

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

O.

c.

COI

(Recours en exécution)

137^e session

Jugement n° 4747

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu le recours en exécution du jugement 4447, formé par M^{me} L. O. le 8 septembre 2022, le mémoire en réponse du Conseil oléicole international (COI) du 2 décembre 2022, régularisé le 7 décembre, la réplique de la requérante du 3 mars 2023 et la duplique du COI du 5 mai 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VI, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

CONSIDÈRE:

1. Le 8 septembre 2022, la requérante a formé un recours en exécution du jugement 4447, prononcé le 27 janvier 2022, concernant sa première requête. Selon la jurisprudence du Tribunal, ses jugements sont, conformément à l'article VI de son Statut, «définitifs et sans appel» et présentent un «caractère immédiatement exécutoire»; le principe de ce caractère immédiatement exécutoire résulte également de l'autorité de chose jugée dont ses jugements sont revêtus. Les organisations internationales qui ont reconnu la compétence du Tribunal ont donc l'obligation de prendre toutes les mesures qu'implique l'exécution de ses jugements (voir, par exemple, le jugement 3152, au

considérant 11, et la jurisprudence citée). Les parties doivent collaborer de bonne foi à l'exécution du jugement, qui doit intervenir dans des délais raisonnables, ce qu'il y a lieu d'apprécier en tenant compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce et, en particulier, de la nature et de l'ampleur de l'activité exigée de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 3656, au considérant 3, 3066, au considérant 6, et 2684, aux considérants 4 et 6).

2. Dans le recours interne qui a donné lieu à sa première requête, la requérante avait principalement soutenu qu'en 2016 le Directeur exécutif lui avait illégalement retiré certaines de ses fonctions sans aucune notification, consultation ou justification préalables, en profitant de son congé de maladie de juin 2016 pour le faire; avait refusé de fournir la moindre justification des changements apportés à ses fonctions; n'avait pas tenu compte des diverses demandes de renseignements qu'elle avait présentées et n'y avait pas répondu; avait permis au chef du Département environnement (qui n'était pas son supérieur hiérarchique) et à un membre du personnel, à qui la plupart de ses fonctions avaient été confiées, de la harceler et de lui faire subir des brimades, lui causant une humiliation et un discrédit professionnel; lui avait causé un préjudice et des problèmes de santé; l'avait empêchée de participer à des événements promotionnels; avait ignoré ses diverses demandes de règlement interne du litige; avait adopté une attitude dédaigneuse à l'égard de la bonne foi dont elle avait fait preuve en attendant une réponse pendant plusieurs mois avant de pouvoir saisir le Comité paritaire.

3. La requérante avait contesté la procédure de recours interne principalement au motif que son droit de voir son recours interne examiné par un organe de recours fonctionnant correctement avait été violé. Elle soutenait également que la procédure de recours interne avait enregistré des retards injustifiables et qu'il y avait eu des manquements inacceptables au devoir de confidentialité; que le mandat du Comité paritaire avait expiré au moment des faits; que sa composition induisait un parti pris en faveur de l'administration; que le président du Comité avait un conflit d'intérêts et avait fait preuve de «mauvaise foi et d'un

comportement tendancieux»* dans l'exercice de ses fonctions administratives; qu'en méconnaissance de son mandat, du règlement régissant sa procédure et de sa pratique antérieure, le Comité paritaire avait été assisté par un avocat externe, violant ainsi son droit à une procédure régulière; que, même si le règlement régissant sa procédure ne prévoyait pas la tenue de réunions à huis clos avant l'audience relative à un recours, le Comité avait tenu de telles réunions sans l'en informer, avait communiqué les comptes rendus de ces réunions à l'avocat externe pour qu'il prépare la défense de l'administration, mais lui avait refusé l'accès à ces comptes rendus; que, malgré sa demande, l'accès à une copie du document que l'avocat externe avait préparé pour l'administration et pour le Comité paritaire lui avait été illégalement refusé, alors même qu'une copie du dossier préparé pour défendre sa cause, qui contenait des documents confidentiels (sa lettre d'embauche et ses certificats médicaux), avait été communiquée à l'avocat externe.

