

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

L.

c.

Organisation ITER

126^e session

Jugement n° 3991

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M^{me} Y. L. le 22 octobre 2016 et régularisée le 18 novembre 2016, la réponse de l'Organisation ITER du 14 mars 2017, la réplique de la requérante du 29 avril et la duplique de l'Organisation ITER du 4 septembre 2017;

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;

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

La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

En novembre 2009, la requérante, ressortissante de la République de Corée, fut engagée au titre d'un contrat de cinq ans en qualité d'aide-comptable, au grade G-2, dans la Division du budget et des finances de l'Organisation ITER. Cet engagement faisait suite à sa nomination par l'Agence domestique coréenne, conformément à l'article 4 du Règlement du personnel. Le 1^{er} janvier 2013, elle fut nommée, après consultation avec l'Agence domestique coréenne, à un poste de comptable de grade G-4, mais la date d'expiration de son contrat, à savoir le 22 novembre 2014, resta inchangée.

Le contrat de la requérante fut ensuite renouvelé pour deux ans, du 23 novembre 2014 au 22 novembre 2016. Début février 2016, le Département des ressources humaines demanda au supérieur hiérarchique de la requérante de remplir le formulaire d'examen individuel et de faire une recommandation, avant la fin du mois, concernant le renouvellement de son contrat. Le 29 février 2016, la requérante rencontra le Directeur général pour discuter du renouvellement de son contrat. Elle expliqua que sa situation était inhabituelle, car elle n'avait pas travaillé pour une institution publique coréenne avant de rejoindre l'Organisation.

Le 22 mars 2016, le Directeur général l'informa par courriel qu'à la suite de leur entrevue il s'était renseigné auprès des autorités coréennes sur «ce qu'il en était de [son] renouvellement éventuel»*. Les autorités coréennes avaient répondu que, conformément à la politique coréenne en la matière, la règle générale selon laquelle un contrat de cinq ans ne pouvait être prolongé continuait de s'appliquer, indépendamment du fait qu'un fonctionnaire avait ou non déjà travaillé pour une institution publique coréenne. Le Directeur général ajouta qu'il n'entendait pas demander une dérogation à cette règle, car le maintien d'un poste de comptable ne se justifiait pas. La requérante lui écrivit le 29 mars, affirmant que la décision de ne pas renouveler son contrat aurait dû être prise en fonction des besoins opérationnels de l'Organisation et de ses prestations. Elle fit observer que l'article 6.1 du Règlement du personnel ne donnait pas à l'État Membre dont le fonctionnaire est originaire le pouvoir de décider du renouvellement du contrat. Le Directeur général répondit le lendemain que la décision avait été prise par lui et non par l'État Membre.

Le 15 avril, le supérieur hiérarchique de la requérante soumit la version définitive du formulaire d'examen individuel. Il indiqua que, sur la base de l'évaluation préliminaire des besoins opérationnels, le poste de la requérante n'était plus nécessaire et recommanda le non-renouvellement de son contrat.

* Traduction du greffe.

Par une lettre du 22 avril 2016, le Directeur général fit savoir à la requérante que, compte tenu de l'évolution des besoins opérationnels et des changements envisagés dans la nature et les fonctions afférentes à son poste, son contrat ne serait pas renouvelé à son expiration le 22 novembre 2016. La requérante saisit le Directeur général d'un recours contre cette décision en mai 2016. Elle fit valoir en particulier que les «besoins opérationnels» invoqués n'étaient pas démontrés et que la véritable raison de cette décision se trouvait dans le courriel qu'il lui avait adressé le 22 mars, à savoir le respect des souhaits des autorités coréennes.

