

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S.
c.
CIGGB

125^e session

Jugement n° 3912

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre international pour le génie génétique et la biotechnologie (CIGGB), formée par M^{me} L. S. le 5 juillet 2016 et régularisée le 2 août, la réponse du CIGGB du 14 septembre, la réplique de la requérante du 12 novembre, régularisée le 19 novembre 2016, la duplique du CIGGB du 31 janvier 2017, les écritures supplémentaires de la requérante du 31 mars et les observations finales du CIGGB du 20 juin 2017;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste le classement de son poste.

La requérante est entrée au service du CIGGB, au sein de l'antenne de New Delhi, en 1999. Elle fut affectée à un poste de chercheur scientifique dans la catégorie des services généraux à la classe ND4, échelon I. En 2004, elle fut promue à la classe ND5, échelon I.

En 2006, un exercice de reclassement eut lieu, au terme duquel il fut décidé que tout nouveau chercheur recruté dans l'antenne de New Delhi se verrait attribuer la classe ND5. Le 26 septembre 2008, la requérante adressa un courriel au directeur de l'antenne de New Delhi pour lui indiquer que, compte tenu de la promotion dont elle avait bénéficié et de son ancienneté, elle aurait dû se voir attribuer la

classe ND6, échelon III, en 2006. Elle demandait au directeur de remédier à la situation de façon à ce que son ancienneté soit maintenue. N'ayant pas reçu de réponse, la requérante écrivit, le 3 novembre 2008, au Directeur général pour lui demander d'examiner personnellement la question en vue de corriger toute «anomalie» constatée dans l'antenne de New Delhi. Le même jour, le Directeur général lui indiqua qu'il espérait pouvoir lui donner une réponse avant la fin de l'année.

En 2010, la requérante fut promue à la classe ND6, échelon I.

Dans un courriel du 2 avril 2015 adressé au nouveau Directeur général, la requérante fit valoir que, dans la mesure où les nouveaux chercheurs étaient recrutés à la classe ND5, elle devait, après deux promotions, se voir attribuer la classe ND7. Elle demandait à être placée dans une «classe et [à un] échelon appropriés». Le Directeur général lui répondit qu'aucune restructuration des ressources humaines ne serait entreprise avant la nomination du nouveau directeur de l'antenne de New Delhi. Le nouveau directeur fut nommé en novembre 2015 et un exercice de reclassement s'ensuivit, à l'issue duquel il fut décidé de reclasser une partie du personnel scientifique de l'antenne de New Delhi — y compris la requérante — dans la catégorie des administrateurs nationaux (NO) à compter du 1^{er} janvier 2016. Le 21 décembre 2015, la requérante reçut une nouvelle lettre de nomination qui lui attribuait la classe NO-A, échelon II. Le 3 janvier 2016, elle écrivit au Directeur général pour lui faire savoir que l'injustice dont elle avait été victime était appelée à se poursuivre si elle signait la lettre de nomination sans obtenir au préalable confirmation que «l'anomalie» concernant son classement serait corrigée. Le 22 janvier 2016, le Directeur général lui répondit que, pour ce qui la concernait, l'exercice de reclassement de 2015 avait abouti à une «promotion au grade supérieur», ajoutant qu'en tout état de cause il ne serait pas possible de réexaminer cette question en 2016 «pour des raisons tant budgétaires que d'opportunité». Dans un courriel du 25 janvier 2016 adressé au Directeur général, la requérante soutenait qu'elle aurait dû être placée à la classe NO-B et qu'elle n'avait obtenu qu'une augmentation d'échelon. Elle signa la nouvelle lettre de nomination le même jour.