4. Le Tribunal a conclu, notamment, que certains faits qui s'étaient produits pendant la procédure de recours interne avaient violé le droit de la requérante de voir son recours interne examiné par un organe de recours fonctionnant correctement; que la composition du Comité paritaire, qui avait examiné le recours interne de l'intéressée, confirmait l'observation de cette dernière selon laquelle il ne pouvait pas être considéré comme un organe de recours interne objectif et impartial compte tenu de la «contamination entre les tâches professionnelles»* et du chevauchement des rôles et des fonctions; que le fait que certains des membres du Comité paritaire aient eu des rôles administratifs manifestement proches avait porté atteinte au droit de la requérante de voir son recours interne examiné par un organe fonctionnant correctement; que le fait que le COI n'avait pas communiqué à la requérante une copie de l'avis juridique, fourni par un avocat recruté par l'organisation au Comité paritaire qui l'avait examiné lors de ses délibérations et aux fins d'établissement de son rapport, violait le principe d'égalité des armes, ce qui constituait une violation du droit à

* Traduction du greffe.

une procédure régulière (voir le jugement 4447, aux considérants 10 à 14).

5. Au point 1 du dispositif du jugement 4447, le Tribunal a annulé la décision attaquée, par laquelle le Directeur exécutif avait accepté l'avis de la majorité des membres du Comité paritaire de rejeter le recours interne de la requérante. Le Tribunal a estimé que la décision attaquée était viciée par des irrégularités commises au cours de la procédure interne, sans qu'il eût été nécessaire d'examiner les allégations formulées par la requérante sur le fond. Au point 2 du dispositif du jugement 4447, le Tribunal a renvoyé l'affaire au COI conformément au considérant 15 du jugement, qui se lisait comme suit:

«Il ressort de ce qui précède, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens de la requérante, que la décision attaquée du 14 mars 2018, qui approuvait le rapport de la majorité des membres du Comité paritaire adopté conformément à l'alinéa g) de l'article 5 de sa procédure, était entachée de vices de procédure et doit être annulée. Compte tenu de cette irrégularité dans la procédure de recours interne, l'affaire sera renvoyée au COI pour qu'elle soit examinée par un Comité paritaire siégeant dans une nouvelle composition et pour que le Directeur exécutif prenne une nouvelle décision fondée sur l'avis du Comité. La conclusion de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel ne pourra être accueillie que si l'intéressée obtient gain de cause sur ses griefs d'ordre matériel (énoncés au considérant 3 du présent jugement). Étant donné qu'en l'espèce elle a obtenu gain de cause sur ses griefs relatifs à la procédure et que l'affaire sera renvoyée au COI, sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel reste en suspens. Cependant, le Tribunal estimant que la requérante n'a pas indiqué quel préjudice elle aurait subi du fait des vices de procédure ayant entraîné l'annulation de la décision, il ne lui accordera pas les dommages-intérêts pour tort moral qu'elle réclame.»

6. Le recours en exécution du jugement 4447 résulte d'une impasse entre les parties au sujet de la composition du Comité paritaire, qui doit satisfaire à l'exigence énoncée par le Tribunal selon laquelle l'affaire renvoyée sera examinée « par un Comité paritaire siégeant dans une nouvelle composition ». La requérante soutient que le COI n'aurait pas agi de bonne foi lorsqu'il a constitué un comité à cette fin, alors que le COI souligne qu'il a fait tout ce qui était nécessaire dans le

respect de ses règles pour désigner un comité qui serait chargé d'examiner l'affaire renvoyée.

Après le prononcé du jugement 4447, le Comité a été établi en application du paragraphe 1 de l'article 50 du Statut du personnel, qui prévoyait notamment que le Comité devait soumettre au Directeur exécutif «[d]'éventuelles observations ou réclamations en rapport avec [...] [t]out cas en rapport avec le [...] Statut». Selon le paragraphe 2 de l'article 50, le Directeur exécutif devait consulter le Comité paritaire «en matière de recours». Conformément au paragraphe 3 du même article, le Comité était composé d'un président élu par le personnel sur une liste de cinq personnes proposée par le Directeur exécutif, de deux fonctionnaires du Secrétariat exécutif désignés par le Directeur exécutif et de deux fonctionnaires du Secrétariat exécutif désignés par le Comité du personnel. Les membres devaient être nommés pour une période d'un an, renouvelable.

7. Il ressort du dossier que, le 21 mars 2022, la requérante a demandé au COI d'exécuter le jugement 4447. Elle a été informée par le Directeur exécutif, dans une lettre datée du 30 mars 2022, que le Comité paritaire serait saisi de l'affaire le 7 avril 2022. Il lui a également indiqué les cinq membres qui constituaient le Comité à ce moment-là, ainsi que les suppléants du président et d'un membre de l'administration, ajoutant qu'ils continueraient d'y siéger du fait que la pandémie avait empêché que l'assemblée du personnel se réunisse pour procéder au renouvellement de la nomination des deux membres qui devaient être désignés par le Comité du personnel. Le seul membre du Comité qui avait examiné le recours interne de la requérante en 2018 était le président (M. M.). Son suppléant (M. V.) n'était pas membre du Comité en 2018. Dans une autre lettre du 29 avril 2022, le Directeur exécutif a suggéré à la requérante que M. V. aurait pu remplacer M. M. en tant que président du Comité paritaire pour effectuer le nouvel examen de son recours interne, permettant ainsi que le Comité paritaire soit constitué différemment qu'en 2018. À titre subsidiaire, il lui a proposé, si elle le souhaitait, d'attendre que la situation sanitaire mondiale permette de procéder à une nouvelle élection pour désigner le président du Comité. La requérante a finalement accepté, le 16 juin

