisée le 16 avril, la réponse de l'Organisation du 18 juin, la réplique de la requérante du 16 septembre et la duplique de l'OIT en date du 17 décembre 2010;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante, ressortissante française née en 1946, est entrée au service du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, en février 2004 en qualité d'administratrice chargée de la coopération technique, au grade P.4. Elle fut affectée au Programme sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA) et se vit initialement accorder un contrat spécial de courte durée. À compter du 23 juillet 2004, elle fut nommée au grade P.5 au sein du même Programme au poste de chercheur et conseiller principal, chef de l'Unité de recherche et d'analyse des politiques (RPAU, selon son sigle anglais), au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an destiné au personnel des projets de coopération technique. Ce contrat fut prolongé d'abord pour le second semestre de 2005, puis par deux fois d'une année complète pour 2006 et 2007.

En avril 2005, le poste de directeur du Programme OIT/SIDA devint vacant. La requérante présenta sa candidature mais sans succès. En juillet, une nouvelle directrice entra en fonctions. Les relations de travail entre la requérante et la nouvelle directrice ne tardèrent pas à se tendre. Lors d'une réunion qui eut lieu le 11 janvier 2006, la directrice mit en doute la pertinence du travail de recherche effectué par la RPAU et annonça qu'elle avait l'intention de le faire évaluer par des consultants extérieurs. Elle souleva plusieurs questions d'ordre professionnel et donna instruction à la requérante de la rencontrer à intervalles réguliers pour lui faire rapport sur son travail.

Le 30 novembre 2007, la requérante se vit remettre une lettre l'informant que, lorsqu'il viendrait à expiration le 31 décembre 2007, son contrat ne serait pas renouvelé parce que son poste allait être supprimé dans le cadre d'une restructuration de la RPAU. La lettre indiquait également que, la pratique du BIT étant de donner un préavis de deux mois en cas de non-renouvellement de contrat, la requérante recevrait un mois supplémentaire de traitement en guise de deuxième

mois de préavis. Dès le lendemain matin, elle porta cette décision à la connaissance du président du Syndicat du personnel et lui demanda aide et conseil. Elle affirmait entre autres qu'il n'existait pas de plan de restructuration de l'Unité et qu'il n'y avait pas eu de consultations à ce sujet. Dans le cadre d'une série de réunions et d'échanges de courriels avec la conseillère juridique du Département du développement des ressources humaines (HRD, selon son sigle anglais), le président du Syndicat du personnel demanda instamment à l'administration de trouver une solution au cas de la requérante avant la fin de l'année, mais sans succès. Dans l'intervalle, l'intéressée soumit son curriculum vitae aux directeurs de plusieurs autres départements, dont le Département des partenariats et de la coopération pour le développement (PARDEV, selon son sigle anglais). Finalement, elle se vit offrir une affectation dans ce département, où elle commença à travailler le 14 janvier 2008, et le 21 février son contrat de durée déterminée fut prolongé, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier, jusqu'au 30 juin 2008. La lettre de prolongation précisait que la requérante serait «affectée à des tâches spécifiques concernant le poste de conseiller principal pour la réforme des Nations Unies» et que les fonds nécessaires seraient imputés au budget ordinaire. La vacance de ce poste avait été annoncée en octobre 2007 avec pour date limite de dépôt des candidatures le 17 novembre 2007 et la procédure de recrutement était encore en cours, mais la requérante n'avait pas postulé.

En avril 2008, un avis de vacance fut publié pour un poste de responsable juridique principal, de grade P.5, à l'OIT/SIDA. La conseillère juridique de HRD présenta sa candidature et fut le moment venu retenue dans la liste restreinte des candidats.

Le 21 mai 2008, la requérante déposa auprès de HRD une première réclamation pour le harcèlement moral qu'elle disait subir de la part de la directrice de l'OIT/SIDA et qui aurait abouti au non-renouvellement de son contrat sans motif valable. Elle demanda, entre autres, que la décision de ne pas renouveler son contrat à l'OIT/SIDA soit annulée et qu'une enquête indépendante soit menée au sujet de ses allégations de harcèlement.

En juin 2008, la requérante atteignit soixante-deux ans, l'âge réglementaire de la retraite. Son contrat à PARDEV devait expirer à la fin de ce mois-là, mais on lui accorda une prolongation exceptionnelle jusqu'au 31 août 2008. Il était dit dans la lettre l'informant de cette prolongation que, eu égard à l'article 11.3 du Statut du personnel, le Bureau ne pourrait pas lui offrir d'autre prolongation de son contrat de durée déterminée. La requérante quitta officiellement ses fonctions le 31 août 2008, mais elle accepta un contrat de courte durée de deux mois à compter du 2 septembre dans le cadre d'un projet de coopération technique au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER, selon son sigle anglais). Elle quitta le BIT à l'expiration de ce contrat.

Par lettre du 19 septembre 2008, la directrice de HRD rejeta la réclamation de la requérante du 21 mai comme étant totalement dénuée de fondement. S'agissant des allégations de harcèlement formulées par cette dernière, la directrice déclara qu'il n'y avait aucun indice sérieux de harcèlement justifiant une enquête indépendante et que les difficultés que la requérante avait rencontrées avec la directrice de l'OIT/SIDA semblaient en grande partie découler de sa réticence à accepter l'autorité de cette dernière. Quant à la décision de ne pas renouveler son contrat, la directrice de HRD estima qu'elle était à la fois légale et correctement motivée.

Le 20 octobre 2008, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours pour contester la décision de la directrice de HRD. Outre la réparation demandée dans sa réclamation du 21 mai, elle sollicitait une réintégration à titre rétroactif ainsi que l'annulation de la nomination de la conseillère juridique de HRD au poste de responsable juridique principal de l'OIT/SIDA, nomination qui, d'après la requérante, était entachée de détournement de pouvoir. Dans son rapport daté du 20 mai 2009, la Commission conclut qu'il n'y avait aucun indice de harcèlement justifiant une enquête et que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était légale. Elle estimait qu'une restructuration avait bien été opérée au sein du Programme OIT/SIDA tout en jugeant «très regrettable» que les Directives concernant la gestion des processus de changement et de restructuration, qui incluaient «des règles détaillées sur l'information et

la consultation en cas de restructuration», eussent semble-t-il été «complètement ignorées». La Commission concluait également qu'il n'y avait pas eu de détournement de pouvoir de la part ni de la directrice de l'OIT/SIDA ni de la conseillère juridique de HRD. Elle recommandait de rejeter intégralement la réclamation, ce que le Directeur général fit par lettre du 3 juillet 2009. La requérante attaque cette décision dans sa première requête.

Dans l'intervalle, la requérante avait soumis à HRD trois autres réclamations. Dans l'une, déposée le 11 décembre 2008, elle contestait la non-application par le BIT de la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée (ci-après dénommé «règlement du court terme») au contrat de courte durée qu'elle avait accepté à GENDER. La règle en question dispose notamment que, lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus. La requérante soutenait que la décision de l'employer en vertu d'un contrat de courte durée après l'expiration de son contrat de durée déterminée était contraire à l'esprit des dispositions en vigueur, d'autant qu'il en résultait une perte d'indemnités, et elle se plaignait d'un traitement inégal par rapport à d'autres fonctionnaires qui, eux, avaient bénéficié de l'application de la règle 3.5. N'ayant reçu aucune réponse de HRD, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours le 14 mai 2009.

Une autre de ses réclamations, la troisième, déposée le 26 février 2009, était dirigée contre la décision du BIT de nommer M<sup>me</sup> A. à PARDEV au poste de conseiller principal pour les politiques relatives à la réforme des Nations Unies, poste que la requérante avait occupé du 14 janvier au 31 août 2008. M<sup>me</sup> A. avait été nommée au poste en question le 11 juillet 2008 et avait pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre. La requérante déclarait que, peu de temps avant de quitter PARDEV, elle avait découvert dans son ordinateur un projet de rapport, daté du

12 décembre 2007, établi par le jury de sélection qui avait procédé à l'évaluation technique des candidats au poste. Comme il ressortait de ce rapport que M<sup>me</sup> A. n'était pas l'un des quatre candidats figurant sur la liste restreinte, la requérante estimait que la procédure de concours avait été irrégulière et demandait que la nomination de M<sup>me</sup> A. soit annulée. Elle réclamait en outre des dommages-intérêts. Le Département du développement des ressources humaines ne répondit pas à cette réclamation et la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours le 26 mai 2009. Dans ses écritures devant la Commission, le BIT expliqua que la première candidate recommandée par le jury de sélection avait été éliminée quand il était apparu qu'elle ne possédait pas l'un des diplômes mentionnés dans la liste de ses qualifications. Une deuxième candidate avait ensuite été recommandée, mais elle avait finalement été nommée à un autre poste. Les deux candidats restant dans la liste restreinte du jury ayant été considérés comme ne convenant pas pour le poste, le Directeur général avait décidé que le concours devait être annulé, à moins que le jury ne puisse identifier d'autres candidats répondant aux critères prévus dans l'avis de vacance parmi les personnes qui avaient initialement postulé. M<sup>me</sup> A. et un autre candidat avaient alors passé des entretiens et c'est M<sup>me</sup> A. qui avait été retenue.

Dans sa quatrième et dernière réclamation, déposée le 28 février 2009, la requérante soutenait que le BIT avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son âge. Conformément à l'article 11.3 du Statut du personnel, pendant la période où elle avait travaillé à l'OIT/SIDA, elle n'avait été soumise à aucune obligation de départ à la retraite parce qu'elle était affectée à un projet de coopération technique. Mais, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, elle tombait sous le coup de la règle du départ obligatoire à la retraite à soixante-deux ans parce que son poste à PARDEV était financé sur le budget ordinaire. La requérante fit valoir que la décision du BIT de changer son statut à cet égard en l'affectant à PARDEV peu de temps avant qu'elle n'atteigne ses soixante-deux ans, associée à la décision ultérieure de l'employer à court terme à GENDER, avait nui à ses conditions d'emploi et révélé que le BIT faisait preuve de discrimination à son encontre. Le 28 mai 2009, n'ayant reçu aucune

réponse de HRD, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours.

Le 23 septembre 2009, la Commission fit connaître ses rapports sur chacune de ces trois réclamations, en recommandant à l'unanimité qu'elles soient rejetées comme dénuées de fondement. Par lettre du 24 novembre 2009, la directrice exécutive du Secteur de la gestion de l'administration informa la requérante que le Directeur général avait décidé de suivre les recommandations de la Commission. Dans ses deuxième, troisième et quatrième requêtes, la requérante conteste cette décision dans la mesure où elle constitue un rejet de ses réclamations du 28 février 2009, du 26 février 2009 et du 11 décembre 2008, respectivement.

B. Dans sa première requête, l'intéressée soutient que la directrice de l'OIT/SIDA a outrepassé ses pouvoirs en décidant de ne pas renouveler son contrat, de supprimer son poste et de restructurer la RPAU, car seul le Directeur général est habilité à prendre des décisions qui modifient le statut d'un membre du personnel; or, dans le cas d'espèce, le Directeur général n'avait pas délégué ce pouvoir à la directrice de l'OIT/SIDA. Les décisions contestées, prises sans que la requérante ait été préalablement informée et consultée, allaient à l'encontre des droits de la défense ainsi que du devoir qu'avait l'Organisation de respecter la dignité de l'intéressée. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal ainsi que sur les Directives de l'OIT concernant les processus de changement et de restructuration, la requérante soutient que, pour que le droit d'un fonctionnaire à être entendu soit respecté, l'intéressé doit être tenu informé de toute mesure susceptible de porter atteinte à ses droits ou à ses intérêts légitimes. Elle nourrissait l'espoir légitime de voir son contrat renouvelé pour 2008, d'autant que la directrice de l'OIT/SIDA avait exprimé son intention de renouveler ledit contrat dans un courriel du 30 avril 2007 adressé à HRD au sujet de la demande de la requérante de prendre un congé dans les foyers, et qu'elle avait approuvé sa demande d'inscription à un cours de troisième cycle qui devait se terminer en mai 2008 et dont le BIT allait prendre les frais en partie à sa charge.

Selon la requérante, il ressort clairement du dossier que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise dans un but autre que celui énoncé. Le fait que les raisons initialement avancées étaient inexactes et délibérément vagues constitue, à ses yeux, un signe d'abus de pouvoir. En effet, la lettre du 30 novembre 2007 l'informant du non-renouvellement de son contrat invoquait la restructuration de la RPAU et la suppression de son poste «pour répondre à l'évolution des besoins du Programme OIT/SIDA», tandis que la décision du 19 septembre 2008 rejetant sa réclamation et les écritures du BIT devant la Commission consultative paritaire de recours invoquaient la suppression de la RPAU et la création d'une unité juridique qui viendrait la remplacer. La requérante relève également des incohérences dans ce que l'OIT a déclaré devant la Commission consultative en ce qui concerne «deux événements majeurs» qui auraient justifié ces mesures, et elle fait observer que la référence faite par l'Organisation à un document du Conseil d'administration daté de mars 2006 est trompeuse et incorrecte, car en réalité ce document ne demandait pas une réorientation du Programme qui justifiât la suppression de la RPAU, comme le confirment d'autres documents du BIT, tels que le Programme et budget pour 2006-07 et la circulaire n° 629, série 1.

Elle estime que la raison avancée pour justifier la création d'une unité juridique, à savoir que l'adoption d'une «recommandation autonome sur le VIH/sida dans le monde du travail» était à l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, est, elle aussi, insuffisante. La RPAU disposait déjà d'un juriste et, depuis juin 2007, le Programme OIT/SIDA comptait deux juristes dans son personnel, l'un chargé de la recommandation sur le VIH/sida et l'autre chargé entre autres de répondre aux demandes de conseils émanant de mandants sur des questions d'ordre juridique touchant au VIH/sida. Le texte de la recommandation était déjà soumis à une vérification effectuée par les juristes principaux du Département des normes internationales du travail (NORMES) et le juriste affecté à la RPAU donnait depuis des années des conseils d'ordre juridique aux mandants, à l'entière satisfaction de ces derniers. La création d'une unité juridique au sein du Programme OIT/SIDA a donc entraîné un chevauchement de responsabilités.

La requérante attire l'attention sur le fait que l'Organisation n'a pas pu préciser à quelle date la restructuration alléguée avait été décidée. Bien que l'on ait affirmé que la décision a été prise entre avril et novembre 2007, l'on n'explique pas pourquoi elle n'a pas été informée plus tôt d'une décision qui est censée avoir été prise «après un examen et une évaluation approfondis des besoins techniques du Programme OIT/SIDA».

Elle prétend que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise par la directrice de l'OIT/SIDA en collusion avec la conseillère juridique de HRD, qui recherchait un nouveau poste au sein du Bureau. À cet égard, elle fait observer que les règles suivies par le BIT en matière de recrutement n'empêchent pas le favoritisme, étant donné le rôle majeur conféré au chef responsable dans la procédure de sélection, en l'espèce la directrice de l'OIT/SIDA. De plus, lorsqu'elle a soumis sa première réclamation au Département du développement des ressources humaines en mai 2008, la conseillère juridique de ce département a refusé de traiter le dossier parce qu'elle se sentait critiquée, alors qu'à ce stade il n'y avait rien dans la réclamation qui justifiait un tel refus.

La requérante soutient par ailleurs que la décision attaquée enfreint le devoir de sollicitude ainsi que le devoir de bonne gouvernance qu'a l'Organisation, car aucune enquête n'a été menée sur ses allégations de harcèlement. En ne faisant pas procéder à un examen approprié de l'affaire, HRD et la Commission consultative paritaire de recours ont porté atteinte à son droit à un recours interne effectif. De plus, HRD a commis un détournement de procédure car, après l'avoir persuadée d'accepter une prolongation du délai imparti pour répondre à sa réclamation en laissant entendre que la question pourrait encore se régler de manière informelle, le Département n'a pas fait le moindre effort pour la contacter avant d'émettre la décision portant rejet de sa réclamation. Cette attitude et d'autres irrégularités de procédure ont contribué à aggraver le tort moral qu'elle a subi.

La requérante produit un grand nombre de pièces pour démontrer qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de la directrice de l'OIT/SIDA pendant environ deux ans et demi. Elle explique que ce

harcèlement a revêtu diverses formes, notamment un dénigrement et des critiques de son travail en public, ainsi qu'un traitement discriminatoire en matière de missions, qui ont contribué à l'isoler et à réduire son rôle à celui d'une assistante de recherche. Elle affirme avoir fait l'objet d'une supervision excessive qui a créé un environnement de travail intimidant et humiliant et que la manière dont la directrice de l'OIT/SIDA l'a traitée a gravement nui à sa santé.

Elle demande au Tribunal l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration à titre rétroactif avec l'ensemble des prestations correspondantes. De plus, elle demande que la nomination de la conseillère juridique de HRD au poste de responsable juridique principal de l'OIT/SIDA soit annulée, que le BIT prenne les mesures appropriées contre la directrice du Programme, que l'affaire soit renvoyée devant la Commission consultative paritaire de recours pour qu'une enquête indépendante puisse être menée au sujet de sa plainte pour harcèlement, qu'une enquête soit menée concernant les représailles qui ont pu être dirigées contre elle-même ou contre d'autres membres du personnel de l'OIT/SIDA à la suite de cette plainte et concernant d'éventuelles violations du principe de l'indépendance de la fonction publique internationale et des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral équivalant à douze mois de son dernier traitement mensuel à l'OIT/SIDA, y compris l'ajustement de poste et les allocations, ainsi que 10 000 francs suisses de dépens. À titre subsidiaire, elle demande que la décision attaquée soit annulée et réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant au traitement qu'elle aurait perçu si elle était restée dans son poste à l'OIT/SIDA jusqu'à la date du jugement, des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens. Elle demande également que l'OIT soit contrainte à lui rembourser les impôts sur le revenu qu'elle pourrait avoir à acquitter sur les sommes octroyées par le Tribunal dans la présente affaire.

Dans sa deuxième requête, l'intéressée fait valoir que l'absence d'un âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel de coopération technique était une condition essentielle et fondamentale de

son acceptation de l'offre initiale d'emploi à l'OIT/SIDA en juillet 2004. S'appuyant sur la jurisprudence, elle soutient que le changement de statut contractuel qui lui a été imposé par suite de son transfert à PARDEV a porté atteinte à son droit acquis à ne pas se voir appliquer la règle imposant la retraite à un certain âge et qu'il a en cela été manifestement préjudiciable à ses conditions d'emploi et de travail. Elle soutient également que les règles régissant l'âge réglementaire de la retraite sont discriminatoires et que les distinctions qu'elles établissent entre différentes catégories de personnel entraînent «une inégalité patente de traitement qui est incompatible avec les conditions d'emploi au BIT». Elle prétend en outre que la manière dont ces règles lui ont été appliquées revêt un caractère discriminatoire car elle remplissait les conditions requises pour obtenir une prolongation au-delà de l'âge réglementaire de la retraite. Sur ce point, elle cite les cas de plusieurs hauts fonctionnaires qui se sont vu accorder une telle prolongation. Dans sa deuxième requête, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral.

Dans sa troisième requête, l'intéressée reconnaît qu'elle n'a pas présenté sa candidature au poste vacant à PARDEV dans le délai imparti mais fait valoir qu'au moment où l'avis de vacance a été publié elle pouvait légitimement espérer que son contrat à l'OIT/SIDA serait prolongé. Si le Bureau l'avait informée à temps qu'aucune prolongation ne lui serait accordée, elle aurait pu postuler. En tout état de cause, l'avis de vacance n'exigeait pas de formalités particulières pour les candidatures et la soumission de son curriculum vitae à PARDEV en décembre 2007 pouvait donc être traitée comme une candidature au poste à pourvoir. À cet égard, elle fait également valoir que l'avis de vacance n'a pas été publié avec un délai «d'au moins un mois civil», comme prévu au paragraphe 9 de l'annexe I au Statut au personnel, et que son intérêt pour agir n'est en rien diminué par le fait qu'elle a atteint l'âge réglementaire de la retraite avant que la procédure de recrutement n'arrive à son terme, compte tenu notamment du caractère discriminatoire des dispositions régissant l'âge de la retraite.

Sur le fond, la requérante prétend que le Bureau a enfreint les dispositions du paragraphe 11 de l'annexe I en procédant à l'évaluation

technique des candidats avant qu'ils aient suivi la procédure du Centre d'évaluation, c'est-à-dire en inversant l'ordre des étapes prévues dans ce paragraphe. Elle fait valoir que la directrice de PARDEV n'était pas habilitée à déléguer ses pouvoirs à un jury de sélection et qu'il aurait fallu comparer les mérites des deux candidats figurant sur la deuxième liste restreinte avec ceux des deux candidats restant sur la liste restreinte initiale. Étant donné les circonstances entourant le non-renouvellement de son contrat à l'OIT/SIDA, l'Organisation était tenue, en vertu de son devoir de sollicitude, d'examiner sa candidature, même si elle avait été soumise en retard. Enfin, la requérante soutient que certains éléments d'information amènent à penser que la nomination de M<sup>me</sup> A. est entachée de favoritisme, ce qui justifie que le Tribunal ordonne la divulgation du dossier du concours.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, le concours contesté et la nomination de M<sup>me</sup> A. ou, à défaut, de lui accorder une réparation d'un montant égal à un an de traitement brut au grade P.5, échelon 13. Elle réclame en outre 50 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral et 8 000 francs au titre des dépens, et elle demande au Tribunal de lui permettre de réclamer le remboursement par l'OIT des impôts nationaux qui pourraient être prélevés sur les sommes susmentionnées.

Dans sa quatrième requête, l'intéressée soutient que, dans la mesure où elle a été employée par le Bureau pendant une période ininterrompue de plus d'un an, toute prolongation de son engagement devait se faire conformément à la règle 3.5 du règlement du court terme, qui vise selon elle à assurer une «protection appropriée» des fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée qui ont été en service pendant plus d'un an. Elle fait valoir que cette règle, qui s'applique lorsqu'un contrat de courte durée est prolongé d'une période telle que la durée totale du service contractuel ininterrompu de l'intéressé atteint une année ou plus, s'applique a fortiori lorsqu'un contrat de durée déterminée est prolongé par un contrat de courte durée, ce qui en soi constitue une irrégularité en vertu de la circulaire n° 630, série 6, concernant l'utilisation impropre des contrats de travail au Bureau. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et

d'ordonner à l'Organisation d'appliquer la règle 3.5 à son contrat de courte durée à GENDER, qui devrait être «converti rétroactivement en une prolongation de [son] contrat de durée déterminée», et de lui accorder le traitement et les allocations correspondants. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'Organisation conteste la recevabilité de la demande d'annulation de la nomination de l'ancienne conseillère juridique de HRD au poste de responsable juridique principal de l'OIT/SIDA au motif que la requérante n'a pas fait acte de candidature au poste en question et n'a donc pas d'intérêt pour agir. La défenderesse fait valoir que la demande d'enquête sur d'éventuelles représailles contre d'autres fonctionnaires travaillant à l'OIT/SIDA est tout autant irrecevable en raison du manque d'intérêt pour agir de la requérante puisque cette demande ne concerne pas ses propres droits.

Sur le fond, elle soutient que la directrice de l'OIT/SIDA était habilitée à décider du renouvellement du contrat de durée déterminée de la requérante en vertu d'une pratique de longue date du BIT selon laquelle, dans le cas de projets de coopération technique, le pouvoir du Directeur général de se prononcer en matière de ressources humaines est délégué au responsable du projet. La procédure applicable a été suivie puisque la directrice de l'OIT/SIDA a consulté, à HRD, le chef du Service de recrutement et de mobilisation des ressources humaines et d'appui au personnel avant de prendre la décision de ne pas prolonger l'engagement de l'intéressée et de le lui faire savoir.

L'Organisation nie que les décisions de ne pas renouveler le contrat de la requérante, de supprimer son poste et de restructurer la RPAU aient été entachées d'un vice de procédure car prises sans que l'intéressée ait été préalablement consultée et informée. Elle fait valoir que son devoir d'informer le personnel des mesures susceptibles de porter atteinte à leurs droits ou à leurs intérêts légitimes, dans le cas du non-renouvellement d'un engagement, ne saurait aller jusqu'à exiger, en sus du préavis raisonnable qu'il faut donner, une autre notification préalable. Elle soutient en outre que, dans le cas d'un programme de

coopération technique qui est par nature temporaire, l'obligation d'informer le personnel de la possibilité d'un non-renouvellement est moins stricte. Dans le cas d'espèce, la requérante a été dûment informée que la directrice envisageait de supprimer la RPAU. Celle-ci lui avait fait savoir à la réunion du 11 janvier 2006 que les recherches menées par l'unité ne seraient pas d'une utilité suffisante pour le Programme vu les nouvelles orientations que la directrice avait l'intention de lui donner. De plus, après l'évaluation externe du travail de l'Unité par deux consultants extérieurs, la directrice a discuté avec l'intéressée du rapport établi par ces derniers avant de l'informer qu'il n'était plus envisageable de maintenir une unité de recherche au Siège.

La défenderesse conteste la valeur probante du courriel de la directrice du 30 avril 2007 : indiquer que le contrat de la requérante serait renouvelé n'était en fait qu'une simple formalité visant à ne pas priver l'intéressée de son congé dans les foyers. De même, la directrice ne voulait pas priver celle-ci d'activités de formation tant que la décision de ne pas renouveler son contrat n'était pas définitive, d'où l'approbation de la demande d'inscription à un cours de troisième cycle.

L'Organisation rejette l'interprétation que fait la requérante du document du Conseil d'administration daté de mars 2006 qui, de l'avis de la défenderesse, donnait au Programme une orientation qui justifiait les deux éléments de la restructuration, à savoir la suppression de l'unité de recherche et la création de l'unité juridique. Elle ajoute que, même si l'OIT/SIDA ne se trouvait pas confronté à des restrictions financières, la directrice ne pouvait pas justifier la création d'un nouveau poste de haut niveau au Siège sans en supprimer un autre. Le poste de la requérante étant devenu inutile, la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée avait un motif valable.

Elle rejette également les allégations de détournement de pouvoir formulées par la requérante. D'après la défenderesse, il y avait des raisons objectives de créer le poste de responsable juridique principal à l'OIT/SIDA et l'ancienne conseillère juridique de HRD a été choisie pour ce poste par la voie d'un concours régulier. S'agissant du refus de

cette conseillère de traiter le dossier, la défenderesse considère qu'elle avait un motif suffisant d'agir ainsi.

