

C. V.

c.

GGGI

138^e session

Jugement n° 4909

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Institut mondial de la croissance verte (GGGI), formée par M^{me} W. C. V. le 14 février 2024;

Vu les éléments d'information fournis par les parties les 28 février et 4 mars 2024 en réponse à une demande du Président du Tribunal du 21 février 2024 formulée en vertu de l'article 7, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal et l'article 7 de son Règlement;

Après avoir examiné le dossier;

CONSIDÈRE:

1. La requérante est entrée au service de l'organisation le 17 janvier 2022 au titre d'un contrat de travail à durée déterminée arrivant à échéance le 16 janvier 2025 pour occuper le poste d'administrateur principal pour la mobilisation des ressources et le développement des entreprises* à Songdo (République de Corée).

* Traduction du greffe («Senior Officer – Resource Mobilization and Business Development»).

2. Par la présente requête, elle attaque la décision du Directeur général du 20 novembre 2023 portant résiliation de son contrat d'engagement avec effet au 31 décembre 2023 en raison de la suppression de son poste. En réponse à une demande d'éclaircissement quant aux motifs de cette suppression, il lui fut indiqué le 4 décembre 2023 que, comme cela avait été annoncé lors d'une réunion du 16 novembre précédent, le département auquel elle était rattachée allait être supprimé à la fin du mois de décembre par suite d'une réorganisation structurelle du GGGI.

La requérante demande au Tribunal de considérer que son «licenciement» serait abusif et de lui accorder les indemnités de fin de service qui, selon elle, lui seraient dues, ainsi que des dommages-intérêts au titre du préjudice qu'elle estime avoir subi.

3. Ayant constaté que la requête ne faisait pas mention de l'usage par la requérante des voies de recours interne prévues par le chapitre 12 du Règlement du personnel du GGGI, le Président du Tribunal a formulé une demande d'information à ce sujet, le 21 février 2024, sur le fondement de l'article 7, paragraphe 2, du Règlement du Tribunal. Plus précisément, il a demandé aux parties d'indiquer si les voies de recours interne prévues en la matière avaient été épuisées ou si une éventuelle dispense de cette exigence avait été accordée à l'intéressée.

Dans la réponse qu'elle a communiquée le 28 février 2024, la requérante a expliqué que les dispositions du chapitre 12 du Règlement du personnel prévoyaient, selon elle, «la possibilité, et non l'obligation» de soumettre un recours interne en vue de la résolution des conflits et que, dans la mesure où lesdites dispositions n'étaient «pas d'application» dans la présente affaire, elle avait décidé de saisir directement le Tribunal.

L'organisation défenderesse a, pour sa part, confirmé, dans sa réponse du 4 mars 2024, que les voies de recours interne n'avaient pas été épuisées et que la requérante n'avait bénéficié d'aucune dispense à cet égard.

4. Le paragraphe 1 de l'article 12.3 du Règlement du personnel du GGGI prévoit que les fonctionnaires de l'organisation peuvent saisir le Directeur général en vue de contester une décision administrative qui leur est défavorable. Cette saisine se fait par la voie d'une demande de réexamen de la mesure contestée, qui doit être formée dans un délai de trente jours suivant la notification de ladite mesure, sauf s'il s'agit d'une décision de non-confirmation d'un contrat d'engagement ou d'une décision disciplinaire, auquel cas le délai est de quinze jours. Selon les termes du paragraphe 3 du même article, si le fonctionnaire n'est pas satisfait de la réponse donnée par le Directeur général, il dispose alors d'un délai de quinze jours pour introduire un recours. En vertu du paragraphe 9, le Directeur général doit prendre une décision définitive statuant sur ce recours sur la base des recommandations émises par l'organe paritaire de recours constitué à cette occasion. Enfin, l'article 12.5 prévoit que, après épuisement de ces voies de recours interne, le fonctionnaire peut saisir le Tribunal contre la décision finale du Directeur général.

5. En vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, «[u]ne requête n'est recevable que si la décision attaquée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel».

6. En l'espèce, les voies de recours auxquelles la requérante avait accès en vertu des dispositions du chapitre 12 précité du Règlement du personnel du GGGI constituaient des «moyens de recours mis à sa disposition» au sens dudit article VII, paragraphe 1. La circonstance, mise en avant par l'intéressée, que l'organisation n'aurait pas, selon elle, fait preuve de «bonne volonté et bonne foi» dans la gestion de sa situation ne serait, en tout état de cause, pas de nature à la dispenser de son obligation d'épuiser les voies de recours interne avant de saisir le Tribunal. En effet, ainsi que le Tribunal l'a maintes fois rappelé dans sa jurisprudence, un fonctionnaire ne saurait éluder à son gré cette obligation d'épuiser les moyens de recours interne avant de déposer une requête (voir, par exemple, les jugements 3706, au

considérant 3, 2811, aux considérants 10 et 11, et la jurisprudence citée).

7. Il résulte de ce qui précède que la requête est manifestement irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et doit, par suite, être rejetée conformément à la procédure sommaire prévue à l'article 7 du Règlement du Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, 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.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER