

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**P.**  
**c.**  
**FAO**

**123<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3743**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M<sup>me</sup> M. L. B. P. le 19 février 2014, la réponse de la FAO du 12 juin, la réplique de la requérante du 4 août, régularisée le 6 août, et la duplique de la FAO du 1<sup>er</sup> décembre 2014;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée.

La requérante est entrée au service du Bureau du Représentant de la FAO à Sri Lanka en avril 1998 au titre d'un contrat de durée déterminée qui a été prolongé plusieurs fois par la suite. À l'époque des faits, elle occupait les fonctions de commis d'administration (comptabilité) de grade G-5. En novembre 2007, l'assistant du Représentant de la FAO, qui était le supérieur hiérarchique direct de la requérante, évalua son comportement professionnel pour l'année 2007. Dans le formulaire d'évaluation du comportement professionnel et de prolongation des engagements utilisé à cet effet, il fit des commentaires positifs concernant son travail de manière générale, mais indiqua qu'elle devait

améliorer ses compétences en communication. La requérante y ajouta ses propres commentaires et le Représentant de la FAO, son second notateur, signa le formulaire d'évaluation et recommanda que son contrat soit prolongé. Le contrat de la requérante fut par la suite prolongé de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2009.

Par un mémorandum adressé à la requérante le 8 août 2009, le nouveau Représentant de la FAO lui fit part de ce qu'il considérait comme des problèmes persistants dans ses relations avec ses collègues. Il l'avertit que si elle n'améliorait pas son comportement de manière significative, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2009.

En août 2009, la requérante reçut une évaluation négative de son comportement professionnel, qui semblait porter sur les années 2008 et 2009. Elle affirma que cette évaluation avait été faite dans l'intention de lui nuire et constituait une mesure de représailles parce qu'elle avait allégué que des fautes avaient été commises après avoir découvert des violations des règlements de la FAO. Le Représentant de la FAO, son second notateur, signa le formulaire d'évaluation le 8 octobre 2009 et indiqua qu'il n'était pas d'accord avec les commentaires de la requérante. Il recommanda que son contrat soit prolongé pour une période de trois mois, bien qu'en définitive celui-ci fut prolongé d'un an, jusqu'au 31 décembre 2010.

Le 5 novembre 2009, la requérante écrivit à l'administration pour formuler des allégations de harcèlement contre son supérieur hiérarchique direct. Conformément à la politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement (circulaire administrative n° 2007/05.F du 23 janvier 2007), une copie de la plainte pour harcèlement fut communiquée à son supérieur hiérarchique direct, qui fut invité à répondre. En mars 2010, la plainte pour harcèlement fut transmise à une unité d'enquête. Dans son rapport du 21 juillet 2010, l'Unité d'enquête conclut que le harcèlement se limitait au fait que la requérante avait été exclue des communications courantes du Bureau. Tant la requérante que son supérieur hiérarchique eurent la possibilité de commenter le rapport.

En 2010, la requérante reçut de nouveau une évaluation négative de son comportement professionnel. Dans un courriel qu'elle envoya le 14 décembre au Représentant de la FAO, la requérante déclara que les commentaires de son supérieur hiérarchique étaient tendancieux, de

mauvaise foi et discriminatoires. Le contrat de la requérante, qui devait expirer le 31 décembre 2010, fut prolongé d'un mois, jusqu'au 31 janvier 2011.

Le 15 janvier 2011, après avoir ajouté ses propres commentaires à l'évaluation de 2010, le Représentant de la FAO en adressa une copie à la requérante et demanda à la rencontrer pour en parler avec elle. Il indiqua sur le formulaire d'évaluation qu'il souscrivait à l'appréciation faite par son supérieur hiérarchique direct et qu'il ne voyait pas d'autre option que de mettre fin à son contrat. Dans un courriel du 23 janvier, la requérante s'opposa catégoriquement aux commentaires ajoutés dans l'évaluation de 2010 et réaffirma qu'elle était victime de harcèlement. Lors d'une réunion tenue par la suite avec la requérante, le Représentant de la FAO lui suggéra de prendre part à une procédure de médiation.

Après avoir examiné les conclusions de l'Unité d'enquête ainsi que les commentaires de la requérante et de son supérieur hiérarchique direct, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines informa la requérante de sa décision concernant la plainte pour harcèlement par un mémorandum en date du 25 janvier 2011. Il conclut qu'en donnant instruction à deux membres du personnel de limiter leurs interactions avec la requérante, son supérieur hiérarchique direct avait enfreint la politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement, et il expliqua que des mesures administratives appropriées seraient prises pour qu'un tel comportement ne se reproduise plus. Il proposa à la requérante d'envisager une procédure de médiation afin de résoudre les dissensions avec son supérieur hiérarchique, et lui demanda de faire savoir dans les cinq jours si elle serait disposée à recourir à une médiation. La requérante ne forma pas de recours contre cette décision.

Le 31 janvier 2011, la requérante fut informée que son contrat avait été prolongé jusqu'au 30 juin 2011. Il était indiqué dans le mémorandum l'informant de cette prolongation que son contrat serait renouvelé à condition, entre autres, qu'elle s'acquitte de ses fonctions de manière satisfaisante. Il lui fut demandé d'envisager de nouveau la possibilité de recourir à une médiation et précisa que ses prestations et son comportement feraient l'objet d'un suivi régulier.

Le 1<sup>er</sup> juin 2011, le supérieur hiérarchique direct de la requérante lui envoya un formulaire d'évaluation du comportement professionnel pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 mai 2011, dans lequel il réitéra les commentaires négatifs qu'il avait précédemment formulés. Le contrat de la requérante fut prolongé jusqu'au 31 août 2011 pour que la procédure d'évaluation puisse être menée à bien. Son second notateur ajouta ses commentaires sur le formulaire d'évaluation le 27 juillet 2011. Il recommanda ensuite que le contrat ne soit pas prolongé au-delà du 31 août 2011, sa date d'expiration.

Dans une lettre du 30 août 2011 à l'attention de son second notateur, la requérante soutint que cette recommandation avait été faite de mauvaise foi et dans l'intention de lui nuire, et qu'elle était sans fondement. Le 31 août, elle fut informée du fait que son contrat serait prolongé jusqu'au 30 septembre afin de permettre au directeur de la Division de la gestion des ressources humaines d'examiner sa lettre du 30 août avant de prendre une décision.

Le 28 septembre 2011, celui-ci informa la requérante qu'il avait décidé de ne pas renouveler son contrat au motif que son travail n'était pas satisfaisant. En conséquence, elle quitterait la FAO à l'expiration de son contrat, le 30 septembre 2011, et recevrait un mois de traitement à titre de préavis.

La requérante demanda au Directeur général de réexaminer cette décision, mais sa demande fut rejetée comme infondée. En février 2012, elle saisit le Comité de recours. Celui-ci rendit son rapport le 21 juin 2013. La majorité des membres du Comité estimèrent que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante et la procédure ayant abouti à cette décision n'avaient pas pris en considération l'ensemble des faits et circonstances, notamment des erreurs de gestion qui avaient entraîné une fraude de grande envergure aux dépens de la FAO. La procédure de recours avait été axée sur les prestations et le comportement de la requérante au lieu de tenir compte du contexte plus large dans lequel sa relation avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques s'était détériorée. La majorité des membres du Comité estimèrent aussi que la procédure était entachée d'un vice et que la FAO avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante. Ils recommandèrent

que la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante soit annulée et que la FAO trouve une solution appropriée, mais que ses autres griefs et demandes soient rejetés. Un membre du Comité émit une opinion dissidente.

Par lettre du 11 novembre 2013, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter la recommandation du Comité de recours tendant à annuler la décision de ne pas prolonger son contrat et à lui accorder une réparation appropriée, mais d'accepter la recommandation selon laquelle il convenait de rejeter ses autres griefs et demandes. En conséquence, il rejeta le recours comme dénué de fondement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle sollicite sa réintégration immédiate et/ou la prolongation de son contrat au grade 5 au sein du Bureau du Représentant de la FAO à Sri Lanka. Elle réclame son traitement avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2011, des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 36 000 dollars des États-Unis, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 dollars des États-Unis, 7 500 dollars à titre de dépens et toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE :

1. Le 28 septembre 2011, la requérante, entrée au service de la FAO le 10 avril 1998, a appris que son contrat de durée déterminée ne serait plus prolongé. En conséquence, elle a quitté ses fonctions à la FAO le 30 septembre 2011. Le 12 octobre 2011, la requérante a formé un recours auprès du Directeur général contre cette décision, mais ce recours n'a pas abouti. Par un mémoire de recours daté du 15 février 2012, la requérante a saisi le Comité de recours. Ce dernier a transmis deux rapports au Directeur général, le premier, daté du 21 juin 2013, contenant le second, non daté. Le premier rapport émanait de la majorité constituée de quatre membres du Comité de recours et le second contenait l'opinion dissidente d'un membre du Comité.