Pour ce qui est de l'allégation de harcèlement formulée par la requérante, l'Organisation indique qu'il y a eu deux examens distincts de la documentation soumise par elle, mais que ni HRD ni la Commission consultative paritaire de recours n'ont trouvé la preuve d'un quelconque acte qui puisse être considéré comme du harcèlement. Selon l'OIT, les difficultés rencontrées dans les relations de travail entre la requérante et sa supérieure découlaient essentiellement du fait que la première avait du mal à accepter l'autorité de la seconde. La défenderesse reconnaît que la directrice de l'OIT/SIDA a pu commettre des erreurs, mais elle soutient qu'aucun de ses actes ne constituait du harcèlement tel que défini par la jurisprudence du Tribunal. Si elle reconnaît que la directrice n'a pas respecté son obligation d'établir des rapports d'évaluation réguliers, elle explique cela en partie par un souci d'éviter un nouveau conflit et en partie par de l'inefficacité mais affirme qu'à aucun moment on ne saurait y voir du harcèlement. Elle nie que la requérante ait fait l'objet d'une supervision excessive.

La défenderesse soutient qu'il n'y a pas d'indices suffisants de harcèlement justifiant le coût d'une enquête indépendante. Quant à la demande de réintégration de la requérante, elle fait observer que les conditions dans lesquelles le Tribunal peut exceptionnellement accorder une réintégration ne sont pas remplies et que l'intéressée a déjà atteint l'âge réglementaire de la retraite.

Dans sa réponse à la deuxième requête, l'Organisation souligne qu'il n'appartient pas au Tribunal de décider s'il y a lieu de maintenir ou non un âge réglementaire de la retraite, car il s'agit d'une question de politique générale relevant de chaque organisation. Elle nie que les règles en vigueur aient un caractère discriminatoire ou qu'elles aient été appliquées de manière discriminatoire. La décision de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge réglementaire de la retraite, lorsque cela est permis, relève entièrement du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Selon elle, la requérante n'a pas démontré que le maintien de son engagement était essentiel aux

intérêts de l'Organisation et que le travail correspondant ne pouvait être assuré par un fonctionnaire en activité, comme l'exige la circulaire n° 436, série 6. Et elle n'a pas davantage produit une quelconque preuve à l'appui de ses allégations de traitement inégal. La défenderesse considère qu'il n'y a pas eu atteinte aux droits acquis dans le cas d'espèce, puisque la requérante a accepté son nouveau poste à PARDEV en signant un contrat où il était explicitement indiqué que son poste serait «financé sur le budget ordinaire». Elle a donc accepté le changement dans ses conditions d'emploi.

Dans sa réponse à la troisième requête, l'OIT soutient que, la requérante n'ayant pas fait acte de candidature au poste auquel M<sup>me</sup> A. a été nommée, elle n'a pas d'intérêt pour agir en ce qui concerne cette nomination. Les exigences de forme habituelles visant les candidatures ont été respectées et l'avis de vacance a bien été publié pendant un mois conformément au paragraphe 9 de l'annexe I au Statut du personnel. De plus, le fait que la requérante ait perçu un mois de traitement en guise de deuxième mois de préavis en décembre 2007 était parfaitement régulier et ne peut être considéré comme l'ayant empêchée de postuler dans le délai requis. Par ailleurs, elle n'a pas d'intérêt pour agir parce qu'elle a atteint l'âge réglementaire de la retraite avant la date d'achèvement du concours et qu'elle n'aurait donc pas pu être nommée au poste en question.

Sur le fond, l'Organisation soutient que les décisions en matière de nomination, qui par nature relèvent de son pouvoir d'appréciation, ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. En ce qui concerne l'infraction alléguée à l'article 11 de l'annexe I au Statut du personnel, la défenderesse explique que l'ordre des étapes prévues dans cette disposition est certes «logique» mais n'est pas obligatoire et peut parfois être inversé dans le souci d'assurer l'efficacité de la procédure, sans aucune conséquence préjudiciable pour les candidats. Rien n'empêche le chef responsable d'instituer un jury pour procéder à l'évaluation technique et, en fait, cette pratique de longue date tend à assurer objectivité et transparence. De plus, puisque les deux derniers candidats sur la liste restreinte initiale étaient «automatiquement éliminés», il n'y avait pas lieu de comparer leurs mérites avec ceux des

deux candidats figurant sur la deuxième liste restreinte. Enfin, l'allégation de favoritisme est à l'évidence contredite par le fait que M<sup>me</sup> A. était seulement la troisième candidate recommandée par le jury de sélection.

Dans sa réponse à la quatrième requête, l'OIT explique que, puisque la règle 3.5 s'applique lorsqu'un contrat de courte durée est prolongé au moyen d'un contrat du même type, elle n'est pas applicable en l'espèce. Le contrat de courte durée que la requérante a accepté à GENDER n'était pas une prolongation de son contrat de durée déterminée puisqu'elle avait pris sa retraite à l'expiration de celui-ci. À cet égard, il est prévu à l'article 4.11 du Statut du personnel que, lors de son rengagement, un ancien fonctionnaire est considéré comme devenant fonctionnaire pour la première fois. De plus, rengager l'intéressée au moyen d'un contrat de courte durée n'était pas contraire à la règle 3.5 ni à la circulaire n° 630, série 6, car l'une et l'autre visent à corriger ou à éviter les situations d'«emploi précaire»; or un fonctionnaire retraité ne peut être considéré comme se trouvant dans une telle situation.

D. Dans la réplique relative à sa première requête, la requérante maintient ses moyens. Elle fait valoir que, même si le Tribunal admettait que la directrice de l'OIT/SIDA était habilitée à prendre la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée, elle n'avait néanmoins pas le pouvoir de prendre les décisions consistant respectivement à supprimer un poste et à restructurer la RPAU, car il s'agissait là non pas de questions de ressources humaines mais de mesures relatives à l'organisation interne du Programme, ce qui dépassait la portée de la délégation de pouvoir invoquée par la défenderesse. La requérante fait observer que l'Organisation continue de modifier les motifs de la décision contestée puisqu'elle dit maintenant qu'elle «n'aurait pu justifier un nouveau poste de haut niveau au Siège sans en supprimer un autre à la place», ce qui non seulement montre qu'il y a eu abus de pouvoir mais implique également une erreur de fait et de droit dans la mesure où aucune disposition juridique ni aucun ensemble particulier de circonstances n'exigeaient que la création d'un poste nouveau fût liée à la suppression

d'un autre poste équivalent. Elle ajoute que la séquence des événements qui se sont produits après le 30 novembre 2007 montre bien la mauvaise volonté et l'hostilité de la directrice, car il aurait été possible de prolonger son contrat tant que le nouveau poste de responsable juridique principal resterait vacant, ce qui allait probablement être le cas pendant plusieurs mois. L'intéressée attire également l'attention sur le fait qu'un autre ancien fonctionnaire de la RPAU a formulé lui aussi une réclamation, se plaignant de harcèlement de la part tant de la directrice de l'OIT/SIDA que de la responsable juridique principale nouvellement recrutée. Enfin, elle dénonce le recours que fait l'Organisation à des témoignages qui n'ont jamais été portés à sa connaissance ni, au demeurant, à la connaissance de la Commission consultative paritaire de recours, et aussi le fait que cette dernière ne l'a même pas entendue avant de tirer des conclusions concernant ses relations de travail avec la directrice.

Dans la réplique relative à sa deuxième requête, la requérante reconnaît que les règles régissant l'âge de départ à la retraite proprement dites ne relèvent pas de la compétence du Tribunal mais fait valoir que la manière dont elles sont appliquées aux fonctionnaires en relève manifestement. Elle souligne que le Bureau ne pouvait pas légalement lui donner un contrat différent lorsqu'elle a été affectée à PARDEV, car elle n'a pas été recrutée sur concours et la durée de son engagement était inférieure au minimum d'un an prévu pour les contrats de durée déterminée. Elle en déduit que les conditions contractuelles qui avaient été les siennes à l'OIT/SIDA, notamment l'absence d'un âge réglementaire de départ à la retraite, continuaient nécessairement de s'appliquer lorsque son contrat de durée déterminée a été prolongé en janvier 2008.

Dans la réplique relative à sa troisième requête, la requérante réitère ses arguments et, à titre subsidiaire, avance deux nouveaux moyens. Premièrement, elle relève un vice dans le fait que la composition du jury de sélection n'est pas restée la même pendant toute la procédure de sélection. Deuxièmement, faisant référence au jugement 2906, elle fait valoir que ses droits acquis ont été enfreints dans la mesure où la décision initiale de dresser une liste restreinte de quatre candidats

impliquait nécessairement que tous les autres candidats, y compris M<sup>me</sup> A., étaient éliminés. Cette décision, qui avait pour effet de lui donner le droit de rester dans le poste contesté si aucun des candidats figurant sur la liste restreinte n'était nommé, a été illégalement annulée par la décision d'établir une deuxième liste restreinte au lieu d'annuler le concours.

Dans la réplique relative à sa quatrième requête, la requérante nie avoir pris sa retraite le 31 août 2008 puisqu'elle a été rengagée à GENDER à compter du 2 septembre 2008. En vertu du Statut du personnel, l'interruption d'une journée de service qui a lui a été imposée artificiellement ne permet pas de considérer son contrat de courte durée comme un nouvel engagement. Elle se plaint également d'un traitement inégal par rapport à deux fonctionnaires qui ont été maintenus en service au-delà de l'âge réglementaire de la retraite, dont l'un a pu bénéficier de la règle 3.5 à l'âge de soixante-six ans.

E. Dans ses dupliques, l'OIT fait observer, à propos de la première requête, que la pratique qui permet au Directeur général de déléguer son pouvoir de décider du renouvellement des contrats dans les programmes de coopération technique ressort du Manuel de coopération technique de l'OIT, et qu'il n'existe pas de principe qui lui interdirait de déléguer, de la même manière, son pouvoir de décision concernant la restructuration du Programme OIT/SIDA et la suppression d'un poste. La défenderesse ajoute que le fait que le contrat de la requérante n'ait pas été prolongé en attendant l'entrée en fonction de la responsable juridique principale n'est pas un signe d'hostilité de la part de la directrice de l'OIT/SIDA, qui comptait que le recrutement prendrait bien moins d'un an.

En ce qui concerne les deuxième, troisième et quatrième requêtes, l'OIT maintient intégralement sa position. Elle souligne que le contrat de durée déterminée de l'intéressée ne pouvait être prolongé au-delà du 31 août 2008 parce que les conditions énoncées à l'article 11.3 du Statut du personnel et dans la circulaire n° 436, série 6, n'étaient pas remplies. Elle ajoute que la possibilité de maintenir un fonctionnaire en service au-delà de l'âge de la retraite au moyen d'une prolongation de

contrat ne s'applique pas aux cas où, comme en l'espèce, le fonctionnaire concerné va être affecté à des fonctions différentes après la date de sa retraite. Les allégations de traitement inégal formulées par la requérante sont donc sans fondement.

F. Dans ses écritures supplémentaires concernant la première requête, la requérante produit un courriel daté du 26 novembre 2007 adressé par la directrice de l'OIT/SIDA à la directrice de HRD, qui, à son avis, prouve non seulement que le recrutement de la responsable juridique principale était entaché de favoritisme mais également qu'aucune restructuration n'était alors envisagée. Dans ce courriel, la directrice de l'OIT/SIDA demandait que HRD détache sa conseillère juridique à l'OIT/SIDA «pour au moins les deux ou trois ans à venir», car elle souhaitait recruter un responsable juridique principal. Elle ajoutait qu'elle avait discuté de cette possibilité avec la conseillère juridique de HRD, laquelle était «disposée à l'envisager». Ce courriel, envoyé quelques jours seulement avant que la requérante ne soit informée du non-renouvellement de son contrat, ne mentionnait ni restructuration ni suppression de poste.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation soutient que le courriel du 26 novembre 2007 montre simplement que la directrice de l'OIT/SIDA avait trouvé une personne qui était qualifiée pour le poste de responsable juridique principal et intéressée par ce poste. Elle souligne que, malgré la demande de la directrice, le poste a finalement été pourvu par voie de concours.

#### CONSIDÈRE :

1. Les faits à l'origine de chacune des requêtes considérées ainsi que les questions de droit soulevées sont en rapport avec chacune des trois autres requêtes. Il y a donc lieu de joindre les quatre requêtes.

La requérante, qui avait déjà fait une belle carrière dans la fonction publique internationale, est entrée au service du BIT le 1<sup>er</sup> février 2004 en qualité de fonctionnaire chargée de la coopération technique, au

bénéfice d'un contrat spécial de courte durée. Ce contrat est venu à expiration le 22 juillet 2004. Elle a alors été nommée, au titre d'un contrat de durée déterminée de douze mois débutant le 23 juillet 2004, au poste de chercheur et conseiller principal, chef de l'Unité de recherche et d'analyse des politiques (RPAU, selon son sigle anglais), au Programme sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA). En juillet 2005, ce contrat a été prolongé jusqu'à la fin de l'année. Le poste était financé sur les fonds de coopération technique et, de ce fait, la requérante n'était pas soumise à la règle imposant le départ à la retraite à soixante-deux ans.

2. Le poste de directeur de l'OIT/SIDA est devenu vacant en avril 2005 et la requérante a postulé sans succès. Une nouvelle directrice a été nommée avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Nul ne conteste que les relations entre la requérante et la nouvelle directrice aient été tendues, comme il ressort de ce que l'Organisation décrit comme «des discussions polémiques au sujet du travail de [la RPAU]» qui ont eu lieu au cours d'une réunion le 11 janvier 2006. Bien que son contrat, ainsi que celui d'autres fonctionnaires de l'OIT/SIDA, eût expiré le 31 décembre 2005, la requérante n'avait reçu aucune information quant au renouvellement de son engagement avant la réunion où la directrice lui a fait savoir, entre autres choses, que les recherches qu'elle menait étaient sans intérêt pour l'OIT/SIDA, qu'elle, la directrice, avait l'intention de demander une évaluation extérieure de ces recherches, et que, par conséquent, son contrat ne serait renouvelé que pour six mois. La requérante a cherché conseil auprès du Syndicat du personnel et elle a revu la directrice le lendemain. À la réunion suivante, elle a informé la directrice qu'on lui avait dit que son contrat devrait être renouvelé pour douze mois. La directrice a alors convenu d'une prolongation de douze mois. Bien qu'elle n'ait pas rempli le rapport d'évaluation de la requérante, elle a également soulevé lors de cette réunion diverses questions concernant le travail de cette dernière et a insisté pour avoir avec elle des entretiens réguliers, tous les quinze jours, afin de pouvoir suivre le travail accompli par elle et par la RPAU.

3. Par une lettre datée du 30 janvier 2006, le contrat de la requérante a été prolongé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2006. Le 4 décembre 2006, il a de nouveau été prolongé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007. Le 30 novembre 2007, la requérante a été convoquée à une réunion avec la directrice. À cette occasion, elle s'est vu remettre une lettre signée de cette dernière lui annonçant ce qui suit :

«après étude et évaluation approfondies des besoins techniques du Programme OIT/SIDA, il a été décidé qu'il n'était pas dans l'intérêt bien compris du Programme de maintenir le poste de chef de l'Unité de recherche et d'analyse des politiques que vous occupez actuellement. Le profil de ce poste est en cours de modification et le poste tel qu'il existe actuellement sera supprimé. En outre, l'Unité sera restructurée pour tenir compte des besoins en évolution du Programme OIT/SIDA. Dans ces conditions, j'ai le regret de vous informer que le Bureau ne sera pas en mesure de renouveler votre contrat de coopération technique de courte durée lorsqu'il viendra à expiration le 31 décembre 2007.»

La lettre contenait également certains renseignements sur les prestations auxquelles la requérante aurait droit par suite du non-renouvellement de son contrat.

4. Après réception de la lettre l'informant du non-renouvellement de son contrat, la requérante a de nouveau consulté le Syndicat du personnel. Des discussions ont eu lieu et des courriels ont été échangés entre le Syndicat du personnel et la conseillère juridique du Département du développement des ressources humaines (HRD, selon son sigle anglais), qui semblent avoir abouti à un malentendu quant à la possibilité de faire certaines propositions à la requérante pour arranger sa situation. Toutefois, la conseillère juridique de HRD a insisté sur le fait que «les procédures appropriées [avaient] été suivies en ce qui concerne la décision de non-renouvellement du contrat». Il se trouve que la requérante a rencontré un ancien collègue qui a pu l'aider à prendre le poste, alors vacant, de conseiller principal pour les politiques relatives à la réforme des Nations Unies au Département des partenariats et de la coopération pour le développement (PARDEV). Elle a commencé à occuper ce poste à PARDEV le 14 janvier 2008. Le 21 février, son contrat de durée déterminée a été prolongé du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2008 et elle a été informée qu'elle serait «mise en congé spécial avec

traitement à titre rétroactif du 1<sup>er</sup> au 13 janvier 2008». Le poste était financé sur le budget ordinaire et, de ce fait, la requérante a été assujettie à la règle du départ à la retraite à l'âge de soixante-deux ans. Bien qu'elle ait atteint cet âge en juin 2008, elle s'est vu accorder le 30 juin 2008 une autre prolongation de son contrat de durée déterminée pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2008. Elle a été informée à l'époque où son contrat a été prolongé que, compte tenu des dispositions de l'article 11.3 du Statut du personnel, qui porte sur la retraite obligatoire, le Bureau ne serait pas en mesure de lui offrir une autre prolongation. Son engagement a pris fin lorsque le contrat de durée déterminée a expiré le 31 août 2008. Toutefois, la requérante a pu trouver un débouché au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) : on lui a offert pour deux mois, et elle a accepté, un contrat de courte durée de spécialiste technique/statisticienne principale, qui commençait après une interruption de service d'un jour, soit le 2 septembre 2008. La requérante a quitté le BIT à l'expiration de ce contrat de courte durée.

5. À ce stade, il y a lieu d'évoquer deux autres événements qui ont un rapport avec les requêtes à l'examen. Le premier est que la vacance du poste de conseiller principal pour les politiques relatives à la réforme des Nations Unies à PARDEV, auquel la requérante a été affectée après qu'elle eut été écartée de l'OIT/SIDA, a fait l'objet d'un avis le 24 octobre 2007 avec pour date limite de dépôt des candidatures le 17 novembre 2007, soit peu de temps avant que la directrice de l'OIT/SIDA n'informe l'intéressée, le 30 novembre 2007, que son poste allait être supprimé et que son contrat de durée déterminée ne serait pas renouvelé. Néanmoins, la requérante a indiqué à la directrice de PARDEV qu'elle était intéressée par le poste et lui a envoyé son curriculum vitae. Elle n'a pas passé d'entretien pour le poste et une autre personne a été nommée le 11 juillet avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2008. Le second événement qu'il y a lieu de souligner est le suivant : après que la requérante a été écartée de l'OIT/SIDA, un poste nouveau de responsable juridique principal a été créé à la place de son poste supprimé. Un avis de vacance a été publié pour ce poste en avril 2008 et la conseillère juridique de HRD, avec laquelle le Syndicat du

personnel avait discuté de la décision de la directrice de l'OIT/SIDA de ne pas renouveler le contrat de la requérante, a été la candidate retenue. Elle a été nommée au poste en question en décembre 2008.

6. Le 21 mai 2008, la requérante a déposé une réclamation auprès de HRD, se plaignant d'être harcelée par la directrice de l'OIT/SIDA depuis le 18 juillet 2005 et contestant la légalité de la décision du 30 novembre 2007 de ne pas renouveler son contrat. Elle demandait entre autres choses «une enquête indépendante [...] au sujet de [s]a plainte pour harcèlement». Le 11 août 2008, elle a rencontré la personne chargée de sa réclamation, qui lui a dit que, si elle acceptait un délai supplémentaire qui permette de procéder à l'enquête, cela pourrait contribuer à aboutir à une conclusion mutuellement satisfaisante. Le 14 août, la requérante a accepté une suspension d'un mois. N'ayant reçu aucune autre information dans l'intervalle, elle a écrit le 19 septembre 2008 à HRD pour demander que sa réclamation «fasse l'objet d'un examen et d'une décision en bonne et due forme». Le même jour, elle a reçu de HRD une réponse dans laquelle il était dit :

«Après avoir soigneusement étudié votre réclamation [...] et mené l'enquête préliminaire voulue, [le Département du développement des ressources humaines] estime que la question ne peut être réglée au moyen d'une procédure de règlement informel des conflits et que votre réclamation doit être rejetée comme dénuée de fondement.»

Les motifs avancés pour justifier le rejet de la réclamation de la requérante étaient que «[l]a décision de ne pas renouveler [son] contrat a[vait] été prise en toute légalité» et qu'«[i]l n'y a[vait] pas de preuves suffisantes pour établir qu'[elle avait] été victime de harcèlement». Cette décision a fait l'objet d'une réclamation déposée par la requérante auprès de la Commission consultative paritaire de recours le 20 octobre 2008, dans laquelle elle demandait à nouveau «une enquête indépendante» sur sa plainte pour harcèlement. Elle sollicitait également une audience et désignait plusieurs personnes, dont elle-même, qui pourraient témoigner.

7. La Commission a rendu son rapport le 20 mai 2009 sans avoir tenu d'audience et, de fait, sans avoir entendu la requérante. Aux

fins de l'espèce, elle a conclu qu'«il n'y a[vait] pas d'indice de harcèlement justifiant une enquête» et que «la décision de ne pas renouveler [le] contrat [de la requérante] [...] avait été prise en toute légalité». En conséquence, elle recommandait le rejet de la réclamation de l'intéressée. Le Directeur général a accepté cette recommandation et la requérante en a été informée le 3 juillet 2009. La décision du Directeur général en ce sens fait l'objet de la première requête.

8. Après l'expiration de son contrat de courte durée à GENDER, la requérante a déposé trois autres réclamations auprès de HRD, puis encore trois autres auprès de la Commission consultative paritaire de recours. Ces réclamations portaient sur le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée et, donc, sur sa cessation de service intervenue le 31 août 2008 au motif qu'elle avait atteint l'âge réglementaire de la retraite, sur la nomination de M<sup>me</sup> A. au poste de conseiller principal pour les politiques relatives à la réforme des Nations Unies à PARDEV, que la requérante avait occupé après avoir été écartée de son poste à l'OIT/SIDA, et sur le fait que l'OIT n'avait pas appliqué la règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée (règlement du court terme) en ce qui concernait la période de deux mois pendant laquelle elle avait travaillé à GENDER. Le 23 septembre 2009, la Commission a recommandé que les trois réclamations soient rejetées. Le Directeur général a accepté ces recommandations et la requérante en a été informée le 24 novembre 2009. Les décisions du Directeur général en ce sens font l'objet des deuxième, troisième et quatrième requêtes.

9. Il y a lieu d'examiner d'abord les deuxième, troisième et quatrième requêtes. Il est dit dans la deuxième requête que, puisque le poste de la requérante à l'OIT/SIDA était financé sur des fonds de coopération technique et qu'elle n'était donc pas soumise à la règle du départ à la retraite à l'âge de soixante-deux ans, l'intéressée avait un droit acquis à être maintenue en service au-delà de cet âge. De plus, selon elle, l'article 11.3 du Statut du personnel établit indûment une discrimination fondée sur l'âge. Il est dit également que l'article 11.3 est appliqué de manière discriminatoire. En outre, il est soutenu que

l'application de cet article à la requérante a impliqué une discrimination à son encontre.

10. Un droit acquis peut découler du contrat, des conditions d'engagement ou d'une décision et, parfois, du Règlement du personnel. Il ne peut être porté atteinte à un droit acquis sans le consentement de l'intéressé(e). Dans le cas d'espèce, il est soutenu qu'un droit acquis découle du contrat initial de la requérante. Il y aurait eu atteinte à ce droit lorsque la requérante a été transférée d'un poste financé sur des fonds de coopération technique à un poste financé sur le budget ordinaire. Il n'y a pas de raison que la question de savoir si un fonctionnaire a un droit acquis ne puisse pas se poser par suite d'une modification de statut contractuel (voir le jugement 1886, au considérant 9). La requérante défend la thèse d'un droit acquis à ne pas être assujettie à la règle de l'âge réglementaire de la retraite, mais on pourrait tout aussi logiquement considérer la question sous un autre angle, en examinant si elle avait un droit acquis à ne travailler que dans des programmes de coopération technique. Si l'on examine le droit en ces termes, il est manifeste que, confrontée à la possibilité que son contrat ne soit pas renouvelé, l'intéressée a consenti à accepter un poste financé sur le budget ordinaire. Si toutefois on aborde la question sous l'angle d'un droit à ce qu'il ne soit pas mis fin à son emploi au motif qu'elle avait atteint l'âge de soixante-deux ans, il appartient à la requérante de démontrer que cette condition faisait partie intégrante de l'économie de son «contrat d'engagement» ou qu'il s'agissait «d'une condition fondamentale qui a été de nature à [la] déterminer [...] à s'engager» (voir le jugement 2696, au considérant 5) ou qui était «de nature à [l']inciter [...] à rester en service» (voir les jugements 832, au considérant 13, et 1226, au considérant 3). Il se peut fort bien qu'elle ait été poussée à accepter son engagement de courte durée puis son contrat de durée déterminée à l'OIT/SIDA par le fait qu'il y avait là une possibilité pour elle de rester en service au-delà de l'âge de soixante-deux ans. Toutefois, une condition selon laquelle il ne serait pas mis fin à son emploi au motif qu'elle atteindrait l'âge réglementaire de la retraite ne saurait être considérée comme faisant partie intégrante de l'économie de son contrat. À cet égard, il suffira de

relever que le contrat de durée déterminée de l'intéressée comportait une disposition lui donnant le droit de «faire acte de candidature à tout concours ouvert par le BIT à des candidats extérieurs», ce qui lui donnait la possibilité d'être nommée, en cas de réussite, à des postes financés sur le budget ordinaire. Le «droit acquis» que fait valoir la requérante ne fait pas bon ménage avec le droit de présenter sa candidature à des postes financés sur le budget ordinaire et l'on ne peut donc pas le considérer comme faisant partie intégrante de l'économie du contrat. De plus, comme dans l'affaire étudiée dans le jugement 2682, il n'est pas possible de traiter le droit que la requérante fait valoir dans le cas d'espèce comme l'une des «conditions fondamentales [...] qui ont été de nature à déterminer [la requérante] à s'engager» ou qui était «de nature à [l']inciter [...] à rester [...] en service». Il y a deux raisons à cela. Premièrement, le droit que la requérante fait valoir était simplement, à l'époque de son engagement, un droit futur et contingent : elle ne pourrait le revendiquer que si son contrat ne prenait pas fin, par exemple par suite d'un manque de fonds alloués à la coopération technique, avant son soixante-deuxième anniversaire. Deuxièmement, même si la possibilité de travailler au-delà de son soixante-deuxième anniversaire constituait un facteur important dans la décision de la requérante d'accepter son poste à l'OIT/SIDA, ce facteur n'était pas suffisamment important pour la dissuader de présenter sa candidature au poste de directeur de l'OIT/SIDA — un poste financé sur le budget ordinaire — lorsqu'il devint vacant en 2005. Ainsi, on ne saurait admettre que, sans le droit qu'elle fait actuellement valoir, l'intéressée n'aurait pas accepté l'engagement ou ne serait pas restée au service de l'OIT/SIDA.

11. Tout en soutenant que les règles concernant l'âge réglementaire de la retraite sont discriminatoires, la requérante reconnaît que c'est le régime commun des Nations Unies qui «devrait déterminer et assurer l'équité en matière de retraite dans l'ensemble des institutions et programmes du système des Nations Unies». Or, selon elle, «les dispositions qui régissent les conditions d'emploi des fonctionnaires du BIT prévoient plusieurs manières d'appliquer un âge de départ à la retraite». La principale question que soulève l'argument

de la requérante est de savoir si les dispositions existantes ont ou non par nature un caractère discriminatoire. L'article 11.3 du Statut du personnel se lit comme suit :

«Les fonctionnaires prennent leur retraite à la fin du dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 62 ans. Les fonctionnaires nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990 prennent leur retraite à la fin du dernier jour du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 60 ans. Dans des cas particuliers, le Directeur général peut maintenir un fonctionnaire en activité jusqu'à la fin du dernier jour du mois durant lequel il atteint l'âge de 65 ans. Le Comité de négociation paritaire est consulté avant qu'une décision soit prise quant au maintien en activité d'un fonctionnaire d'un grade inférieur à celui de P.5. Le Comité de négociation paritaire est informé de toute décision de maintenir en activité tout autre fonctionnaire. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée à un projet de coopération technique.»

12. La requérante fait observer à juste titre que l'article 11.3 crée quatre catégories de personnes, à savoir :

- celles qui doivent prendre leur retraite à soixante ans;
- celles qui doivent prendre leur retraite à soixante-deux ans;
- celles qui, selon l'appréciation de l'Organisation, peuvent rester en activité jusqu'à soixante-cinq ans;
- celles qui sont nommées à un projet de coopération technique et peuvent être maintenues en activité sans limitation de durée.

Lorsqu'une disposition telle que l'article 11.3 prévoit un traitement différent pour différentes catégories de personnes, la question de savoir si cette disposition a ou non un caractère discriminatoire dépend de deux facteurs. Il s'agit en premier lieu de savoir si les différences catégorielles qui entraînent un traitement différent sont des différences qui justifient un traitement différent; si c'est le cas, il s'agit en second lieu de savoir si le traitement différent est approprié et adapté à ces différences (voir le jugement 2915, au considérant 7).

13. Dans le jugement 2915, le Tribunal a relevé que les âges réglementaires de départ à la retraite de soixante et soixante-deux ans, en question dans l'affaire considérée, découlaient de la nécessité d'apporter des changements à la Caisse commune des pensions du

personnel des Nations Unies, et il a estimé, au considérant 7, que la disparité dans les droits à pension qui résultait de ces changements «justifi[ait] des âges différents de départ à la retraite» et que l'on ne saurait considérer qu'«imposer des âges de départ à la retraite différents sans laisser de choix [au fonctionnaire] à cet égard n'était ni approprié ni adapté à l'évolution de la Caisse». Ce raisonnement vaut également pour la distinction, établie à l'article 11.3 du Statut du personnel du BIT, entre les personnes qui doivent prendre leur retraite à soixante ans et celles qui doivent la prendre à soixante-deux ans. Dans une certaine mesure, le pouvoir d'appréciation qu'a le Directeur général pour repousser dans des «cas particuliers» l'âge de la retraite au-delà de soixante ou soixante-deux ans, selon le cas, tempère la rigidité de la règle concernant la retraite obligatoire. Il est prévu au paragraphe 4 de la circulaire n° 436, série 6, que des dérogations à la règle fixant l'âge de départ en retraite

«peuvent être autorisées lorsque l'on peut clairement démontrer que l'engagement temporaire d'un retraité est essentiel aux intérêts de l'Organisation et que le travail correspondant ne peut être assuré par un fonctionnaire en activité».

De nouveau, le fait qu'il n'existe pas de fonctionnaire en activité susceptible d'assurer le travail en question est un critère qui traduit une différence pertinente et l'on ne saurait dire qu'autoriser le maintien en activité d'une personne qui a atteint l'âge réglementaire de la retraite n'est pas une méthode appropriée et adaptée pour faire face à cette situation.

14. L'exonération des personnes employées à des projets de coopération technique de la règle fixant l'âge réglementaire de la retraite amène à établir une comparaison entre ces personnes et les fonctionnaires employés sur des postes financés sur le budget ordinaire. La différence cruciale entre ces deux catégories de personnes tient à ce que les programmes de coopération technique sont essentiellement financés par des contributions volontaires extrabudgétaires et sont davantage susceptibles de revêtir un caractère temporaire ou de faire l'objet d'un changement d'orientation ou de structure. Il s'agit d'une différence pertinente et, dans ce cas également, on ne peut dire

qu'autoriser des personnes à conserver un emploi dans des programmes de coopération technique sans qu'un âge réglementaire de départ à la retraite soit spécifié n'est pas une méthode appropriée et adaptée pour s'assurer la disponibilité de fonctionnaires appelés à travailler sur ce qui peut se révéler être des projets de courte durée.

15. Il s'ensuit que l'article 11.3 n'est pas discriminatoire par essence, mais la requérante soutient qu'il a un effet discriminatoire ou, tout au moins, qu'il est appliqué de manière discriminatoire. À cet égard, elle affirme que plusieurs hauts fonctionnaires ont été maintenus en activité au-delà de l'âge réglementaire de la retraite et qu'il y a même des fonctionnaires ayant plus de soixante-cinq ans. En l'absence d'éléments plus détaillés concernant la situation générale, il n'est possible de conclure ni que l'article 11.3 a un effet discriminatoire ni qu'il est appliqué de manière discriminatoire. Il n'est pas davantage possible de conclure que la requérante a fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, puisque rien ne permet d'établir qu'elle était dans la même situation de fait et de droit que d'autres personnes qui ont été maintenues en activité au-delà de leur âge réglementaire de départ à la retraite. La deuxième requête est donc rejetée.

16. Dans sa troisième requête, l'intéressée demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la nomination de M<sup>me</sup> A. qui a pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2008 au poste qu'elle-même, la requérante, a occupé à PARDEV de janvier à la fin d'août 2008, et elle réclame des dommages-intérêts ainsi que les dépens. Selon elle, il s'est produit des irrégularités dans le processus de sélection et elle a droit à la réparation qu'elle réclame même si elle n'était pas candidate au poste.

17. L'OIT soutient entre autres que, puisque la requérante n'était pas candidate au poste en question, sa troisième requête est irrecevable. La requérante rétorque que la décision de nommer M<sup>me</sup> A. audit poste lui a porté préjudice, car c'est en raison de cette nomination que son contrat n'a pas été davantage prolongé et que, finalement, il a été mis fin à son engagement au motif qu'elle avait atteint l'âge de soixante-deux ans. On peut admettre que la nomination en question a

contribué à la situation où il a été mis fin au contrat de la requérante et, en ce sens, que cet engagement lui a porté préjudice. Mais là n'est pas la question que soulève l'article 13.2 du Statut du personnel du BIT, qui autorise à «déposer une réclamation au motif qu[un fonctionnaire] a été traité d'une manière incompatible avec ses conditions d'emploi». Cette disposition appelle deux interrogations, à savoir :

- a) Le concours ouvert en vue de pourvoir le poste, y compris la nomination de la candidate retenue, a-t-il impliqué un quelconque traitement de la requérante ? et
- b) Dans l'affirmative, et à supposer, sans se prononcer, que des irrégularités se soient produites dans le déroulement du concours, ce traitement était-il incompatible avec les termes et conditions d'emploi de la requérante ?

18. Le seul élément qui pourrait éventuellement permettre de dire que le concours, y compris la nomination de la candidate retenue, a impliqué un traitement quelconque de la requérante est que le concours s'est déroulé sans sa candidature, alors qu'elle avait fait savoir à la directrice de PARDEV qu'elle était intéressée par ce poste et lui avait adressé son curriculum vitae. Cela dit, ce traitement n'était pas incompatible avec les termes et conditions d'emploi de la requérante. En fait, si celle-ci avait été autorisée à participer au concours sans avoir soumis sa candidature ou même si elle avait été autorisée à soumettre une candidature tardive, il y aurait eu incompatibilité avec les termes et conditions d'emploi des fonctionnaires en activité qui avaient postulé. Ces fonctionnaires étaient en droit d'exiger le strict respect des règles relatives au concours, y compris le respect de la date limite annoncée (voir le jugement 1549, au considérant 13). Rien dans les termes et conditions d'emploi de la requérante ne lui accordait un droit ou un intérêt dans l'organisation régulière d'un concours auquel elle n'était pas candidate. À cet égard, sa situation est comparable à celle examinée dans le jugement 2754. Dans cette affaire, un fonctionnaire du BIT en activité qui occupait un poste de grade G.6 contestait la nomination d'une personne à un poste P.5. Ce fonctionnaire n'apportait aucune preuve établissant qu'il aurait pu être

retenu pour le poste et sa demande a été considérée comme «irrecevable au motif que le requérant n'a[vait] pas d'intérêt pour agir». De sorte que, dans le cas d'espèce également, la requérante n'aurait pas pu être nommée au poste puisqu'elle ne s'y était pas portée candidate.

19. La troisième requête doit donc être rejetée car, même s'il s'était produit des irrégularités dans le concours pour le poste à PARDEV, cela n'a pas impliqué que la requérante ait été traitée de manière incompatible avec les termes et conditions de son emploi.

20. Avant de passer à la quatrième requête, il y a lieu de relever que l'intéressée fait observer dans sa troisième requête qu'elle n'a pas posé sa candidature au poste dont la vacance avait été annoncée à PARDEV, parce qu'elle n'avait pas été informée du non-renouvellement de son engagement à l'OIT/SIDA avant la date limite de dépôt des candidatures. Ce point est sans intérêt pour le sort de sa troisième requête.

21. Comme il a déjà été indiqué, la quatrième requête concerne le contrat de courte durée applicable à la période pendant laquelle la requérante a travaillé à GENDER, du 2 septembre au 31 octobre 2008. Cette dernière soutient que la règle 3.5 du règlement du court terme devrait s'appliquer à ce contrat, de sorte qu'il soit converti avec effet rétroactif en une prolongation de son contrat de durée déterminée, qui a expiré le 31 août 2008. Elle réclame en outre le paiement des indemnités qu'elle aurait perçues si son contrat de durée déterminée avait été prolongé, y compris l'indemnité pour les frais d'études de ses enfants, ainsi que des dommages-intérêts pour tort matériel.

22. L'alinéa a) de la règle 3.5 du règlement du court terme se lit en partie comme suit :

«Lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée visé au Statut du personnel du BIT deviennent applicables à partir de la date

d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus [...].»

L'alinéa c) de la même règle prévoit qu'aux fins de la règle 3.5 «les interruptions de service qui ne dépassent pas trente jours ne sont pas prises en considération».

23. La règle 3.5 n'est pas applicable au contrat au bénéfice duquel la requérante a travaillé à GENDER. L'engagement de courte durée que celle-ci a accepté à compter du 2 septembre 2008 n'a jamais été prolongé. De plus, rien dans la règle 3.5 ne permettrait de prendre en compte la période de service antérieure qu'elle a accomplie dans le cadre d'un contrat de durée déterminée afin d'appliquer ladite règle à l'engagement de courte durée qu'elle a entamé le 2 septembre 2008. En outre, l'alinéa a) de la règle 3.5 n'étant pas applicable, l'alinéa c) ne saurait être invoqué pour convertir l'engagement de courte durée en une prolongation du contrat de durée déterminée de la requérante, qui a pris fin le 31 août 2008. De surcroît, la règle 3.5 a pour finalité de rendre moins précaire la situation des personnes qui ne se voient accorder que des contrats de courte durée, situation tout à fait différente de celle de la requérante qui avait bénéficié d'une série de contrats de durée déterminée.

24. La requérante soutient également qu'il n'y a pas de raison que son contrat de durée déterminée n'ait pas été prolongé lorsqu'elle a quitté PARDEV. À cet égard, elle fait valoir que l'interruption d'un jour entre la fin de son contrat de durée déterminée et son engagement de courte durée à GENDER était «artificielle» et que le Statut du personnel ne l'exigeait pas. Cet argument doit être rejeté. L'intéressée ayant déjà atteint l'âge de soixante-deux ans, son contrat de durée déterminée ne pouvait, en vertu de la circulaire n° 436, série 6, être prolongé que s'il était possible de démontrer que cette mesure était «essentielle aux intérêts de l'Organisation» et que «le travail [...] [à GENDER] ne pouvait pas être assuré par un fonctionnaire en activité». La requérante n'a apporté aucun élément qui amène à penser que ce critère était rempli. En fait, rien ne permet de penser qu'à l'époque considérée elle-même ou qui que ce soit d'autre ait demandé à être

exempté de l'obligation de partir à la retraite en arguant que ce critère était rempli.

25. La requête fait référence à deux personnes qui ont été maintenues dans leur emploi après l'âge réglementaire de la retraite et qui ont vu soit leur contrat de durée déterminée prolongé soit la règle 3.5 appliquée à leur contrat de courte durée. La référence à ces deux personnes n'établit pas que l'Organisation ait agi de mauvaise foi ou avec une motivation inappropriée dans le cas de la requérante. La référence à la situation de ces personnes n'établit pas davantage que la requérante ait été victime d'une inégalité de traitement. Rien ne permet de penser qu'elle se trouvait dans la même situation de fait et de droit que les deux personnes concernées. La quatrième requête doit donc également être rejetée.

26. Avant de passer à l'examen de la première requête, il y a lieu de relever que la réclamation déposée par la requérante devant la Commission consultative paritaire de recours et, en fait, les écritures devant le Tribunal visent une décision consistant à ne pas renouveler son contrat. Bien que la lettre du 30 novembre 2007 ait constitué, de par son contenu, une décision en ce sens, elle a par la suite été remplacée par une décision prolongeant le contrat de durée déterminée de la requérante sans interruption de son emploi. Il s'ensuit que, sur le fond, la décision qui est en cause dans la première requête est une décision consistant à écarter l'intéressée de son poste avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008. L'examen de la première requête doit inclure un examen quant au fond de la décision du 30 novembre 2007.

27. La requérante, pour contester la décision du 30 novembre 2007, s'appuie sur trois motifs principaux. Elle soutient que la personne qui a pris cette décision a outrepassé ses pouvoirs, qu'elle-même n'a pas été consultée comme il se devait et que la décision a été prise avec une motivation inappropriée. En ce qui concerne l'argument selon lequel la décision du 30 novembre 2007 serait entachée de détournement de pouvoir, nul ne conteste que la décision en question a été prise par la directrice de l'OIT/SIDA et non par le Directeur général, qui, selon

l'article 4.1 du Statut du personnel du BIT, choisit et nomme les fonctionnaires et, selon l'article 11.1, met fin à leur engagement. En vertu de l'article 14.1, il est aussi chargé d'appliquer le Statut. Il ne fait aucun doute que le Directeur général peut déléguer ses pouvoirs à d'autres fonctionnaires. Toutefois, et comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 2028, au considérant 8 3), «lorsqu'un requérant exige la preuve que des pouvoirs ont effectivement été délégués à une personne désignée, l'Organisation est tenue de produire cette preuve» (voir également le jugement 2558, au considérant 4 a)). Dans le cas d'espèce, la défenderesse soutient que, «s'agissant des nominations dans le domaine de la coopération technique, notamment celles effectuées à l'OIT/SIDA [...], le pouvoir de statuer sur des questions de ressources humaines, y compris sur le renouvellement des contrats de durée déterminée, est délégué au directeur de projet qui [...], dans le cas d'un programme de coopération technique géré au Siège, [est] le directeur du programme». La défenderesse affirme que cette «délégation de pouvoirs [...] constitue une pratique de longue date». Elle ne fournit néanmoins aucune preuve établissant qu'il y a bien eu délégation de pouvoirs. En fait, elle avance comme preuve de cette «pratique de longue date» certaines dispositions du Manuel de coopération technique du BIT. Dans la rubrique du Manuel intitulée «Prolongation de contrat», il est prévu que c'est le chef de projet qui prend l'initiative de prolonger le contrat d'un agent et «fait une recommandation au directeur du Bureau de l'OIT ou au fonctionnaire de l'unité technique responsable au Siège». Il est également prévu dans le Manuel qu'en cas de projet centralisé (géré au Siège) l'unité technique responsable établit une notification administrative (PA) en vue de la prolongation, l'adresse à HRD qui en «vérifie l'exactitude [...], [l']approuve et fait une proposition de prolongation». Dans la rubrique «Fin de contrat», il est notamment prévu que, dans le cas des projets centralisés (gérés au Siège), «l'unité technique responsable du Siège engage la procédure informant l'expert et [HRD] que le contrat de l'expert arrive à terme. [HRD] prend alors contact avec l'expert pour l'informer des formalités requises.»

28. Le Manuel ne dit pas expressément que le directeur d'un programme est habilité à décider si le contrat d'une personne donnée sera ou non renouvelé. Il se peut que cela soit implicite dans les dispositions citées et conforme à la pratique établie, mais une pratique établie ne constitue pas la preuve d'une délégation de pouvoirs. À cet égard, la pratique que l'on fait valoir maintenant devant le Tribunal ne serait légale que si elle reposait sur une délégation de pouvoirs en bonne et due forme émanant du Directeur général. C'est en effet à ce dernier que le Statut du personnel confère le pouvoir de procéder et de mettre fin à des engagements et la pratique en question est incompatible avec les articles pertinents de ce Statut. Or une pratique incompatible avec le Statut du personnel ne peut acquérir une valeur juridique (voir le jugement 1390, au considérant 27). Aussi, en l'absence d'une preuve de délégation de pouvoirs, faut-il conclure que la directrice de l'OIT/SIDA n'était pas habilitée à prendre la décision du 30 novembre 2007 dans la mesure où il s'agissait d'une décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante. De plus, rien dans le Manuel de coopération technique ne permet de penser que la directrice avait le pouvoir de prendre la décision sous-jacente de supprimer le poste de la requérante. En outre, et dans la mesure où la décision du 30 novembre 2007 constituait fondamentalement, compte tenu des événements ultérieurs, une décision d'écarter la requérante de son poste, rien ne permet de penser que cette décision relevait du pouvoir de la directrice de l'OIT/SIDA. Il s'ensuit que la décision du 30 novembre 2007 était irrégulière et doit être annulée.

29. Bien que la décision du 30 novembre 2007 doive être annulée parce qu'elle a été prise par une personne qui n'en avait pas le pouvoir, il y a lieu d'examiner aussi l'argument de la requérante selon lequel la décision comportait un vice de procédure dans la mesure où l'intéressée s'est vu refuser la possibilité d'être entendue au sujet de l'opportunité de supprimer son poste et de l'opportunité de l'écarter, elle, de ce poste. Cela est en rapport avec la question de savoir si la décision du 30 novembre 2007 a été prise avec une motivation inappropriée, et, également, avec le droit de la requérante à obtenir des dommages-intérêts pour tort moral.

30. Il est de jurisprudence constante que «toute mesure qui porte atteinte à la situation d'un fonctionnaire ne peut être prise sans que l'intéressé ait été mis à même de connaître les intentions de l'organisation, et ainsi de présenter utilement ses moyens de défense» (voir le jugement 907, au considérant 4). En outre, et comme indiqué dans le jugement 2861, au considérant 27, l'obligation de respecter la dignité des fonctionnaires impose à «toute organisation internationale de faire participer le chef d'une section ou d'un département à l'établissement du projet de réorganisation de sa structure». La requérante soutient que la première fois qu'elle a entendu parler de la décision de supprimer son poste, et donc de ne pas renouveler son contrat, c'est lorsqu'on lui a remis la lettre du 30 novembre 2007. L'Organisation ne dit pas le contraire mais soutient que, lors de la réunion du 11 janvier 2006, au cours de laquelle la directrice a informé la requérante qu'elle allait renouveler son contrat pour six mois seulement, «la requérante a été suffisamment informée que la directrice [de l'OIT/SIDA] envisageait de supprimer [la RPAU] du Programme». Il ressort du dossier que la directrice a alors dit, entre autres choses, que les recherches menées par la requérante «ne présentaient pas d'intérêt pour l'OIT/SIDA», et non pas qu'elle envisageait de supprimer la RPAU. Toutefois, même si la directrice de l'OIT/SIDA a bien dit qu'elle «envisageait de supprimer [la RPAU]», une indication de cette nature est très loin de répondre à l'exigence de consultation avec le chef d'une unité sur la question de la suppression ou de la restructuration de cette unité. Et puisqu'après la réunion du 11 janvier 2006 le contrat de la requérante a été renouvelé deux fois pour une période de douze mois, on ne peut pas considérer qu'il s'agissait de la notification d'une décision ni même de l'intention de supprimer le poste de la requérante. Pour la même raison, on ne peut y voir la notification d'une décision ni même de l'intention de ne pas renouveler son contrat.

31. L'Organisation fait également référence au rapport des consultants extérieurs engagés pour étudier le travail de recherche mené par la RPAU. Il y était dit que, de l'avis des auteurs, «la prochaine étape pour les activités de recherche de [l'OIT/SIDA] consisterait à s'occuper du lieu de travail». La défenderesse soutient que, lorsque ce

rapport a été remis à la requérante en octobre 2006, la directrice de l'OIT/SIDA «a souligné [...] que le maintien d'une unité de recherche au Siège n'était pas viable». La défenderesse ne produit aucune note ni autre pièce concernant cette conversation. En outre, la proposition des experts extérieurs tendant à ce que la recherche consiste à «s'occuper du lieu de travail» n'impliquait pas nécessairement la suppression du poste de la requérante ni la restructuration ou la suppression de l'unité qu'elle dirigeait.

32. Elle se réfère en outre à une déclaration faite par une personne qui était employée à l'OIT/SIDA à l'époque des faits et qui a par la suite été interrogée dans le cadre de l'«enquête» menée au sujet de l'allégation de harcèlement présentée par la requérante. Il était dit dans cette déclaration que «la restructuration du Programme a[vait] été envisagée relativement peu de temps après l'arrivée de la [nouvelle directrice de l'OIT/SIDA] lorsque le besoin d'une nouvelle norme s'est fait sentir (fin 2005)». Si c'est le cas, on a du mal à comprendre l'absence de toute pièce montrant que la requérante a été consultée sur la restructuration de la RPAU. Il est également difficile de comprendre pourquoi l'intéressée n'a pas été informée du non-renouvellement de son contrat avec un préavis de deux mois, comme l'exigeait le Manuel de coopération technique. La seule explication possible au fait que le préavis de deux mois n'ait pas été donné est qu'il n'y avait pas eu de décision de supprimer le poste de la requérante, et donc de décision de ne pas renouveler son contrat, avant le 30 novembre 2007. Dans ces conditions, l'argument de la requérante selon lequel la première fois qu'elle a entendu parler de ces décisions était le 30 novembre doit être accepté. Par conséquent, il convient d'en conclure que l'Organisation a manqué au devoir qu'elle avait d'informer la requérante de son intention de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat. Elle a également manqué à l'obligation qu'elle avait de la consulter sur la restructuration de la RPAU. Ce deuxième manquement a été reconnu par la Commission consultative paritaire de recours. En revanche, la Commission a considéré à tort qu'il n'entraînait pas de conséquences juridiques.

33. Le troisième reproche de la requérante visant la décision du 30 novembre 2007 est que celle-ci a été prise avec une motivation inappropriée. Sur ce point, son premier argument est, pour l'essentiel, qu'il y a eu collusion entre la directrice de l'OIT/SIDA et la personne qui était alors conseillère juridique de HRD pour écarter la requérante de son poste de chef de la RPAU afin que la conseillère juridique puisse finalement être nommée à sa place comme responsable juridique principale de l'OIT/SIDA. La requérante soutient, mais sans apporter de preuve indépendante, que la conseillère juridique de HRD était en quête d'un autre poste et que, quelques semaines avant que la requérante ne soit informée de la décision de ne pas renouveler son contrat, cette conseillère avait dit à un tiers qu'elle avait «de bonnes chances d'obtenir un poste à l'OIT/SIDA». La requérante a fourni cette information au conseiller juridique du Syndicat du personnel le 13 décembre 2007, bien avant que la personne en question ne soit nommée responsable juridique principale à l'OIT/SIDA. La requérante avance plusieurs éléments à l'appui de sa thèse de collusion, notamment que c'était la conseillère juridique de HRD, et non pas le fonctionnaire qui traitait normalement les contrats de coopération technique de l'OIT/SIDA, qui avait aidé la directrice de ce programme à préparer la lettre du 30 novembre. Elle produit également copie d'un courriel adressé par la directrice de l'OIT/SIDA à la directrice de HRD daté du 26 novembre 2007, dans lequel la première indique qu'elle a besoin d'un responsable juridique principal à l'OIT/SIDA, demande qu'on l'aide à obtenir le détachement à l'OIT/SIDA de la conseillère juridique de HRD et indique que cette dernière est «disposée à envisager [l'idée]». Toutefois, ce courriel ne laisse pas entendre que le détachement de la conseillère juridique de HRD dépendait de la suppression du poste de la requérante. Celle-ci fait observer que la conseillère juridique de HRD avait participé à des discussions avec le Syndicat du personnel au sujet de la décision du 30 novembre 2007 mais s'était par la suite refusée, arguant d'un conflit d'intérêts, pour l'enquête sur l'allégation de harcèlement formulée par la requérante. Enfin, l'intéressée souligne que la conseillère juridique de HRD a finalement été nommée au poste de responsable juridique principal de l'OIT/SIDA. Ces éléments sont tels que la requérante pouvait naturellement avoir des doutes

raisonnables quant au rôle joué par la personne qui était alors la conseillère juridique de HRD dans la décision prise par la directrice de l'OIT/SIDA le 30 novembre 2007. Toutefois, faute de preuve indépendante montrant que la conseillère juridique de HRD a clairement indiqué avant le 30 novembre 2007 que, s'il y avait restructuration de la RPAU, elle avait de bonnes chances d'obtenir un poste à l'OIT/SIDA, la collusion dont se plaint la requérante n'est pas établie.

34. Même s'il y a lieu de rejeter l'allégation de collusion formulée par la requérante, d'autres éléments jettent le doute sur la thèse selon laquelle la décision du 30 novembre 2007 aurait été prise en raison de la restructuration envisagée de la RPAU. Il est vrai que cette unité a été finalement supprimée et remplacée par une unité juridique. De plus, on peut admettre que, comme l'OIT le fait valoir, il y avait eu une «augmentation des demandes de conseils de la part de mandants sur l'intégration du VIH/sida dans la législation nationale, sur l'élaboration de politiques concernant le VIH/sida au plan national et sur le lieu de travail, et sur les problèmes juridiques que la criminalisation du VIH/sida commençait à faire naître». On peut également admettre que, comme l'Organisation le fait observer, à l'époque des faits «on mettait davantage l'accent sur une intervention plus efficace sur le lieu de travail, ce qui impliquait que la planification et l'attribution des ressources se faisaient de plus en plus sur le terrain au niveau de la région et du pays». Toutefois, un certain nombre d'éléments indiquent que ni le 30 novembre 2007 ni à aucun moment avant cette date il ne se posait de problème pressant à cet égard. Comme déjà indiqué, la conclusion s'impose qu'aucune consultation de la requérante n'a eu lieu au sujet de la restructuration ni finalement de la suppression de la RPAU. Par ailleurs, nonobstant la déclaration susmentionnée et selon laquelle «la restructuration du Programme a[vait] été envisagée» à la fin de l'année 2005, rien ne prouve qu'il ait existé à un quelconque moment un plan ou une proposition concrète tendant à la restructuration ou à la suppression de la RPAU. De fait, le dossier donne à penser qu'il n'y a eu aucune discussion d'un plan ou d'une proposition de cette nature avec la directrice exécutive du Secteur de la protection sociale, qui était la supérieure directe de la

directrice de l'OIT/SIDA, ni avec quiconque au sein de HRD, à l'exception peut-être de la personne qui en était alors la conseillère juridique. Il ressort du courriel du 26 novembre 2007 déjà mentionné que l'on souhaitait doter le Programme OIT/SIDA d'un responsable juridique principal. Toutefois, et comme il a déjà été relevé, rien dans ce courriel n'indiquait que cette démarche dépendait de la restructuration ou de la suppression de la RPAU, ni a fortiori de la suppression du poste de la requérante. De plus, la lettre du 30 novembre est rédigée en termes généraux et traite seulement de mesures à venir puisqu'il est dit que le poste de l'intéressée «est en cours de modification», qu'il «sera supprimé» et que «l'unité sera restructurée». En outre, ce n'est qu'en avril 2008 qu'un avis de vacance a été publié pour le nouveau poste de responsable juridique principal de l'OIT/SIDA qui a finalement remplacé le poste de la requérante. De plus, on relèvera que les raisons avancées pour justifier la décision ont parfois changé au cours de la procédure. Compte tenu de ce qui précède, de la conclusion selon laquelle aucune décision n'a été prise avant le 30 novembre 2007 et du fait que l'Organisation a reconnu qu'il y avait une relation tendue entre la directrice de l'OIT/SIDA et la requérante, on ne peut que déduire que la décision prise le 30 novembre 2007 était véritablement une décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée et que cette décision a été prise dans le but de débarrasser le Programme OIT/SIDA d'une personne que la directrice trouvait antipathique. Il y a donc lieu de conclure, en reprenant la formule utilisée dans le jugement 1231, que la proposition de modifier et finalement de supprimer le poste de la requérante a servi de «moyen destiné à éloigner [une] fonctionnaire indésirable». La décision du 30 novembre 2007 a donc été prise avec une motivation inappropriée.

35. Avant de passer à l'allégation de harcèlement formulée par la requérante, il y a lieu de noter que, bien qu'il existe une définition du «harcèlement sexuel» et une procédure de dépôt de plainte pour harcèlement sexuel dans la version en vigueur de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends conclu entre le Bureau international du Travail et le Syndicat du personnel du BIT, il semblerait que celui-ci ne comporte plus de définition du «harcèlement» et ne

prévoit pas de procédure d'enquête spécifique sur les allégations de harcèlement autre que sexuel. Celles-ci relèvent de la procédure générale d'examen des plaintes. Le point I de l'article 3 de l'Accord collectif en vigueur prévoit notamment ce qui suit :

«Les parties à une procédure générale de règlement d'un différend sont le fonctionnaire concerné et le Bureau. Cette procédure comprendra les étapes suivantes:

- examen par HRD;
- examen mené par la Commission consultative paritaire de recours.»

36. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a, à l'égard de ses fonctionnaires, le devoir d'enquêter sur les allégations de harcèlement. Ce devoir concerne à la fois le fonctionnaire qui se plaint de harcèlement et la personne à l'encontre de laquelle la plainte est formulée (voir le jugement 2642, au considérant 8). On peut douter qu'une procédure dans laquelle les parties sont «le fonctionnaire concerné et le Bureau» prenne suffisamment en compte le devoir que l'Organisation a envers la personne visée par une plainte pour harcèlement. En outre, ce devoir consiste à mener sur les allégations de harcèlement «une enquête rapide et approfondie» (voir le jugement 2642, au considérant 8). Dans le cas d'espèce, HRD a indiqué dans sa lettre à la requérante du 19 septembre 2008 qu'il avait «examiné à fond les preuves documentaires [qu'elle avait] fournies et avait eu des entretiens avec un certain nombre de fonctionnaires ayant travaillé ou travaillant encore pour le Programme». Le Département n'a pas eu d'entretien avec l'intéressée, mais il a néanmoins exprimé l'avis que celle-ci montrait de la réticence à accepter l'autorité de la directrice du Programme, n'avait pas «adapté son style de gestion», n'avait pas «accepté le changement d'orientation donné au Programme» et n'avait pas «pleinement collaboré avec [la directrice]». La lettre s'achevait par le paragraphe suivant :

«Pour ces raisons, compte tenu de l'enquête préliminaire effectuée, HRD considère qu'il n'y a pas d'indice sérieux de harcèlement qui justifierait de faire entreprendre une enquête indépendante.»

37. On ne sait pas précisément en quoi a consisté l'«enquête préliminaire». Dans sa duplique, l'Organisation indique qu'elle a eu

des entretiens avec plusieurs fonctionnaires en activité et anciens fonctionnaires», mais ces entretiens n'ont pas été communiqués à la requérante car «certaines des personnes interrogées avaient requis la confidentialité». En réponse à un argument avancé par la requérante selon lequel certains entretiens qui étaient défavorables à sa réclamation ont été utilisés dans la procédure devant la Commission consultative paritaire de recours tandis que d'autres qui lui étaient favorables n'ont pas été communiqués à la Commission, la défenderesse dit simplement qu'«en attendant à ce stade de la Commission qu'elle fasse preuve d'objectivité, [...] [il était] donc normal que le Bureau ne présente que les faits et les arguments qui appuyaient sa décision de rejeter la réclamation initiale». La requérante avait le droit, dans le cadre de l'enquête, d'être informée de tous les éléments réunis contre elle, au même titre que la directrice de l'OIT/SIDA. L'une et l'autre avaient le droit de vérifier ces éléments et d'y répondre à ce stade, y compris en apportant elles-mêmes des éléments si elles le souhaitaient. S'agissant de la requérante, ne pas lui fournir cette information constituait un grave manquement aux règles d'une procédure régulière. Ce manquement n'a pas été corrigé dans la procédure ultérieure devant la Commission consultative paritaire de recours.

38. Comme déjà indiqué, la Commission n'a pas tenu de procédure orale et n'a pas interrogé la requérante. En fait, elle a suivi une approche semblable à celle suivie par HRD en tenant pour acquis que «la détérioration des relations de travail entre la [requérante] et la nouvelle directrice de [l'OIT/SIDA] était essentiellement due au fait que la [requérante] avait du mal à accepter les décisions et le style de gestion de la nouvelle directrice [...] et au fait que ces désaccords sur des questions professionnelles se sont transformés en conflit personnel général». Ce n'était pas là une conclusion à laquelle la Commission pouvait aboutir sans avoir préalablement entendu la requérante et lui avoir donné la possibilité de répondre à cette affirmation.

39. La Commission n'a pas procédé à une analyse des allégations de harcèlement formulées par la requérante. En fait, elle a déclaré ceci : «les écritures de la [requérante] et de HRD comprennent un certain

nombre de pièces soumises par la [requérante] qui n'ont guère, voire pas du tout, de valeur probante en soi (par exemple, les "notes pour le dossier") soumises par la [requérante] ou les témoignages écrits ou oraux soumis par HRD». Il s'agit, là aussi, d'une erreur grave. Des notes remontant à l'époque des faits, comme c'est le cas de bon nombre de pièces sur lesquelles la requérante s'appuyait, ont toujours une valeur probante et plus encore en l'absence de preuve contraire. En outre, nombre de pièces étaient des courriels, lesquels témoignent de leur contenu et, là encore, acquièrent un poids probant particulier si leur contenu n'est pas contesté.

40. Il s'ensuit que la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours concernant la plainte pour harcèlement de la requérante est entachée d'un vice grave. Et, puisque la décision du Directeur général de rejeter la plainte pour harcèlement de la requérante se fonde sur cette recommandation, elle doit être annulée. Cela dit, la question qui se pose maintenant est de savoir si cette demande doit être renvoyée devant la Commission pour complément d'examen ou si le Tribunal doit l'examiner lui-même.

41. Comme indiqué ci-dessus, les notes de la requérante datant de l'époque des faits et les courriels qu'elle a produits ont une valeur probante. Il suffira de relever à ce stade qu'il s'agit d'indices sérieux de harcèlement. Aussi aurait-il fallu procéder à une enquête rapide et approfondie des demandes de l'intéressée. Il n'est plus possible désormais de procéder à une enquête rapide et il ne semble pas davantage probable que le BIT puisse procéder à une enquête approfondie. Nombre des personnes qui travaillaient à l'OIT/SIDA et, semble-t-il, les trois personnes qui travaillaient à la RPAU ont depuis quitté l'Organisation. En outre, il semble que le BIT n'ait pas mis en place de procédure d'enquête sur les plaintes pour harcèlement en général. Dans sa requête, l'intéressée a invité le Tribunal à examiner la question du harcèlement et la défenderesse a eu pleinement la possibilité de soumettre des éléments d'appréciation en réponse à ses conclusions. Dans ces conditions, il convient que le Tribunal détermine lui-même si la demande est fondée.

42. Avant de passer à l'analyse de l'allégation de harcèlement de la requérante, il y a lieu de noter que la RPAU était une petite unité comprenant trois personnes, à savoir la requérante, un juriste et un statisticien. Aux termes de la description du poste de la requérante, celle-ci devait, entre autres choses, «gérer et diriger le travail de la [RPAU]» et «établir le contact et la liaison avec les responsables pertinents au sein du BIT [...] et dans d'autres organisations, institutions, organismes donateurs, gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et élaborer des activités de recherche et d'analyse des politiques». Il lui incombait aussi d'«attribuer des tâches au personnel de l'Unité [et de] superviser, suivre et évaluer le travail accompli par le personnel». Il y a également lieu de noter qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi au sujet de la requérante, que ce soit en 2005, 2006 ou 2007. Selon l'OIT, cette absence d'évaluation était due en partie au souhait de la directrice d'éviter d'autre conflit et en partie à de l'inefficacité, mais «on ne pouvait en tout état de cause considérer cela comme du harcèlement». Quelle qu'en soit la raison, le fait qu'aucun rapport d'évaluation n'a été établi a pour conséquence que l'OIT ne peut pas maintenant arguer de prétendues insuffisances dans le travail de la requérante pour justifier les mesures prises par la directrice de l'OIT/SIDA comme relevant de l'exercice normal des fonctions de gestion de celle-ci. De plus, l'absence de rapports d'évaluation réguliers peut amener à douter que des objectifs de performance aient été établis et également que le changement d'orientation de l'OIT/SIDA ait été suffisamment communiqué à la requérante.

43. Comme déjà relevé, il semble qu'il n'existe pas de définition du harcèlement dans le Statut du personnel ni dans l'accord collectif en vigueur. Mais la définition qui figurait dans l'ancien accord collectif montre bien ce qui est généralement accepté comme constituant du harcèlement. Il convient donc de se référer à certains aspects de cette définition. Aux fins de l'espèce, on en retiendra ce qui suit :

«Le terme "harcèlement" englobe tout acte, conduite, déclaration ou demande importune [...] pouvant logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme un comportement harcelant de nature discriminatoire,

choquante, humiliante, intimidante ou violente ou comme une intrusion dans la vie privée de la personne.»