Le 22 mars 2016, la requérante forma un recours devant le Comité paritaire de recours, demandant à être placée dans une classe appropriée. Dans son rapport daté du 19 avril, le Comité conclut que la classe à laquelle les membres du personnel étaient recrutés relevait d'une décision discrétionnaire qui dépendait des ressources disponibles et que, la requérante ayant accepté ses promotions, le dossier devait, «en soi», être considéré comme clos. Étant donné que le «Secrétariat du CIGGB [avait] clarifié» le fait que la mention relative à une «promotion à la classe supérieure» relevait d'une «erreur typographique regrettable» et que la requérante avait accepté son avancement d'un échelon, le Comité en conclut qu'aucune autre mesure n'était nécessaire. Le 3 mai 2016, le Directeur général transmit à la requérante une copie du rapport du Comité paritaire de recours en indiquant qu'il prenait «bonne note» de ses conclusions. Devant le Tribunal, la requérante attaque la «décision» du Comité paritaire de recours datée du 19 avril 2016.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de «donner les instructions appropriées» concernant son classement et d'ordonner sa «promotion à la classe à laquelle [elle a] droit». Elle réclame le versement des arriérés correspondants. Elle demande au Tribunal de tenir le CIGGB pour responsable du préjudice et des «souffrances psychologiques» qui lui ont été causés et demande réparation à ce titre. Elle réclame également l'octroi des dépens.

Le CIGGB sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme étant frappée de forclusion pour l'essentiel et comme étant dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste le classement de son poste dans la catégorie des administrateurs nationaux à la classe NO-A, échelon II, à compter du 1^{er} janvier 2016, à la suite d'un exercice de reclassement qui a eu lieu en novembre 2015. Elle a refusé dans un premier temps de signer sa nouvelle lettre de nomination (datée du 21 décembre 2015) avant d'avoir obtenu l'assurance du Directeur général que l'«anomalie» concernant son classement serait corrigée. Cependant, elle y a finalement

consenti lorsque celui-ci, dans sa réponse, lui a indiqué notamment qu'il ne serait pas possible de réexaminer cette question pour des raisons budgétaires et d'opportunité. La présente requête fait suite au rejet du recours interne introduit par la requérante contre la décision contenue dans la nouvelle lettre de nomination.

2. Le Tribunal relève d'emblée que la requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Le Tribunal rejette cette demande, car il considère que les écritures et les éléments de preuve produits par les parties sont suffisants pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause.

3. Dans la formule de requête, la requérante présente comme suit ses conclusions devant le Tribunal :

- «i. annuler la décision attaquée du 19 avril 2016 comme étant mauvaise et contraire aux principes de justice naturelle;
- ii. donner les instructions appropriées concernant la structure de [s]on grade ET ordonner [s]a promotion à la classe à laquelle [elle a] droit;
- iii. déterminer tout montant d'arriéré ou autre somme auxquels [elle a] droit ET donner [au CIGGB] les instructions appropriées pour qu'il procède au versement des montants d'arriérés et des autres sommes que le Tribunal aura déterminés;
- iv. tenir le [CIGGB] pour responsable du préjudice et des souffrances psychologiques qui [lui] ont été causés ET ordonner au [CIGGB] de [lui] verser une indemnisation adéquate;
- v. condamner le CIGGB au paiement des dépens;
- vi. prendre toute autre mesure qu'il jugera appropriée dans l'intérêt de la justice, de l'équité et de la loyauté, compte tenu des faits et des circonstances de la présente affaire.»*

4. La «décision attaquée» datée du 19 avril 2016 était le rapport du Comité paritaire de recours contenant ses recommandations au Directeur général sur le recours interne formé par la requérante, conformément à la disposition 12.01 du Règlement du personnel. La requérante indique contester ce rapport car il «refusait d'entrer en

* Traduction du greffe.

matière et de corriger [une] grave anomalie liée au fait que [le CIGGB] ne [lui] avait pas attribué la classe qui aurait dû être la [s]ienne durant [s]es seize années de service (et pour celles qui [lui] restaient à accomplir), [lui] causant ainsi un préjudice et [lui] faisant grief à plusieurs titres»*.

