

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S.**  
**c.**  
**OIM**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4841**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M<sup>me</sup> S. S. le 20 novembre 2021 et régularisée le 14 janvier 2022, le mémoire en réponse de l'OIM du 14 avril 2022, régularisé le 20 avril 2022, la réplique de la requérante du 21 juin 2022 et la duplique de l'OIM du 20 septembre 2022;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste les décisions de supprimer le poste qu'elle occupait et de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 décembre 2020.

La requérante est entrée au service de l'OIM en 2015. Elle a été promue à la classe P-4 en mars 2018 et, en mars 2019, elle a fait l'objet d'une mutation latérale au poste de chef de l'agence d'Aden, au Yémen.

En avril 2019, un coordonnateur principal sur le terrain rejoignit la mission de l'OIM au Yémen et la requérante fut informée qu'elle serait placée sous son autorité, alors que, jusque-là, elle rendait compte au chef adjoint de la mission (le «chef adjoint»). En novembre 2019, un autre fonctionnaire reprit les fonctions de coordonnateur principal sur le terrain. En mars 2020, la chef de la mission au Yémen («la chef de

mission») affecta temporairement le nouveau coordonnateur principal sur le terrain et le chef adjoint à l'agence d'Aden. Ces affectations temporaires furent prolongées par la suite.

À plusieurs reprises, la requérante se dit préoccupée par le fait que sa hiérarchie l'excluait du partage d'informations et de la prise de décision.

Comme suite à un ordre direct donné aux agences internationales de réduire le nombre d'agents dans le pays en raison de la pandémie de COVID-19 et des conditions de sécurité, le 16 mars 2020, la chef de mission enjoignit à la requérante d'évacuer Aden. Cette dernière continua à travailler depuis son pays d'origine et son mandat fut revu à cette occasion: on lui retira certaines fonctions qui ne pouvaient pas être exercées à distance, lesquelles furent confiées au coordonnateur principal sur le terrain et au chef adjoint. Au cours des mois qui suivirent, elle demanda à plusieurs reprises à regagner son lieu d'affectation, la dernière fois dans un courriel du 9 septembre 2020 adressé au chef adjoint. L'Organisation répondit qu'elle ne pouvait pas accéder à sa demande à l'époque, car il n'y avait pas de vols, et, plus tard, car le nombre total d'agents sur place était limité par mesure de sécurité.

Entre-temps, le 11 août 2020, la direction de la mission de l'OIM au Yémen prépara un nouvel organigramme de la mission dans l'optique de modifier sa structure. L'organigramme présentait une réduction générale du nombre d'agents de la catégorie des administrateurs. Le 26 août, la chef de l'Unité de gestion des ressources de la mission de l'OIM au Yémen envoya par courriel au chef de l'Unité d'appui aux situations d'urgence, au Siège, les détails de la restructuration proposée, avec des copies de l'ancien et du nouvel organigramme. Après une série d'échanges entre les différentes unités de la mission de l'OIM au Yémen et le Siège au cours du mois de septembre 2020, le directeur du Département des opérations et des situations d'urgence approuva, par courriel du 24 septembre 2020, la restructuration de la mission de l'OIM au Yémen, telle que figurant dans l'organigramme.

Le jour même, la requérante fut informée oralement que son poste serait supprimé et que, par conséquent, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2020. Cette information lui fut

confirmée le 25 septembre par un courriel dans lequel il était précisé que, dès lors que le coordonnateur principal sur le terrain et la chef de l'Unité de la gestion des ressources étaient désormais basés à Aden, le poste de chef d'agence n'était plus requis. Par lettre du 28 septembre, la requérante fut informée du non-renouvellement de son contrat.

Par courriel du 30 septembre, en réponse à une demande d'éclaircissements de la requérante, la chef de mission déclara notamment que les modifications apportées à la structure ne relevaient pas d'un exercice de réduction des effectifs à proprement parler; que l'organigramme ne pouvait pas encore être communiqué; qu'il n'était pas possible de muter directement la requérante à un autre poste au sein de la mission de l'OIM au Yémen, aucun poste approprié n'étant disponible, mais que les Ressources humaines pouvaient être contactées pour l'aider à trouver un autre poste adéquat. Le nouvel organigramme fut rendu public lors d'une réunion «internationale» qui se tint le 15 octobre 2020.

Le 11 novembre 2020, à sa demande, la requérante fut placée en congé spécial sans traitement afin qu'elle puisse continuer à présenter sa candidature à des postes en tant que candidate interne.

Le 21 novembre, la requérante demanda la révision des décisions de supprimer le poste qu'elle avait occupé et de ne pas renouveler son contrat pour une durée supplémentaire d'un an, alléguant également un harcèlement et un abus de pouvoir. Elle fut informée du rejet de sa demande de révision par lettre du 20 janvier 2021. Cette lettre indiquait, entre autres, que, si elle souhaitait donner suite à ses allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir, la procédure à suivre consistait à prendre contact avec le Bureau de l'Inspecteur général.

Le 18 février 2021, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire d'appel.

Le 10 avril 2021, la requérante déposa une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses anciens supérieurs hiérarchiques auprès du Bureau de l'Inspecteur général, en application de l'instruction IN/90, intitulée «Politique générale pour un environnement de travail respectueux». Cette plainte fut ensuite classée conformément à un rapport en ce sens du Bureau de l'Inspecteur général.

Le 15 juillet 2021, la Commission paritaire d'appel rendit son rapport au Directeur général, dans lequel elle concluait que le recours était dénué de fondement. Par lettre du 23 août 2021, le Directeur général informa la requérante de sa décision de rejeter le recours, conformément à la recommandation de la Commission paritaire d'appel. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 23 août 2021 confirmant la suppression de son poste et le non-renouvellement de son contrat, de la réintégrer dans son ancien poste ou dans un poste de classe P-4 correspondant à sa formation, à ses compétences et à son expérience, et d'ordonner que lui soient versé l'ensemble des traitements, indemnités, avancements d'échelon, cotisations de pension, droits et tous les autres émoluments qu'elle aurait perçus si elle n'avait pas été mise en congé spécial sans traitement le 1<sup>er</sup> janvier 2021. À défaut, elle demande que lui soient accordés des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux années de traitement à la classe P-4, y compris les indemnités, avancements d'échelon, cotisations de pension, droits et tous les autres émoluments, des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire d'un montant de 100 000 francs suisses, la somme de 20 000 francs à titre de dépens, toutes les sommes accordées devant être assorties d'intérêts, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera équitable et nécessaire.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, la requérante occupait le poste de chef de l'agence d'Aden, au Yémen, à la classe P-4, au titre d'un contrat d'une durée déterminée d'un an, qui avait été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020. Le 25 septembre 2020, elle a reçu la décision de la chef de mission l'informant que son poste était supprimé dans le cadre d'une restructuration de la mission de l'OIM au Yémen et, le

28 septembre 2020, la décision de la chef du Service des opérations et de l'administration des Ressources humaines de ne pas renouveler son contrat pour une durée supplémentaire d'un an au-delà de sa date d'expiration le 31 décembre 2020. Sa demande de révision administrative a été rejetée par la décision du 20 janvier 2021, contre laquelle elle a introduit un recours interne. La requérante attaque devant le Tribunal la décision du 23 août 2021 qui, conformément au rapport de la Commission paritaire d'appel du 15 juillet 2021, a confirmé la décision du 20 janvier 2021 ainsi que les décisions des 25 et 28 septembre 2020.

2. La requérante avance un certain nombre d'arguments, regroupés en cinq moyens sous les titres suivants:

- i) L'OIM a violé son droit à un recours interne effectif.
- ii) L'OIM a enfreint ses règles et la jurisprudence du Tribunal en ne respectant pas les Directives de l'OIM relatives à la gestion d'un exercice de réduction des effectifs («les Directives»).
- iii) Les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat constituaient un abus de pouvoir.
- iv) Les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat ont violé le devoir de sollicitude et de bonne foi de l'Organisation.
- v) L'OIM n'a pas déployé d'efforts raisonnables pour lui trouver un autre emploi.