Il était indiqué dans la définition que le terme «harcèlement» englobait le «harcèlement psychologique ou moral», cette notion recouvrant notamment :

«ii) des attaques négatives persistantes, gratuites ou lancées sans y être légitimement fondé, contre la personne ou le comportement professionnel d'une personne protégée;

[...]

iv) le fait d'abuser d'une position de pouvoir pour miner [...] le travail d'une personne [...];

v) la surveillance déraisonnable ou injustifiée du comportement professionnel [...].»

44. Les allégations de harcèlement formulées par la requérante correspondent aux trois exemples de «harcèlement psychologique ou moral» énoncés ci-dessus. Il convient d'examiner d'abord l'allégation de «surveillance injustifiée». Nul ne conteste qu'à la suite de la réunion du 11 janvier 2006 la directrice de l'OIT/SIDA a insisté pour tenir régulièrement, tous les quinze jours, des réunions avec la requérante afin de suivre le travail accompli par celle-ci et par la RPAU. Nul ne conteste non plus que des réunions aient été tenues à cet effet et que, même si le calendrier en a été modifié de temps à autre, ces réunions se tenaient plus ou moins tous les quinze jours. La défenderesse soutient qu'elles visaient à assurer un «échange d'informations, [...] une discussion des questions d'actualité et la prise de décisions», ainsi qu'une supervision. Elle soutient également que cette supervision était nécessaire et évoque à cette fin un incident au cours duquel la requérante aurait omis la nécessaire consultation de groupes d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'un autre incident au cours duquel elle n'aurait pas vérifié si la «validation déontologique» avait été obtenue pour une proposition de projet conjoint de recherche sur des personnes vivant avec le VIH. La requérante donne des explications sur les deux incidents. Sans s'attarder sur ces explications, il suffira de relever que ces incidents, même s'ils n'avaient pas été expliqués, ne justifiaient pas une supervision étroite du type de celle dont l'intéressée

a fait l'objet. Par ailleurs, en l'absence de rapports d'évaluation dans lesquels les incidents en question auraient pu être dûment consignés, expliqués et si nécessaire contestés par la suite, il n'y a pas de raison pour que le Tribunal n'accepte pas les explications fournies par l'intéressée. Il conclut en conséquence qu'imposer à cette dernière ces réunions toutes les deux semaines constituait une «surveillance [...] injustifiée du comportement professionnel», même si les réunions ont pu également impliquer des discussions et l'échange d'informations.

45. Au sujet de la surveillance «injustifiée», il y a également un autre point à considérer. La description du poste de la requérante stipulait clairement que celle-ci devait superviser les membres du personnel de la RPAU, or la directrice de l'OIT/SIDA a assumé la responsabilité de leur supervision et de la signature de leurs rapports d'évaluation bien que ces rapports aient été établis par la requérante. L'Organisation a fait valoir devant la Commission consultative paritaire de recours que cela correspondait au style de gestion «horizontal» de la directrice et qu'il en allait de même dans tout le Programme. Que cela soit ou non le cas, le retrait de fonctions incombant expressément à la requérante selon sa description de poste est une conduite qui pouvait raisonnablement être considérée par cette dernière comme humiliante et insultante.

46. La requérante soutient que la directrice de l'OIT/SIDA s'est livrée à des attaques négatives persistantes dirigées sans raison contre son comportement personnel et professionnel. Le premier incident auquel la requérante se réfère s'est produit lors d'une réunion du personnel le 29 août 2005 : pendant cette réunion, la directrice de l'OIT/SIDA l'a invitée à prendre la parole puis l'a admonestée sévèrement pour avoir manifesté son désaccord avec un collègue. Il n'existe pas de note établie au moment de cet incident et l'Organisation affirme que rien ne prouve que cela se soit produit. La défenderesse évoque en revanche une déclaration — que l'intéressée n'a pas eu la possibilité de vérifier et à laquelle elle n'a pu répondre — pour faire valoir que c'est la requérante qui s'était comportée «de manière grossière» lors de réunions du personnel. Dans ces conditions, il est

impossible pour le Tribunal de parvenir à une conclusion sur cet élément de la requête. Mais il y a lieu de noter que, si le BIT avait procédé à une enquête rapide et approfondie sur la réclamation de la requérante comme c'était son obligation, la situation serait peut-être tout autre.

47. Même si le Tribunal ne peut se prononcer sur ce qui s'est passé lors de la réunion du personnel du 29 août 2005, la requérante a produit un certain nombre de courriels que la directrice de l'OIT/SIDA lui a adressés (mais avec copie à des tiers), dans lesquels elle critiquait la requérante ou son travail, soit expressément soit de manière implicite. Par exemple, dans un courriel du 24 mai 2007, dont copie a été adressée à cinq autres personnes, la directrice reprochait à l'intéressée d'avoir répondu à une demande d'avis juridique et/ou de politique générale, une fonction relevant pourtant de la RPAU. La juriste que la requérante supervisait était alors en congé de maternité. D'après la requérante, un autre juriste, qui ne relevait pas de sa supervision, avait refusé de lui apporter son concours pour répondre à ladite demande. Elle a donc fait vérifier l'avis par la juriste qui était en congé de maternité mais qui a accepté d'apporter son aide. On lit dans le courriel de la directrice ce qui suit :

«Le Programme OIT/SIDA est chargé de répondre de manière éclairée et qualifiée aux demandes de caractère juridique et autres émanant de mandants de l'OIT. Il n'était pas approprié d'assumer le rôle du juriste, de prendre une telle décision unilatéralement et d'adresser la réponse aux mandants. [...] Par ailleurs, il n'était pas juste de déranger [la juriste de la RPAU] pendant son congé de maternité [...]»

48. Dans d'autres courriels adressés à la requérante avec copie à des tiers, la directrice de l'OIT/SIDA laissait entendre, par exemple, que la requérante avait ignoré sa demande de discuter de tel ou tel sujet, n'avait pas achevé une tâche à temps et avait omis de l'informer qu'elle ne pourrait pas mener un projet à terme dans les délais requis. Dans un autre courriel, apparemment adressé à une personne extérieure à l'OIT/SIDA, la directrice disait avoir discuté de «certaines préoccupations [...] relatives au processus interne de recherche de l'OIT/SIDA» avec l'«équipe de recherche». Il ne fait pas de doute que

ces courriels étaient de nature à dénigrer le travail et la compétence de la requérante. Dans le cas des courriels dont copie était adressée à d'autres personnes travaillant à l'OIT/SIDA, l'Organisation soutient qu'adresser des copies de courriels «à un nombre limité de collègues ayant un poste de responsabilité» ne constitue pas du harcèlement parce que c'est là «l'expression d'un style de gestion collégial et participatif». Cet argument doit être rejeté. Une organisation internationale a la responsabilité de traiter ses fonctionnaires avec dignité. Si une critique se justifie — et en l'absence de rapports d'évaluation et d'une enquête appropriée sur les réclamations de la requérante, il est impossible de conclure que c'était le cas —, elle doit être formulée soit dans le rapport d'évaluation soit d'une manière qui garantisse le respect de la dignité du fonctionnaire.

49. La requérante soutient également qu'elle a été traitée d'une manière insultante et humiliante dans la mesure où la directrice de l'OIT/SIDA n'a pas répondu à un certain nombre de ses courriels ou bien y a répondu trop tard pour qu'elle ait pu leur donner la suite voulue. À cet égard, elle évoque le fait que, plusieurs fois, elle n'a pas reçu de réponse à temps lorsqu'elle a demandé que d'autres membres de son équipe participent à des réunions. Elle mentionne aussi le fait que plusieurs courriels où elle demandait une décision sur certaines publications sont restés sans réponse. La défenderesse répond à ces allégations en arguant du programme chargé de la directrice et renvoie à ce que dit le Tribunal dans le jugement 2745, au considérant 19, à savoir que «ne peut être considéré comme du harcèlement un comportement qui [...] résulte [...] d'un simple manque de compétence». Toutefois, ce comportement doit être évalué dans le contexte global du traitement réservé à la requérante et, tout bien pesé, la probabilité est grande que l'absence de réponse aux courriels de la requérante était due au dédain que la directrice ressentait pour son travail et pour celui de la RPAU.

50. La requérante prétend en outre qu'elle a été victime de discrimination dans la mesure où, par rapport à d'autres fonctionnaires de l'OIT/SIDA, elle ne s'est vu attribuer que peu de missions et jamais

on ne lui a délégué la tâche d'assurer l'intérim pendant l'absence de la directrice. La défenderesse répond à la première réclamation en faisant observer qu'aller en mission n'est pas un droit et en affirmant que la directrice de l'OIT/SIDA considérait que les chercheurs avaient essentiellement pour rôle de présenter leurs travaux lors des conférences internationales. De même, la défenderesse répond à la conclusion selon laquelle la requérante n'a pas été désignée pour assurer l'intérim en invoquant la nécessité de limiter le nombre de fonctionnaires ayant «accès au Système [intégré d'information sur les ressources]». Il n'y a jamais eu d'enquête sur les réclamations de la requérante pour déterminer si elle était ou non victime de discrimination et, en l'absence d'autre preuve, le Tribunal accepte les explications avancées par l'Organisation. Cela étant, l'explication que donne l'OIT pour justifier le fait que la requérante n'a pas été envoyée en mission avec à peu près la même fréquence que d'autres fonctionnaires montre que la directrice de l'OIT/SIDA n'accordait pas une grande valeur au travail de l'intéressée ni à celui de la RPAU.

51. Dans un contexte d'où il ressort clairement que les relations entre la directrice de l'OIT/SIDA et la requérante étaient tendues et où la première n'accordait pas une grande valeur au travail de la seconde ou à celui de la RPAU, on doit conclure que les actes de la directrice consistant à superviser de près la requérante, à dénigrer son travail et sa compétence dans des courriels dont copie était adressée à d'autres fonctionnaires de l'OIT/SIDA et, dans un cas, dans un courriel adressé à une personne extérieure au Programme et à ne pas répondre rapidement aux courriels de l'intéressée constituaient, selon la définition donnée du «harcèlement» dans l'ancien accord collectif, une «conduite [...] pouvant logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré[e] comme un comportement harcelant de nature insultante [et] humiliante».

52. Comme indiqué précédemment, la décision du Directeur général du 3 juillet 2009 doit être annulée aussi bien en ce qui concerne la décision du 30 novembre 2007 que l'allégation de harcèlement formulée par la requérante. Le Programme OIT/SIDA ayant fait l'objet d'une restructuration, il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de

l'intéressée. Toutefois, celle-ci a droit à une réintégration fictive pour une période de douze mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et l'OIT est donc tenue de lui verser le traitement, les indemnités et les autres prestations, y compris les cotisations à la Caisse des pensions et à la Caisse d'assurance-santé, qu'elle aurait perçus si son contrat avait été prolongé jusqu'au 31 décembre 2008. La requérante doit rendre compte des sommes qu'elle aura effectivement gagnées pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008. L'intéressée ayant en fait été employée jusqu'à la fin d'octobre 2008, le Tribunal accordera des intérêts sur le solde résultant, calculés au taux de 5 pour cent l'an sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2008 et la date du paiement. La requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral au titre du harcèlement auquel elle a été soumise, ainsi que pour l'atteinte à sa dignité lorsqu'elle n'a pas été consultée au sujet de la restructuration de la RPAU et pour la manière sommaire dont on l'a informée de la décision du 30 novembre 2007. Elle a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral parce que cette décision a été prise avec une motivation inappropriée mais aussi parce que son allégation de harcèlement n'a pas fait l'objet d'une enquête appropriée et en raison de la manière inéquitable dont son affaire a été présentée à la Commission consultative paritaire de recours. Le Tribunal évalue ces dommages à 50 000 francs suisses. La requérante a également droit à 8 000 francs de dépens.

53. Il convient de noter que la requérante a également sollicité une injonction concernant la nomination de la personne nommée responsable juridique principale de l'OIT/SIDA ainsi que des injonctions en vue d'une enquête sur des représailles qui auraient pu avoir lieu et sur d'éventuelles violations du principe d'indépendance de la fonction publique internationale et des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Le Tribunal n'a pas compétence pour prononcer de telles injonctions et les conclusions de la requérante sur ces points doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les deuxième, troisième et quatrième requêtes sont rejetées.
2. La décision du Directeur général du 3 juillet 2009 est annulée.
3. L'OIT versera à la requérante l'intégralité du traitement, des indemnités et des autres prestations, y compris les cotisations à la Caisse des pensions et à la Caisse d'assurance-santé, qu'elle aurait perçus si son contrat avait été prolongé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008. La requérante devra rendre compte des sommes qu'elle a effectivement gagnées pendant cette période. L'OIT versera des intérêts sur le solde résultant, calculés au taux de 5 pour cent l'an sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2008 et la date du paiement.
4. L'OIT versera également à la requérante 50 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. Elle lui versera la somme de 8 000 francs à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, 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 février 2012.

SEYDOU BA  
MARY G. GAUDRON  
PATRICK FRYDMAN  
CATHERINE COMTET