5. Le Comité paritaire de recours a, en vertu de la disposition 12.01 du Règlement du personnel, pour fonction de formuler des recommandations au Directeur général concernant les recours internes formés par les fonctionnaires contre une décision administrative au motif du non-respect de leurs conditions d'emploi. La requérante avait introduit son recours interne devant le Comité sur la base du sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel, prétendument contre la décision initiale de la placer à la classe NO-A, échelon II, et non à la classe supérieure NO-B, à la suite de l'exercice de reclassement effectué en 2015. Il y a lieu de reproduire les alinéas a) et b) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel, qui prévoient la procédure à suivre pour former un recours :

- «a) Tout fonctionnaire en exercice ou ancien fonctionnaire qui souhaite former un recours contre une décision administrative en vertu de l'article 12.1 doit, dans un premier temps, adresser un courrier au Directeur général, afin d'en demander le réexamen. Ce courrier doit être envoyé dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification de la décision par écrit.
- b) i) Si le fonctionnaire souhaite former un recours contre la réponse reçue du Directeur général, il doit le soumettre par écrit au Comité paritaire de recours dans un délai de 60 jours à compter de la date de réception de la réponse;
- ii) Si aucune réponse n'a été reçue du Directeur général dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le courrier lui a été adressé, le fonctionnaire peut, dans les 30 jours qui suivent, présenter par écrit son recours contre la décision administrative initiale au Comité paritaire de recours, ou, dans les 90 jours qui suivent, s'adresser directement au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de son Statut.»*

* Traduction du greffe.

6. La requérante a engagé la procédure prévue au sous-alinéa i) de l'alinéa b) de la disposition 12.02 du Règlement du personnel, qui lui permettait de saisir le Comité paritaire de recours. En soi, le rapport du Comité, que la requérante conteste, ne constituait pas une décision définitive susceptible de recours devant le Tribunal, au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. L'alinéa b) de la disposition 12.03 du Règlement du personnel dispose qu'avant de saisir le Tribunal le fonctionnaire concerné doit, conformément à la disposition 12.01 du Règlement, former un recours devant le Comité paritaire de recours, lequel transmettra son avis au Directeur général. Il appartient alors au Directeur général de prendre la décision définitive d'accepter ou de rejeter la ou les recommandations du Comité. Le courriel du Directeur général du 3 mai 2016, par lequel le rapport du Comité paritaire de recours a été communiqué à la requérante, constituait la décision définitive qu'elle aurait dû attaquer. Toutefois, même si la requérante prétend contester le rapport du Comité, sa requête est recevable dès lors que le Tribunal la considère comme dirigée contre la décision définitive du 3 mai 2016 (voir, par exemple, le jugement 3887, au considérant 7).

7. Le Tribunal relève que, dans son recours interne, de même que dans sa requête, la requérante soutient que l'«anomalie» dont elle a été victime a eu pour conséquence de la placer dans une classe inférieure à son niveau d'ancienneté au terme de l'exercice de reclassement effectué en 2006, au moment de sa promotion en 2010 à la suite d'une évaluation de son comportement professionnel et à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015. Considérant les allégations de la requérante relatives aux conséquences qui en ont résulté pour elle avant que lui soit attribuée la classe NO-A, échelon II, le Comité paritaire de recours a indiqué que le Cadre de gestion des ressources humaines du CIGGB prévoit une certaine souplesse dans l'attribution d'une classe donnée lors du recrutement, qui est fonction des ressources disponibles. Le Comité a également précisé que les promotions relèvent du pouvoir d'appréciation de l'administration du CIGGB et qu'elles ne sont pas automatiques. Le Comité a par ailleurs relevé que la requérante avait été promue en 2004 et en 2010 et qu'elle avait accepté ces promotions. En conséquence, il a considéré que le dossier relatif à

l'«anomalie» invoquée par la requérante pour la période précédant 2016 était clos. Il a toutefois recommandé à l'administration du CIGGB de corriger son erreur en fournissant par écrit à la requérante, au moment où la décision relative à son recours interne lui serait communiquée, les éclaircissements suffisants pour lui permettre de comprendre les raisons pour lesquelles cette classe lui avait été attribuée à l'époque.