2022, que le Comité paritaire soit présidé par M. V. comme proposé, «dans le souci d'éviter tout retard supplémentaire que pourrait entraîner la médiation ou un recours en exécution auprès du [Tribunal]»*. Elle se réservait le droit, notamment, «de dénoncer des violations du droit à une procédure régulière si le Comité n'agi[ssait] pas de manière juste, impartiale et diligente, ou s'il [était] établi que l'un des membres se trouv[ait] en situation de conflit»*. De l'avis du Tribunal, cette réponse était raisonnable et faite de bonne foi en vue de faciliter l'exécution du jugement 4447.

8. Le 6 juillet 2022, l'Unité de gestion administrative et des ressources humaines a informé la requérante qu'un nouveau Comité paritaire avait été constitué. La réponse de la requérante, présentée par l'intermédiaire de son avocat, semble avoir laissé entendre que le COI n'avait pas agi de bonne foi du fait qu'il n'avait pas respecté l'accord antérieur concernant la composition proposée du Comité paritaire. La requérante estimait que le nouveau Comité n'était pas conforme à ce qui avait été ordonné au considérant 15 du jugement 4447. Toutefois, comme l'explique le COI, le nouveau Comité a été constitué le 4 juillet 2022 conformément à l'article 50 du Statut du personnel quand le mandat de l'ancien Comité paritaire était arrivé à expiration et après qu'il avait été possible de renouveler la composition du Comité du personnel, le 25 mai 2022, qui devait désigner deux membres du personnel pour siéger au Comité paritaire en application du paragraphe 3 de l'article 50 du Statut du personnel. La requérante s'est opposée à la désignation de M. M. en tant que membre du nouveau Comité paritaire, au motif qu'il avait été le président du Comité qui avait examiné son recours interne en 2018. Elle s'est également opposée à la désignation d'une autre membre (M^{me} C.), au motif que cette dernière était membre du Comité paritaire de 2018 mais s'était retirée du panel qui avait examiné son recours interne en raison d'un conflit d'intérêts. Elle s'est aussi opposée à la désignation d'un autre membre (M. G.), au motif qu'il «dépend[ait] hiérarchiquement»* de la chef de l'Unité de gestion administrative et des ressources humaines, qui était la chef du Département juridique en

* Traduction du greffe.

2018 et qui, selon elle, avait été sollicitée, illégalement, pour assister le Comité paritaire dans le cadre de son recours interne. La requérante ne présente cependant aucune explication plausible concernant cette dépendance hiérarchique qui était prétendument contestable ou d'exclusion. Après que le COI eut transmis les objections au président du Comité, la requérante a été informée, le 9 septembre 2022, que M^{me} C. et M. M. s'étaient déclarés non recevables à examiner son affaire et avaient été remplacés par leur suppléant. Rien dans le dossier n'indique que la requérante ait répondu à cette communication ou à un rappel qui lui a été envoyé le 27 septembre 2022. Elle a déposé son recours en exécution le 8 septembre 2022.

9. À la lumière de ce qui précède, il est évident pour le Tribunal que, le 9 septembre 2022 au plus tard, le COI avait fait le nécessaire en vue de l'exécution du point 2 du dispositif du jugement 4447 et du considérant 15 dudit jugement de bonne foi et dans un délai raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances. L'autre objection, soulevée par la requérante dans sa réplique, à la désignation de deux autres membres siégeant au nouveau Comité paritaire constitué pour examiner son affaire – M^{me} G. (qu'elle n'avait pas contestée antérieurement) au motif que celle-ci «dépend[ait] hiérarchiquement» de M. M., et M^{me} K. (la suppléante de M^{me} C.) au motif que celle-ci «dépend[ait] hiérarchiquement» de M^{me} C. – n'ajoute rien à son recours, car elle n'explique pas cette dépendance hiérarchique prétendument contestable ou d'exclusion.

10. Au vu de ce qui précède, le recours en exécution du jugement 4447 doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

Le recours en exécution est rejeté.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffier.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

MIRKA DREGER