N'ayant reçu aucune réponse dans les délais prescrits, la requérante présenta une demande de médiation le 23 juin. Le médiateur rendit son rapport le 8 août. Il concluait que les justifications données pour le non-renouvellement du contrat étaient insuffisantes, compte tenu en particulier de l'absence d'informations fiables permettant de savoir comment et pourquoi le Directeur général était parvenu à la conclusion que le non-renouvellement du contrat de la requérante serait dans l'intérêt de l'Organisation. Le médiateur releva qu'il existait un poste (le poste FBM-116) identique à celui de la requérante et que l'on ne s'était pas interrogé sur l'opportunité de le supprimer également ou de le supprimer à la place du poste de la requérante, apparemment parce que le contrat de la requérante venait à expiration. Le médiateur estimait également que l'Organisation aurait dû s'efforcer d'aider la requérante à trouver un poste adéquat. Il recommandait donc au Directeur général de reconsidérer sa décision et de demander au supérieur hiérarchique de la requérante de remplir un nouveau formulaire d'examen individuel et de formuler une recommandation motivée concernant le renouvellement du contrat de la requérante. Dans l'éventualité où le supérieur hiérarchique recommanderait de ne pas renouveler le contrat de la requérante, le médiateur recommandait que des informations similaires soient fournies au Directeur général en ce qui concerne le poste FBM-116. Le Directeur général devrait alors communiquer à la requérante une décision modifiée dûment motivée qui lui permettrait de comprendre pourquoi, si cela était encore le cas, le non-renouvellement de son contrat était conforme aux «intérêts opérationnels» de l'Organisation. Si le Directeur général maintenait sa décision de ne pas renouveler son contrat, il

devrait demander au Département des ressources humaines d'aider l'intéressée à trouver un autre emploi au sein de l'Organisation.

Par une lettre datée du 23 août 2016, le Directeur général informa la requérante que, au vu du rapport du médiateur, il avait demandé à son supérieur hiérarchique de réévaluer les besoins opérationnels. Une évaluation approfondie avait été réalisée et avait confirmé que le poste de l'intéressée ne serait pas nécessaire dans les années à venir. Le Directeur général avait également demandé au Département des ressources humaines de vérifier si l'un des postes vacants ou programmés correspondait aux qualifications et à l'expérience de la requérante, mais aucun poste adéquat n'avait été identifié. Il avait donc décidé de maintenir sa décision. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 23 août 2016 et d'ordonner le renouvellement de son contrat pour une durée d'au moins cinq ans. Dans l'éventualité où elle aurait quitté ses fonctions par suite de la décision attaquée, elle demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif dans un poste correspondant à son expérience et à ses qualifications, et le versement de l'ensemble des traitements et indemnités à compter de la date de cessation de service et jusqu'à la date de réintégration. Elle réclame une indemnité pour le préjudice causé à sa santé et à sa réputation professionnelle, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral. En outre, elle réclame les dépens.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'Organisation ITER au titre d'un contrat de cinq ans à compter du 23 novembre 2009. Elle a été initialement nommée à un poste de grade G-2. Elle a obtenu en janvier 2013 un poste de grade G-4 après avoir réussi un concours, mais la nomination à ce poste était assortie des mêmes conditions, quant à la durée du contrat, que sa nomination initiale. Autrement dit, le contrat devait expirer le 22 novembre 2014. Avant l'expiration de son contrat,

elle a obtenu un autre contrat d'une durée de deux ans, jusqu'au 22 novembre 2016.

2. Au cours du premier semestre 2016, la requérante a été informée à deux reprises par le Directeur général qu'en substance son contrat ne serait pas renouvelé à son expiration en novembre 2016. La deuxième fois, par une communication datée du 22 avril 2016, le Directeur général l'a informée que, «compte tenu de l'évolution des besoins opérationnels de l'Organisation ITER et des changements envisagés dans la nature et les fonctions afférentes à [son] poste, [il] a[vait] décidé de ne pas renouveler [son] contrat de travail en cours»*. Il n'y a pas lieu d'exposer en détail tous les faits survenus, y compris les documents produits, au cours de la période qui a précédé et suivi les communications du Directeur général. En effet, la requérante a demandé une médiation en vertu de l'alinéa (d) de l'article 26.1 du Règlement du personnel, qui a donné lieu au rapport du médiateur daté du 8 août 2016. Ce rapport présente une évaluation claire, rationnelle et objective des faits et des documents relatifs à la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Dans les circonstances de l'espèce, les recommandations du médiateur sont également rationnelles et objectives et apparaissent en définitive comme étant appropriées, sous réserve de ce qui sera dit ci-après concernant le poste FBM-116.