8. Le Tribunal estime que les conclusions de la requérante relatives à son classement prétendument erroné avant l'exercice de reclassement de 2015 et tendant à ce que le Tribunal ordonne des mesures visant à rectifier ce qu'elle appelle l'«anomalie» de classement sont irrecevables. En effet, la requérante n'a pas formé de recours interne contre les décisions de la placer dans les classes visées dans le délai prescrit par la disposition 12.02 du Règlement du personnel. Elle n'a donc pas épuisé les voies de recours interne concernant ces décisions, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Elle n'a pas non plus saisi directement le Tribunal.

Il en résulte que la seule question à examiner dans le cadre de la présente requête est celle relative à la classe attribuée à la requérante par suite de l'exercice de reclassement effectué en 2015.

9. Dans son rapport, le Comité paritaire de recours a relevé que la requérante s'est appuyée sur les propos tenus par le Directeur général dans sa communication du 22 janvier 2016, qui se lit comme suit :

«[...] après avoir consulté [le directeur de l'antenne de New Delhi] et [le chef des affaires juridiques et administratives], [nous] avons accordé la plus grande attention possible à attribuer aux [chercheurs principaux] les classes appropriées, en tenant compte également des attentes de chacun. Dans votre cas, il n'a pas été procédé uniquement à un simple reclassement selon le nouveau barème, **mais aussi à une promotion à la classe supérieure** sur la base des considérations précédemment évoquées.

J'espère sincèrement que cette explication est satisfaisante. Quoi qu'il en soit, je crains qu'il ne nous soit pas possible de réexaminer cette décision cette année pour des raisons tant budgétaires que d'opportunité. Toutes les

décisions doivent être arrêtées avant la fin de chaque année et seulement une fois par an.»* (Caractères gras ajoutés.)

10. La requérante soutient que l'affirmation du Directeur général selon laquelle elle a obtenu une «promotion à la classe supérieure» confirme qu'elle a été placée à la classe NO-A par erreur. En effet, selon elle, une promotion à la classe supérieure aurait eu pour effet de la placer à la classe NO-B. Le Comité paritaire de recours l'a relevé dans son rapport, indiquant qu'après avoir examiné tous les documents relatifs à l'exercice de reclassement effectué en 2015, il lui apparaissait clairement que le Comité des promotions avait fait passer la requérante de la classe ND6, échelon VI, à la classe NO-A, échelon II, ce qui constituait une «promotion à l'échelon supérieur». Selon le Comité paritaire de recours, c'était ce que le Directeur général avait accepté et approuvé. Le Comité a ajouté que «le Secrétariat du CIGGB [avait] clarifié» que la «promotion à la classe supérieure» à laquelle le Directeur général faisait référence dans le courriel du 22 janvier 2016 «relevait d'une erreur typographique regrettable». Le Comité a également fait observer que la requérante avait accepté la «promotion à l'échelon supérieur». En conséquence, le Comité paritaire de recours a estimé qu'«aucune autre mesure n'[était] nécessaire et [que] le dossier p[ouvait] être considéré comme clos». En substance, le Comité a recommandé que le recours interne de la requérante soit rejeté.

11. Dans son courriel du 3 mai 2016, par lequel il a transmis le rapport du Comité paritaire de recours à la requérante, le Directeur général déclarait notamment ce qui suit :

«Je vous écris au sujet du recours que vous avez introduit devant le Comité paritaire de recours le 22 mars 2016. Je vous confirme que j'ai reçu à ce sujet la réponse du Comité, qui figure ci-joint.

Je prends bonne note des conclusions du Comité paritaire de recours et mets en copie de ce message [le directeur de l'antenne de New Delhi] et [le chef des affaires juridiques et administratives] pour leur information.»*

* Traduction du greffe.