3. Au titre de son premier moyen, la requérante prétend que l'OIM aurait violé son droit à un recours interne effectif, puisque la Commission paritaire d'appel a ignoré nombre de ses arguments et a violé ses droits procéduraux. Elle soutient que la Commission paritaire d'appel:

- i) n'a pas déterminé si la mission de l'OIM au Yémen était tenue de suivre les Directives, en déclarant qu'elle n'était pas obligée de le faire sans donner de raisons;
- ii) a ignoré ses allégations d'abus de pouvoir;

- iii) a conclu à tort, sans preuve, que son poste était supprimé en raison de contraintes financières;
- iv) a ignoré ses allégations concernant le fait que l'OIM ne l'avait pas réaffectée à un autre poste;
- v) l'a indûment privée de son droit de faire une présentation orale; et
- vi) a, au cours de la procédure de recours, indûment échangé avec l'Organisation au sujet de la recevabilité d'un argument, et ce, à son détriment.

Les premier, deuxième, troisième et quatrième arguments sont fondés, dès lors que, dans son rapport, la Commission paritaire d'appel n'a absolument pas examiné en détail le fond de l'un quelconque des moyens de la requérante. Ce faisant, elle a violé son droit à un recours interne effectif (voir les jugements 4169, au considérant 5, 4063, au considérant 5, et 4028, au considérant 8).

Cela suffit pour faire annuler la décision attaquée du 23 août 2021, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les cinquième et sixième arguments de la requérante. À raison de la violation de son droit à un recours interne effectif, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses. Toutefois, dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal ne renverra pas l'affaire à l'Organisation et examinera directement les moyens de la requérante concernant les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat.

4. Au titre de son deuxième moyen, la requérante soutient que l'OIM aurait enfreint ses propres règles et la jurisprudence du Tribunal concernant les suppressions de postes dans le cadre d'une restructuration, et n'aurait pas respecté ses Directives.

Il y a lieu de rappeler que la règle 4.4.2 du Règlement du personnel, qui figure dans les Statut et Règlement unifiés du personnel de l'OIM, est libellée comme suit:

«Les contrats de durée déterminée [...] prennent fin de plein droit à la date d'expiration indiquée dans la lettre de nomination. Ils peuvent être prolongés ou renouvelés à la discrétion du Directeur général, si le membre du personnel en accepte la prolongation ou le renouvellement. À aucun moment, toutefois,

de tels contrats pourront être réputés emporter promesse, juridique ou autre, de prolongation, de renouvellement ou de conversion, quelle que soit la durée de service.»

Il y a également lieu de rappeler la jurisprudence constante du Tribunal concernant le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, en particulier lorsque le non-renouvellement est lié au fait que le poste a été supprimé dans le cadre d'une restructuration. Selon la jurisprudence du Tribunal, le fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son contrat à son échéance (voir, par exemple, les jugements 4587, au considérant 19, 4462, au considérant 18, 3586, au considérant 6, et 3448, au considérant 7). Il s'ensuit que le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité lorsqu'une organisation décide de ne pas prolonger ou renouveler un contrat de durée déterminée, puisque le Tribunal respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne les exigences du service et les perspectives de carrière de ses agents (voir, par exemple, le jugement 3948, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Partant, il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée peut être justifié en droit par la suppression du poste dans le cadre d'une restructuration, pour autant que la suppression du poste repose sur des raisons objectives et valables, dès lors que la suppression ne saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir (voir le jugement 3940, au considérant 3). Une décision portant réorganisation doit être justifiée par des nécessités réelles (voir le jugement 4009, au considérant 15). Une organisation internationale peut se trouver dans l'obligation de réorganiser certains ou la totalité de ses départements ou unités. Les mesures de restructuration peuvent naturellement impliquer de supprimer des emplois, d'en créer de nouveaux ou de redéployer le personnel. Les dispositions à prendre à cet égard relèvent du pouvoir d'appréciation d'une organisation et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal (voir les jugements 4004, au considérant 2, et 3940, au considérant 3).