La majorité a recommandé que la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante soit annulée et a laissé à la FAO «le soin d'accorder une réparation appropriée à [la requérante]», mais a recommandé par ailleurs que ses autres griefs et demandes soient rejetés. Le membre dissident a recommandé que le recours de la requérante soit rejeté comme dénué de fondement. Le 11 novembre 2013, le Directeur général a écrit à la requérante pour lui dire qu'il ne suivrait pas la recommandation du Comité de recours tendant à l'annulation de la décision de ne pas prolonger son contrat, et qu'il avait décidé de rejeter son recours comme étant infondé. Telle est la décision attaquée dans le cadre de la présente procédure.

2. Pour l'essentiel, les griefs soulevés dans la présente procédure doivent être tranchés par application de deux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal. Le premier est qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet du renouvellement ou non d'un contrat de durée déterminée et que son droit de refuser le renouvellement d'un contrat peut être motivé par le travail insatisfaisant de l'intéressé (voir, par exemple, les jugements 892, au considérant 8, 1405, au considérant 4, 1441, au considérant 18, et 1711, au considérant 4). Néanmoins, une telle décision discrétionnaire peut être contestée avec succès si elle est, par exemple, entachée d'un vice fondamental, tel qu'un vice de procédure, l'omission de prendre en compte un fait essentiel, un détournement ou un abus de pouvoir, ou si elle repose sur une erreur de droit ou de fait (voir, par exemple, le jugement 3626, au considérant 10).

3. Le second principe veut que le chef exécutif d'une organisation internationale soit tenu de motiver dûment sa décision de rejeter une recommandation émanant d'un organe de recours interne (voir, par exemple, le jugement 3208, au considérant 11). Il convient d'examiner tout d'abord l'application de ce principe en l'espèce. Dans la décision attaquée du 11 novembre 2013, le Directeur général a récapitulé, en détail et sur plusieurs pages, diverses conclusions sur lesquelles la majorité des membres du Comité de recours a fondé sa recommandation tendant à l'annulation de la décision de non-renouvellement du contrat

de la requérante. Il a aussi brièvement exposé les conclusions du membre dissident, qui n'était pas d'accord avec les conclusions de la majorité à plusieurs égards. Le Directeur général a ensuite énuméré ce qu'il estimait être, en fait, quatre erreurs dans la démarche et le raisonnement suivis par la majorité. La première erreur relevée tenait au fait que la majorité avait estimé qu'il fallait tenir compte du contexte plus large dans lequel le comportement de la requérante a essuyé des critiques pour la première fois en 2007, puis pendant les quatre années qui ont suivi. La majorité était d'avis qu'il était simpliste de considérer que la requérante était à l'origine des discordes dans le bureau (comme l'illustrent particulièrement plusieurs évaluations de son comportement professionnel à l'époque), dès lors qu'une importante fraude avait été découverte en octobre 2008 et que la requérante avait «contribué, du moins dans une certaine mesure, à [la] démasquer», et qu'elle avait avant cela «pris des mesures pour signaler des problèmes et y remédier, lorsqu'elle avait estimé avoir constaté des anomalies et des irrégularités».

Le Directeur général n'a pas souscrit à cet avis au motif qu'aucune pièce du dossier ne venait l'étayer. Il a relevé que son premier notateur tout comme son second notateur étaient régulièrement en contact direct avec la requérante et étaient les mieux à même d'évaluer ses prestations au regard des tâches qu'ils lui avaient confiées, ainsi que d'observer son comportement au bureau. C'est dans ce contexte que son travail a été jugé peu satisfaisant. Les remarques du Directeur général à ce sujet ne sont pas contestables et justifient son refus de suivre la conclusion de la majorité des membres du Comité de recours. Il est vrai, comme l'a dit la majorité, que la requérante s'acquittait de ses fonctions dans un contexte particulier. Il se peut que la majorité ait voulu dire (sans toutefois le formuler de manière explicite) que la requérante s'acquittait de ses fonctions avec assiduité et ténacité pour empêcher qu'une fraude ne soit commise ou ne se reproduise, et que cela avait eu pour effet d'irriter ses collègues de bureau qui pouvaient juger inutile une telle rigueur ou penser qu'elle avait pour conséquence d'empiéter sur des tâches relevant de leur responsabilité. Toutefois, les critiques émises au sujet du comportement professionnel de la requérante portaient essentiellement sur son style ou sa manière de communiquer, ainsi que sur son attitude. Ses supérieurs hiérarchiques et, finalement, le Directeur général, étaient

libres de mettre l'accent sur cet aspect de ses prestations et de son comportement, et d'en examiner les conséquences lorsqu'ils se sont demandé si elle s'acquittait de ses fonctions de manière satisfaisante.

4. La deuxième erreur que le Directeur général a perçue dans la démarche et le raisonnement suivis par la majorité des membres du Comité de recours avait trait à l'analyse faite par la majorité des conclusions de l'Unité d'enquête au sujet des allégations de harcèlement formulées par la requérante. Selon la majorité, en effet, l'Unité d'enquête (qui a enquêté sur les allégations de harcèlement et dont les travaux seront examinés plus en détail ci-après) aurait dû vérifier s'il existait un lien de causalité entre la découverte de la fraude et les frictions entre la requérante et ses collègues en général. Le sens de cette affirmation est tout à fait obscur et n'est pas expliqué par la majorité. Le Directeur général était en droit de rejeter cet argument comme il l'a fait et de considérer que la plainte pour harcèlement avait été soigneusement examinée par l'Unité d'enquête, et que les conclusions appropriées avaient été tirées, notamment que la requérante avait été harcelée par son supérieur hiérarchique direct, ce qui avait valu une sanction à ce dernier.

5. La troisième erreur perçue par le Directeur général concernait une déclaration du Comité de recours, selon laquelle il était «plausible que la [requérante], compte tenu de ses fonctions, de sa longue expérience et de ses compétences, ait contribué, du moins dans une certaine mesure, à la découverte [...] du cas de fraude en octobre 2008». Le Directeur général a dit que la majorité avait commis une erreur en parvenant à cette conclusion. Il est bien entendu difficile de savoir précisément ce que la majorité a voulu dire. Dans ce type de contexte, qualifier une situation de «plausible» revient à vrai dire à reconnaître simplement l'existence d'une possibilité qui n'est ni irrationnelle ni invraisemblable. La reconnaissance de cette possibilité est atténuée par l'utilisation de l'expression «du moins dans une certaine mesure». En tout état de cause, si le Comité de recours entendait suggérer que la requérante avait mis en place des conditions propices, en tout ou en partie, à la révélation de la fraude, cette suggestion ne mène nulle part, à moins que l'on puisse dire que la requérante avait joué un rôle de lanceur d'alerte. Or, comme le

Directeur général l'a relevé dans ses remarques, une telle conclusion a été écartée par le Bureau de l'Inspecteur général (qui a enquêté sur la fraude) et par l'Unité d'enquête, ce que la majorité a effectivement reconnu dans la partie pertinente de son rapport. C'est à juste titre que le Directeur général a critiqué cet aspect du rapport de la majorité.

6. Le dernier point que le Directeur général a perçu comme une erreur est une conclusion de la majorité selon laquelle la procédure ayant abouti à la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était «entachée d'abus». Le Directeur général a simplement dit que rien ne venait étayer cet avis. Dans son rapport, la majorité a fait observer que l'Unité d'enquête avait conclu que le supérieur hiérarchique direct de la requérante l'avait harcelée en donnant instruction à d'autres membres du personnel de ne pas communiquer avec elle, ce qui étayait l'allégation selon laquelle il avait commis un abus. On peut considérer que le raisonnement suivi par le Directeur général sur ce point est sommaire. Cependant, il faut garder à l'esprit que la remarque de la majorité portait sur un argument avancé par la requérante dans le cadre de son recours interne, que la majorité a résumé dans son rapport et selon lequel la procédure engagée pour mettre fin à son contrat «était entachée d'abus car elle a subi des *“actes d'intimidation”* du fait que ses *“contrats étaient prolongés pour une courte durée et de façon ponctuelle”*, et a été victime de *“pressions indues”* du fait qu'elle ne disposait que de peu de temps pour répondre». Il n'y avait aucun lien logique entre l'abus relevé par la majorité dans sa conclusion relative à l'abus de procédure et l'argument avancé par la requérante. Le Tribunal n'est pas convaincu que la concision avec laquelle le Directeur général explique son rejet de la conclusion de la majorité concernant l'abus soit significative, puisque la conclusion elle-même est sans lien avec la thèse avancée par la requérante dans le cadre de son recours interne. S'agissant des raisons d'ordre plus général avancées par le Directeur général, le Tribunal est convaincu qu'il a expliqué de manière suffisante pourquoi il rejetait la recommandation et les conclusions de la majorité des membres du Comité de recours, et pourquoi il confirmait la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Il se fondait sur l'évaluation du

comportement professionnel de la requérante, que ses deux notateurs avaient jugé régulièrement peu satisfaisant sur une période prolongée.

7. Il s'ensuit que le Directeur général a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour décider de ne pas prolonger le contrat de la requérante en raison de ses services insatisfaisants. Comme il a été dit plus haut, l'exercice d'un tel pouvoir ne peut être contesté avec succès que s'il est entaché d'un vice fondamental, tel qu'un vice de procédure, l'omission de tenir compte d'un fait essentiel ou un détournement de pouvoir. Dans son mémoire en requête, la requérante soutient que la décision était «arbitraire, fantaisiste, déraisonnable, dénuée de motivation et de fondement, illégale et illicite».

8. L'argument de la requérante repose essentiellement sur le fait qu'elle s'est acquittée de ses fonctions avec sérieux et diligence, mais qu'en dépit de cela son comportement a suscité des réactions négatives et hostiles chez ses collègues de travail, y compris ses supérieurs hiérarchiques, comme en témoigne la lettre qu'elle a envoyée le 12 août 2009 en réponse à une lettre que le Représentant de la FAO lui avait adressée le 8 août 2009. Dans sa lettre, ce dernier a énuméré cinq aspects qu'il considérait comme problématiques dans son comportement ou son attitude. Premièrement, elle «fai[sait] montre d'une attitude négative envers [ses] collègues directs et ne communiqu[ait] pas avec eux», et le travail n'était pas convenablement réparti. Le Représentant de la FAO a conclu sa lettre en ces termes : «[n]ous nous employons à construire une équipe solide de fonctionnaires compétents afin de renforcer le rôle et l'efficacité de la FAO à Sri Lanka. Il apparaît que vous ne savez pas travailler en équipe alors que nous nous trouvons à un stade crucial. Pire encore, vous indisposez les autres membres du personnel par votre attitude négative.»

Dans la réponse que la requérante a envoyée le 12 août 2009, elle a déclaré d'emblée qu'elle «[s]'élev[ait] catégoriquement et avec véhémence contre les allégations sans fondement formulées à [s]on endroit», avant de poursuivre en ces termes :

«Je suis contrainte de souligner que les allégations formulées contre moi obéissent à des motifs inavouables et à une extrême mauvaise foi, et ce,

seulement après que j'ai fait savoir à mes collègues, à mes supérieurs hiérarchiques et à vous-même que des irrégularités graves et sérieuses avaient été commises, lesquelles non seulement enfreignent des procédures financières établies, mais aussi montrent clairement que plusieurs personnes qui pourraient être liées à l'organisation ont commis une fraude.

Mes supérieurs hiérarchiques et mes collègues ont été avertis de nombreux cas dans lesquels les processus de passation des marchés de l'organisation ont été menés dans un mépris total des normes établies et en l'absence de toute pièce justificative, et dans le cadre desquels des versements ont été approuvés et effectués avec une priorité indue, et il a été fait essentiellement appel à des fournisseurs ponctuels, qui n'étaient pas dûment accrédités ou dont les antécédents n'avaient pas été vérifiés, afin qu'ils fournissent des biens à l'organisation dans la clandestinité, tout en étant directement employés par celle-ci. J'ai aussi fait remarquer à de multiples reprises avec inquiétude que de telles activités irrégulières ou illégales ne pouvaient être réalisées sans collusion entre plusieurs personnes bien placées au sein de l'organisation.»\*

9. C'est parce que la requérante a estimé que les réactions de ses collègues face à son travail obéissaient à «des motifs inavouables et à une extrême mauvaise foi» qu'elle a déposé une plainte pour harcèlement au siège de la FAO à Rome par lettre du 5 novembre 2009. Après être revenue sur certains éléments de son expérience et de ses activités, elle a fait référence à la lettre du 12 août 2009 et qualifié ce qui s'était passé d'«**actes de harcèlement et d'intimidation visant uniquement à [la] punir pour avoir respecté [s]on devoir de loyauté envers la FAO et fait en sorte que les politiques et procédures de l'organisation soient pleinement appliquées et que toute défaillance du système de contrôle interne soit immédiatement signalée**» (en caractères gras dans l'original). Par la suite, la plainte a donné lieu à la constitution d'une unité d'enquête qui a traité la plainte comme visant le supérieur hiérarchique direct de la requérante. Deux membres de l'Unité d'enquête se sont rendus à Sri Lanka en mai 2010, où ils ont enquêté pendant plusieurs jours au sujet de la plainte. Dans son rapport du 21 juillet 2010, l'Unité a fait observer qu'au terme de plusieurs jours de discussions intenses, il était devenu évident qu'une procédure de médiation était possible. Elle a aussi indiqué que le supérieur hiérarchique direct de la requérante avait

---

\* Traduction du greffe.

accepté une médiation, mais que la requérante avait finalement indiqué qu'elle ne souhaitait pas prendre part à une telle procédure.