3. Le médiateur avait clairement, et a d'ailleurs exprimé, de sérieuses réserves quant au processus qui a conduit à la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, et également quant aux motifs invoqués pour justifier cette décision. Afin de s'assurer que toute décision prise ultérieurement concernant le renouvellement ou le non-renouvellement du contrat de la requérante soit fondée, le médiateur a recommandé au Directeur général de :

- «a) reconsidérer sa décision du 22 avril 2016 de ne pas renouveler le contrat [de la requérante] à son expiration;

* Traduction du greffe.

- b) demander au supérieur hiérarchique [de la requérante] — en collaboration avec le Département des ressources humaines et conformément aux procédures existantes, adaptées si nécessaire — de :
 - i) remplir un nouveau formulaire d'examen individuel pour la [requérante], en y formulant une nouvelle recommandation sur la question du renouvellement et en y faisant figurer ou en y joignant les informations, considérations ou explications nécessaires pour permettre au Directeur général de prendre une décision éclairée sur la question du renouvellement du contrat [de la requérante];
 - ii) préparer des documents ou des informations similaires à l'intention du Directeur général concernant le poste FBM-116 et son titulaire en cas de recommandation de non-renouvellement fondée sur les intérêts opérationnels de l'Organisation;
- c) communiquer à la [requérante] une décision modifiée, du moins en ce qui concerne le raisonnement suivi, expliquant — en cas de non-renouvellement — les motifs permettant à la [requérante] de comprendre pourquoi il estime que le non-renouvellement est nécessaire eu égard aux intérêts opérationnels de l'Organisation; et, en cas de non-renouvellement
- d) demander au Département des ressources humaines d'aider la [requérante] à trouver un autre emploi au sein de l'Organisation correspondant aux intérêts opérationnels de celle-ci.»*

4. Il convient d'expliquer deux éléments de ces recommandations et de faire brièvement référence au contexte général. Un formulaire d'examen individuel (mentionné à la recommandation b) i)) est un document rempli par le supérieur hiérarchique d'un membre du personnel qui contient plusieurs évaluations. La première porte sur la question de savoir si le poste occupé par le membre du personnel sera nécessaire au cours des cinq prochaines années. La deuxième concerne les prestations du membre du personnel au cours des quatre années précédentes. La troisième porte sur les compétences et le potentiel du membre du personnel. La quatrième et dernière évaluation concerne la question de savoir si le contrat du membre du personnel doit être renouvelé, si le membre du personnel a joué un rôle clé et si le supérieur hiérarchique recommande le membre du personnel pour un autre type d'activité dans l'Organisation. Concernant la requérante, un projet de formulaire

* Traduction du greffe.

d'examen individuel a été établi en mars 2016 et le formulaire d'examen individuel définitif rempli le 15 avril 2016. Dans son rapport, le médiateur a attiré l'attention sur les lacunes de procédure et de fond dans le processus et l'évaluation.

5. L'autre élément des recommandations méritant une explication concerne la référence faite, dans la recommandation b) ii), au poste FBM-116. Ce poste était identique au poste occupé par la requérante. Le médiateur a rejeté l'argument de l'Organisation selon lequel ce fait n'était pas pertinent puisque le contrat de la requérante arrivait à échéance et la question de savoir s'il fallait maintenir ou non le contrat de travail d'un autre collègue était une question indépendante. Le médiateur a considéré que : «la question de savoir lequel des deux postes devait être supprimé, ou si les deux postes devaient être supprimés, aurait dû être examinée avant que le Directeur général ne prenne une décision concernant la situation [de la requérante]. S'il convient de tenir compte du fait que seul le contrat [de la requérante] arrivait à expiration, il y a lieu d'examiner également (compte tenu, là encore, des intérêts opérationnels de l'Organisation) les mérites, l'ancienneté, les compétences et les profils respectifs d'autres membres du personnel exerçant les mêmes fonctions.»*