En résumé, des décisions concernant le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, la suppression d'un poste et/ou un exercice de restructuration sont des décisions discrétionnaires qui ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Les décisions de non-renouvellement ne peuvent être annulées que si elles ont été prises en violation d'une règle de forme ou de procédure; si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit; si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération; si un abus ou un détournement de pouvoir est établi; ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, le jugement 3299, au considérant 6). À leur tour, les décisions portant restructuration, y compris en matière de suppression de poste, ne peuvent être annulées que si elles n'ont pas été prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit ou si elles sont entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé d'une restructuration, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 4004, au considérant 2, 2933, au considérant 10, et 2742, au considérant 34).

La décision du 20 janvier 2021, qui concernait la demande de révision administrative de la requérante, et la décision du 25 septembre 2020 contenaient des explications détaillées sur les raisons de la suppression du poste occupé par la requérante (chef de l'agence d'Aden au Yémen). Ces décisions reposaient sur une restructuration de la mission de l'OIM au Yémen. La décision du 20 janvier 2021 est libellée comme suit:

«La mission connaissait des changements importants, liés à un certain nombre de facteurs, notamment les difficultés opérationnelles dans le nord du Yémen, la nécessité de mieux répondre aux besoins dans le sud du Yémen et des contraintes financières globales, ce qui conduira à fusionner des postes pour éviter les doubles emplois et à réduire les effectifs de manière générale.

[...] Suite à ces changements, tant le poste de coordonnateur principal sur le terrain que celui de chef de l'Unité de la gestion des ressources seront basés à Aden, où leurs titulaires seront responsables de la supervision administrative et programmatique, ainsi que de la coordination politique avec les autorités. En conséquence, le poste de chef d'agence n'est plus



requis à Aden, et il sera supprimé. Il s'ensuit que la mission ne sera pas en mesure de renouveler [le] contrat [de la requérante].

[...]

Après avoir analysé les postes conformément aux critères et aux considérations énoncés dans les [Directives] et en tenant compte de l'intérêt général de l'Organisation, un nouvel organigramme présentant en détail la structure modifiée de la mission a été préparé [...] L'organigramme est le reflet de la rationalisation proposée de certains postes afin de répondre aux nouveaux besoins opérationnels et de réduire les dépenses en personnel – y compris le poste P-4 de chef d'agence (Aden) [...] En outre, le poste P-3 de chef d'agence (Hodeïda) a été supprimé en raison de la fermeture nécessaire de l'agence; et deux des quatre autres agents de la catégorie des administrateurs qui quittent la mission ne seront pas remplacés du tout – leurs fonctions seront exercées par des collègues, et les deux postes vacants restants seront fusionnés en un seul poste. Cela représentait une réduction du personnel relevant de la catégorie des administrateurs, dont les postes sont passés de six à un, ce qui a permis de réaliser des économies.»\*

Quant à la décision attaquée, il y était conclu que: «i) la décision de supprimer [le] poste [de la requérante] avait été dûment prise en coordination avec de multiples parties au sein de l'OIM dans plusieurs divisions, et avait été mise en œuvre conformément aux règles et procédures de l'OIM; et ii) l'OIM avait respecté ses Statut et Règlement du personnel en prenant la décision de ne pas renouveler [le] contrat [de la requérante] et, en particulier, [lui] avait donné un préavis en bonne et due forme conformément à [l'instruction] IN/247 (“Période de préavis”). [...]»\*

Par conséquent, le Tribunal est convaincu que la justification de la restructuration était valable et raisonnable.

La requérante s'appuie également sur les Directives, en partant du principe qu'elles étaient contraignantes et que l'Organisation était tenue de se conformer strictement à toutes les dispositions qu'elles contenaient. Or elle a tort d'invoquer ces dispositions. Il est expressément énoncé dans les Directives qu'elles n'ont pas vocation à être contraignantes, mais sont données «à titre d'information seulement»\*. Le libellé des Directives n'est pas normatif. Elles décrivent ou proposent plutôt les

---

\* Traduction du greffe.

meilleures pratiques. Elles ne font donc pas partie des Statut et Règlement du personnel ni des conditions d'engagement de la requérante.

Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal ne se prononce pas sur le bien-fondé d'un processus de restructuration, à moins que, et jusqu'à ce que, celui-ci soit préjudiciable à un fonctionnaire, en violation des Statut et Règlement du personnel. Il convient d'établir une distinction entre les orientations et les décisions en matière de restructuration, qui relèvent du pouvoir discrétionnaire d'une organisation, et les décisions individuelles adoptées à la suite d'un processus de restructuration. Le Tribunal examinera si ces décisions individuelles sont conformes aux Statut et Règlement du personnel et au devoir de sollicitude de l'Organisation. En l'espèce, rien ne prouve que l'Organisation n'a pas respecté les règles et principes concernant son devoir de sollicitude envers le personnel en cas d'exercices de restructuration.

À la lumière des règles applicables, du contenu des décisions citées ci-dessus et des éléments du dossier, le Tribunal est convaincu que la suppression du poste de la requérante et le processus de restructuration ont constitué, en l'espèce, un exercice correct du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. Ces décisions étaient justifiées par la nécessité réelle de réduire la taille des effectifs de la mission de l'OIM au Yémen. En outre, le processus de restructuration ne concernait pas uniquement le poste de la requérante, puisqu'il s'est soldé par une réduction des postes, qui sont passés de six à un.

5. Les troisième et quatrième moyens de la requérante seront examinés conjointement, puisqu'ils se recourent en partie. Elle allègue que:

- i) les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat constituent un abus de pouvoir, car elles sont entachées de malveillance, de parti pris et de mauvaise foi de la part de ses supérieurs hiérarchiques à son encontre;
- ii) la suppression de son poste n'était qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle, «compte tenu du parti pris et du ressentiment manifestes affichés par ses supérieurs hiérarchiques à son égard au

cours des mois» \* qui ont précédé la suppression de son poste et le non-renouvellement de son contrat; et

- iii) les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat ont violé le devoir de sollicitude et de bonne foi de l'Organisation et «étaient entachées de parti pris, de malveillance et de mauvaise foi et, partant, constituaient un abus de pouvoir» \*.

Elle s'appuie sur les éléments suivants:

- en mars 2020, pendant la pandémie de COVID-19, elle a été inutilement évacuée de son lieu d'affectation au Yémen vers son pays d'origine;
- son mandat a été modifié et réduit, elle a été exclue du partage d'informations et de la prise de décision au sein de l'agence au Yémen, même sur des questions qui auraient dû relever de ses fonctions; et
- la suppression de son poste avait été prévue en août 2020 alors que l'Organisation la rassurait quant à son retour sur son lieu d'affectation.

L'Organisation répond que la requérante a été évacuée en mars 2020 sur ordre direct du Responsable désigné visant à réduire le nombre de fonctionnaires internationaux à Aden avec effet immédiat, en raison tant de la pandémie de COVID-19 que des conditions de sécurité prévalant dans le pays. Le Gouvernement du Yémen avait annoncé la fermeture de l'aéroport et du port maritime d'Aden. Le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (DSS) avait indiqué que les conditions de sécurité se détérioraient et avait exprimé des inquiétudes quant au nombre de fonctionnaires présents à Aden. Les effectifs avaient été limités au seul personnel essentiel. Les agences avaient été encouragées à «envisager sérieusement d'évacuer les agents pour qu'ils travaillent depuis chez eux» \* et à utiliser la dernière rotation avant la fermeture de l'aéroport pour mettre cette mesure en œuvre. En conséquence, la direction générale a pris des mesures le 16 mars 2020 pour évacuer la requérante, ainsi que le

---

\* Traduction du greffe.