Bien que cela puisse être déduit de ses propos, le Directeur général aurait dû indiquer sans équivoque qu'il acceptait les conclusions et la recommandation du Comité paritaire de recours. Dans ce cas de figure, il est d'usage que le Tribunal renvoie l'affaire au Directeur général pour clarification. Toutefois, il n'y a pas lieu, en l'espèce, de procéder ainsi, dès lors qu'il apparaît clairement que la requête est sans fondement.

12. Il convient tout d'abord de rappeler les principes applicables en cas de contestation du classement d'un poste. Ils ont été énoncés comme suit, par exemple dans le jugement 3589, au considérant 4 :

«Il est de jurisprudence constante que le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et que les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20).»

13. La requérante soutient, en substance, que la décision de la placer à la classe NO-A, échelon II, plutôt qu'à la classe NO-B, à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015 lui a porté un grave préjudice, était arbitraire et injuste, et lui a causé des souffrances psychologiques. Toutefois, elle ne produit aucune preuve pour étayer l'allégation selon laquelle elle aurait subi des souffrances psychologiques par suite de cette décision, ou plus généralement. S'agissant du parti pris, le Tribunal a notamment déclaré ce qui suit dans le jugement 1775, au considérant 7 :

«Bien que souvent la preuve du parti pris ne soit pas apparente et que celui-ci doive être induit des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour

persuader le Tribunal. De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque, comme c'est le cas ici, les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable.»

14. La requérante invoque ce qui, à son avis, est une «anomalie» par laquelle elle a été placée par erreur à des classes inférieures à celles auxquelles elle aurait dû être placée. Toutefois, elle ne fournit aucune preuve à l'appui de son allégation selon laquelle la décision de la placer à la classe NO-A, échelon II, à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015 a été influencée par les décisions antérieures qui avaient été prises concernant son classement. Elle ne fournit également aucune preuve à l'appui de ses allégations selon lesquelles la décision prise en 2015 était arbitraire et injuste.

15. Il ressort du dossier que l'exercice de reclassement de 2015 a été mis en œuvre par le CIGGB en toute légalité, en application de l'article 2 du Statut du personnel, qui confie au Directeur général la responsabilité du classement des postes. La requérante n'a pas contesté la composition du Comité des promotions institué en vertu du paragraphe 27 du Cadre de gestion des ressources humaines du CIGGB du 1^{er} janvier 2012, qui était en vigueur au moment des faits. Elle n'a pas non plus remis en question sa compétence pour mener à bien l'exercice de reclassement. Rien n'indique que l'exercice de reclassement ait été effectué en violation des principes d'équité ou des règles du CIGGB, ni même que, dans le cadre de l'exercice de reclassement, la requérante ait été traitée différemment des autres fonctionnaires se trouvant dans la même situation qu'elle (voir, par exemple, le jugement 3868, au considérant 6, concernant le principe de l'égalité de traitement).

Au vu de ce qui précède, l'allégation de la requérante selon laquelle la décision de la placer à la classe NO-A, échelon II, à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015 lui aurait porté un grave préjudice, était arbitraire et injuste, et lui aurait causé des souffrances psychologiques est sans fondement.

16. La requérante conteste la façon dont le Comité paritaire de recours a traité son recours interne. Elle soutient en substance que ses conclusions et sa recommandation reposent sur une analyse erronée des faits. Elle prétend à cet égard que le Comité n'a pas saisi que son argumentation reposait principalement sur le fait qu'il y avait eu une «anomalie» persistante dans son classement, laquelle n'avait pas été rectifiée par le CIGGB et s'est répercutée dans ses promotions et nominations ultérieures, ce qui a abouti à ce qu'elle soit placée de manière erronée à la classe NO-A, échelon II. Le Tribunal considère qu'il n'y a pas de preuve d'un lien de causalité entre les promotions et nominations antérieures de la requérante et la décision de la placer à la classe NO-A, échelon II.