6. Il ressort de la décision attaquée, à savoir la lettre du Directeur général du 23 août 2016, que ce dernier a pris des mesures conformes au contenu des recommandations. Plus précisément, la lettre indique que le Directeur général a demandé au Département des finances et des achats, en coordination avec le Département des ressources humaines, d'évaluer les besoins opérationnels du Département des finances et des achats dans les années à venir. La lettre indique également que cette réévaluation a permis de conclure que le poste alors occupé par la requérante ne serait plus nécessaire à la fin de son contrat en novembre 2016. Il y est également dit que le Directeur général avait demandé au supérieur hiérarchique de la requérante de remplir un nouveau formulaire d'examen individuel. La requérante en a reçu une copie.

* Traduction du greffe.

Le document est daté du 18 août 2016. Le supérieur hiérarchique y conclut que le poste de l'intéressée n'est pas indispensable et recommande de ne pas renouveler son contrat. La lettre explique par ailleurs les motifs du non-renouvellement du contrat de la requérante et pourquoi les tentatives de lui trouver un autre poste au sein de l'Organisation se sont avérées infructueuses.

7. Les moyens invoqués par la requérante dans ses écritures portent essentiellement sur les faits qui ont conduit au rapport du médiateur. Toutefois, et même en admettant le bien-fondé des critiques de la requérante au sujet de ces faits, ses moyens ne tiennent pas compte du fait que les recommandations du médiateur, qui pour l'essentiel ont été suivies par le Directeur général, visaient à surmonter les lacunes justifiant ces critiques. En effet, la requérante n'a soumis aucun argument pertinent pour démontrer que les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations étaient elles-mêmes entachées d'erreurs. Certes, la requérante fait valoir que le Directeur général n'a pas suffisamment expliqué les besoins opérationnels à l'origine de la décision de ne pas renouveler son contrat. Or il l'a fait. Et, en tout état de cause, comme le souligne l'Organisation dans sa réponse, le Tribunal ne saurait censurer l'exercice d'un pouvoir d'appréciation, tel que le pouvoir de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée, à moins qu'il ne soit démontré que l'autorité compétente s'est fondée sur des principes erronés, a violé les règles de procédure, a omis de tenir compte d'un fait essentiel ou est parvenue à une conclusion manifestement inexacte (voir, par exemple, les jugements 3914, au considérant 4, et 3769, au considérant 6).

8. Un élément des recommandations du médiateur qui semble ne pas avoir été pris en compte par le Directeur général concerne la recommandation b) ii).

9. Dans ses écritures, la requérante avance deux arguments relatifs à cette recommandation. Le premier est que celle-ci n'a pas été suivie et que le poste FBM-116 n'a pas été pris en considération dans le cadre de l'examen de la question du renouvellement de son contrat.

Le second est que la possibilité de lui attribuer ce poste n'a pas été examinée. S'agissant du second argument, l'Organisation fait valoir que le poste était alors occupé et que le titulaire était en droit d'être employé bien au-delà de la date d'expiration du contrat de travail de la requérante, soit le 22 novembre 2016. Cette réponse est correcte et n'est pas contestable. En ce qui concerne le premier argument, le Directeur général avait le droit, en vertu de son pouvoir d'appréciation et malgré la recommandation du médiateur, de se concentrer uniquement sur les compétences et les capacités de la requérante pour déterminer si son poste devait être maintenu et, dans le cas contraire, si le contrat devait être renouvelé. L'approche suivie par le Directeur général ne révèle aucune erreur qui justifierait la censure du Tribunal.

10. Il résulte de ce qui précède que les arguments de la requérante sont dénués de fondement et que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