fonctionnaire chargé de l'appui aux programmes basé à Aden. La requérante a été renvoyée dans son pays d'origine officiel, l'Inde, et a continué à exercer des fonctions selon un mandat révisé, adapté à ses modalités de travail à distance. Par nécessité, certaines tâches et responsabilités relevant de son mandat ont été assignées au coordonnateur principal sur le terrain et au chef adjoint de la mission (le «chef adjoint»), qui étaient restés à l'agence d'Aden en raison de la suspension des vols à destination de Sana'a, au Yémen. Bien que la requérante ait initialement informé la mission de l'OIM au Yémen en juillet 2020 qu'elle souhaitait regagner son lieu d'affectation, sa demande n'a pu être satisfaite en raison de la reprise tardive des vols entre l'Inde et le Yémen. En outre, en septembre 2020, en raison de la «menace à la sécurité de l'information», le DSS a limité le nombre total des agents de l'OIM présents dans différents lieux d'affectation dans le pays.

Au vu de ce qui précède, les troisième et quatrième moyens sont dénués de fondement.

Le Tribunal relève que le parti pris, la partialité et la mauvaise foi ne se présument pas, ils doivent être prouvés et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve (voir le jugement 4688, au considérant 10, et la jurisprudence citée). 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, comme c'est le cas en l'espèce, lorsque les actes de l'organisation, qui sont censés avoir été entachés de parti pris, se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir le jugement 4745, au considérant 12).

Dans la présente affaire, le Tribunal estime que la requérante n'a pas démontré que les mesures prises par l'Organisation au cours des mois qui ont précédé son non-renouvellement, à partir de mars 2020, ne reposaient pas sur une justification objective vérifiable. Son évacuation en mars 2020, ainsi que son retour retardé dans son lieu d'affectation au Yémen, et les modifications apportées à son mandat semblent

découler de la situation mondiale et locale due à la pandémie de COVID-19 et aux problèmes de sécurité au Yémen, et non d'un parti pris à l'encontre de la requérante. Le Tribunal note également que la requérante accuse ses supérieurs hiérarchiques de parti pris et de partialité, mais il ressort des éléments du dossier qu'elle rendait compte au coordonnateur principal sur le terrain et au chef adjoint, tandis que les décisions concernant la suppression de son poste et le non-renouvellement de son contrat ont été prises par d'autres responsables, à savoir la chef de mission et la chef des Ressources humaines. Par conséquent, rien ne prouve que ses supérieurs hiérarchiques aient joué un rôle substantiel dans la décision de restructuration et dans la décision de supprimer son poste à son détriment.

6. Au titre de son cinquième moyen, la requérante avance que l'OIM n'a pas déployé d'efforts raisonnables pour lui trouver un autre emploi. Elle soutient que, étant donné que l'OIM a supprimé le poste d'une fonctionnaire ayant plus de six ans d'expérience professionnelle dans de nombreux lieux d'affectation, elle avait l'obligation de lui trouver un autre emploi avant sa cessation de service. Selon la requérante, l'OIM ne s'est pas acquittée de cette obligation. Elle s'appuie sur le jugement 3908, au considérant 16, et insiste sur le fait que l'OIM aurait dû lui trouver un poste et l'y réaffecter directement, plutôt que de lui demander de se porter candidate à des postes dans le cadre de procédures de sélection normales. Elle a déjà fait acte de candidature à pas moins de 18 postes à l'OIM, dont un au sein de la mission de l'OIM au Yémen, en vain. La requérante recense différents postes pour lesquels elle s'est portée candidate et n'a pas été présélectionnée, ou pour lesquels elle a été présélectionnée mais n'a pas été retenue.

Ce moyen est dénué de fondement. La requérante a tort d'invoquer le jugement 3908, au considérant 16, qui énonçait ce qui suit:

«[...] [L]e Tribunal reconnaît depuis longtemps le droit d'une organisation internationale de restructurer ses services et de supprimer des postes [...], ce qui met en péril la continuité de l'emploi des titulaires des postes supprimés. Cependant, ce droit de supprimer des postes s'accompagne d'une obligation de traiter équitablement les fonctionnaires qui occupent les postes supprimés. Cette obligation implique notamment

d'identifier, s'ils existent, d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés disposent de l'expérience et des qualifications requises.»

Ce principe a été exprimé dans une situation factuelle différente, à savoir dans des affaires de résiliation anticipée d'un engagement comme suite à la suppression d'un poste (voir aussi, outre le jugement 3908, les jugements 4094, au considérant 4, et 4036, aux considérants 6 à 8), et non dans une affaire de non-renouvellement d'un contrat, comme en l'espèce. Dans une autre affaire de non-renouvellement lié à la suppression d'un poste, le Tribunal a estimé que l'Organisation «était tenue de rechercher avec [le requérant] d'autres possibilités d'emploi avant qu'il ne quitte son service», mais il a tiré cette conclusion après avoir tenu compte des circonstances spécifiques de l'affaire, dans laquelle le requérant avait été «employé au bénéfice d'une série d'engagements à court terme pendant la majeure partie de sa carrière [...] [alors] que, concrètement, l'intéressé avait travaillé pendant plus d'une décennie et demie au service de l'Organisation», à savoir pendant plus de 15 ans entre juin 1993 et décembre 2008 (voir le jugement 3159, au considérant 20; voir aussi les jugements 4654, au considérant 20, et 2902, au considérant 14). Au contraire, dans la présente affaire, la requérante travaillait pour l'OIM depuis six ans, mais n'avait occupé qu'à partir de 2019 le poste qui a été supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. En tout état de cause, l'Organisation a placé la requérante en congé spécial sans traitement à l'expiration de son contrat de durée déterminée, et ce, jusqu'au 31 décembre 2022; elle l'a donc bel et bien aidée à rechercher d'autres possibilités d'emploi «avant sa cessation de service»\*.

En l'espèce, l'Organisation n'était pas tenue par une disposition spécifique de trouver un autre poste. Lorsque le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est justifié, il n'est pas obligatoire de réaffecter directement le fonctionnaire à un autre poste adéquat, s'il existe. En outre, l'Organisation a souligné, dans la décision du 20 janvier 2021, «la nature unique de la structure de financement de l'OIM qui est une organisation axée sur les projets, ce qui signifie que

---

\* Traduction du greffe.

l'emploi de fonctionnaires est intrinsèquement lié à la durée des projets spécifiques pour lesquels ils sont engagés et à la disponibilité du financement des postes qu'ils occupent»\*. Toutefois, comme indiqué ci-dessus et conformément à son devoir de sollicitude, l'Organisation a placé la requérante en congé spécial sans traitement à l'expiration de son contrat de durée déterminée, et ce, jusqu'au 31 décembre 2022, afin qu'elle puisse présenter sa candidature à des postes vacants au sein de l'OIM en tant que candidate interne.

L'Organisation a également exploré, mais en vain, d'autres possibilités d'emploi pour la requérante. Il ressort des éléments du dossier que l'Organisation a fait de sérieux efforts et tentatives à cet égard, à de multiples reprises. La requérante a notamment été encouragée à prendre contact avec le responsable de la gestion des aptitudes pour obtenir de l'aide, à mettre à jour son formulaire de notice personnelle et à faire acte de candidature à tous les postes vacants pour lesquels elle s'estimait qualifiée. Le responsable de la gestion des aptitudes a entretenu des contacts réguliers avec la requérante concernant ses préférences et les postes vacants auxquels elle avait fait acte de candidature, y compris «une communication de suivi systématique avec la direction des missions et des bureaux régionaux»\* afin de soutenir sa candidature.

Par conséquent, le Tribunal ne saurait conclure que l'OIM a manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante. Dans cette mesure, il ne suffit pas que la requérante démontre, comme elle le fait dans ses moyens, qu'elle n'a pas été retenue après s'être portée candidate à plusieurs postes.

7. En conclusion, comme indiqué plus haut, la requérante se verra accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses. Obtenant partiellement gain de cause, elle a droit à 5 000 francs suisses à titre de dépens. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

---

\* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 23 août 2021 est annulée.
2. L'OIM versera à la requérante une indemnité de 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. L'OIM versera à la requérante la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 17 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

PATRICK FRYDMAN    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

MIRKA DREGER