10. Le rapport de l'Unité d'enquête contenait certains commentaires indiquant que la requérante avait été traitée de manière inappropriée et que l'Unité avait effectivement conclu qu'elle avait été victime de harcèlement du fait de son exclusion des communications courantes du Bureau. L'Unité n'a toutefois formulé aucune conclusion soutenant l'allégation de la requérante selon laquelle elle avait subi des représailles du fait qu'elle s'acquittait avec diligence de ses fonctions en signalant des irrégularités ou des fraudes, ni aucune conclusion indiquant que le traitement discriminatoire auquel elle avait été soumise résultait d'une intention de lui nuire ou de la mauvaise foi, motifs qu'elle avait souvent invoqués en réponse à plusieurs évaluations négatives de son travail.

11. Afin d'apprécier la démarche retenue par la FAO pour déterminer s'il convenait de prolonger le contrat de la requérante, il importe de revenir sur un événement précis qui s'est produit le 28 septembre 2011, ou vers cette date, soit peu de temps après la décision de ne pas renouveler ledit contrat. Le 22 août 2011, la requérante a reçu par erreur une lettre de trois pages (datée du 10 août 2011) provenant du conseiller technique principal/responsable de projet chargé d'un «projet de site de débarquement pour la pêche» qui était apparemment soutenu par le gouvernement canadien et géré ou supervisé par la FAO. Cette lettre était présentée comme «une plainte formelle» à l'encontre de la requérante. Elle contenait près d'une douzaine d'exemples de situations, survenues entre septembre 2010 et juillet 2011, dans lesquelles le conseiller technique principal avait estimé que la requérante s'était comportée de manière inadéquate ou inappropriée. Il a expliqué que son comportement dénotait «un manque de communication avec les membres de [s]on équipe et [lui-même] qui frisait l'obstination, un refus d'obéir aux instructions relativement à des paiements qu'[il] avai[t] autorisés et une obstruction à cet égard, ainsi qu'un manque général de devoir de sollicitude dans le domaine professionnel».

12. Dans sa réponse, la FAO fait remarquer que, le 1<sup>er</sup> septembre 2011, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines a demandé à la requérante de fournir ses commentaires sur la lettre du 10 août 2011. Le Tribunal peut dire à juste titre qu'il ressort des échanges qui ont suivi entre la requérante et le directeur de la Division, lesquels sont résumés dans la réponse, que celle-ci a multiplié les faux-fuyants et refusé d'engager un processus qui aurait pu aboutir à une analyse sensible des critiques détaillées et apparemment sérieuses émises à son encontre. Il est intéressant d'observer que, dans sa réplique, la requérante n'explique pas de manière satisfaisante pourquoi elle n'a pas donné suite à la demande qui lui avait été faite en septembre 2011 de fournir ses commentaires sur la lettre ou pourquoi elle essayait des critiques. Bien que cet incident (l'envoi de la lettre par le conseiller technique principal et l'absence de réponse de la part de la requérante) ne représente qu'un élément relativement mineur du dossier constitué par les parties, il tend à illustrer l'affirmation plus générale selon laquelle la requérante n'a fourni ni preuve ni argument pour convaincre le Tribunal que la décision de ne pas prolonger son contrat était entachée d'un vice fondamental, au sens de la jurisprudence du Tribunal. Il incombe à la requérante d'établir qu'il y a eu intention de nuire, mauvaise foi ou détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 3543, au considérant 20, et 3678, au considérant 6). Or elle ne l'a pas fait.

13. Il convient d'examiner une question de procédure. La requérante affirme qu'en vertu du Règlement du personnel elle avait droit à un préavis de licenciement d'un mois, mais qu'un tel préavis ne lui a pas été donné. La FAO fait valoir que cette disposition ne s'applique pas à une situation comme celle-ci, où un contrat de durée déterminée arrive à expiration. Toutefois, cette contestation est sans objet dès lors que la requérante a effectivement reçu un mois de traitement à titre de préavis. Il en résulte que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