17. La requérante réfute par ailleurs l'affirmation du Comité paritaire de recours selon laquelle le dossier était clos notamment parce qu'elle avait accepté ses classements antérieurs. Elle reproche au Comité d'avoir méconnu le fait que si elle avait accepté sa dernière promotion c'était par crainte de perdre le bénéfice de son traitement et son emploi. Cet argument ne peut néanmoins être retenu au regard de la conclusion du Tribunal selon laquelle il n'y a pas de preuve démontrant un lien de causalité entre les décisions antérieures et la décision de placer la requérante à la classe NO-A, échelon II, à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015. En outre, l'argument de la requérante selon lequel le Comité paritaire de recours aurait commis une erreur en refusant de considérer que, sur la base des propos du Directeur général selon lesquels elle s'était vu accorder une «promotion à la classe supérieure», elle aurait dû être placée à la classe NO-B doit être rejeté. Le Comité des promotions avait recommandé que la requérante soit placée à la classe NO-A, échelon II — ce qui représentait un avancement d'un échelon —, recommandation que le Directeur général avait acceptée et approuvée. Les propos du Directeur général selon lesquels une «promotion à la classe supérieure» lui avait été accordée étaient donc manifestement erronés.

18. Le Tribunal rejette également comme étant dénué de fondement l'argument de la requérante tiré de ce que le Comité paritaire de recours aurait commis une erreur de droit en méconnaissant les lignes

directrices contenues dans le Cadre de gestion des ressources humaines du CIGGB. Le Tribunal a déjà déterminé que les conclusions de la requérante relatives à son classement avant l'exercice de reclassement effectué en 2015 sont irrecevables. En tout état de cause, il n'existe aucun lien entre ces décisions et la décision de placer la requérante à la classe NO-A, échelon II, à l'issue de l'exercice de reclassement effectué en 2015. Au surplus, le Comité paritaire de recours n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a considéré que les documents relatifs à l'exercice de reclassement effectué en 2015 montraient que le poste de la requérante correspondait à la classe NO-A.

19. Le Tribunal considère également comme étant dénuée de fondement l'allégation de la requérante selon laquelle le Comité paritaire de recours aurait commis une erreur de procédure en agissant en contravention directe des principes énoncés dans le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), le dispositif réglementaire de l'ONUDI n'étant pas applicable au CIGGB.

20. La requérante soutient en outre que le Comité paritaire de recours a commis une erreur de procédure, car sa secrétaire était en situation de «conflit d'intérêts direct, s'agissant du dossier examiné, qui aurait dû l'amener à se récuser». En guise d'explication, elle indique que la secrétaire du Comité était la responsable de l'Unité du personnel, CIGGB Italie, qui était chargée de gérer les questions administratives concernant les nominations, les promotions et les questions relatives au personnel. La requérante affirme que même ses écritures devant le Comité ont été déposées par l'entremise de la secrétaire et conclut que «cette façon de procéder du [Comité paritaire de recours] est en contravention directe avec les dispositions du Statut du personnel relatives au [Comité paritaire de recours] telles que prescrites par l'ONUDI». Cet argument est rejeté dans la mesure où, en premier lieu, le dispositif réglementaire de l'ONUDI ne s'applique pas au CIGGB. Il en va de même des autres arguments de la requérante concernant la procédure devant le Comité paritaire de recours, qu'elle fonde sur les règles et règlements de l'ONUDI. En deuxième lieu, la requérante n'a pas

démontré en quoi la secrétaire du Comité paritaire de recours était en situation de conflit d'intérêts s'agissant de son dossier. En troisième lieu, la requérante n'a pas récusé la secrétaire durant la procédure de recours interne devant le Comité paritaire de recours. Par ailleurs, en ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel elle aurait dû être informée de la composition du Comité paritaire de recours, le Tribunal fait observer que la requérante et tous les membres du personnel du CIGGB ont été informés de la composition du Comité par la circulaire d'information 005-15/DR-dt, publiée par le CIGGB le 23 janvier 2015. Par conséquent, les arguments de la requérante tendant à contester la recommandation du Comité paritaire de recours et sa procédure ne sont pas fondés.

21. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, 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 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