

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

F.
c.
OIT

121^e session

Jugement n° 3625

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} N. F. le 8 mars 2013 et régularisée le 6 juin, la réponse de l'OIT du 11 septembre, la réplique de la requérante du 18 novembre 2013, la duplique de l'OIT du 18 février 2014, les écritures supplémentaires de la requérante du 2 juin et les observations finales de l'OIT à leur sujet du 13 octobre 2014;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de rejeter ses allégations de harcèlement sans qu'une enquête n'ait été diligentée. Elle conteste également la décision de maintenir son rapport d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 et les conclusions et recommandations du Comité des rapports à ce sujet, ainsi que les décisions de ne pas renouveler son contrat et de ne pas la réaffecter à un autre poste par choix direct.

Suite à une procédure de sélection par concours, la requérante fut engagée en février 2007 en vertu d'un contrat de durée déterminée d'un an en qualité de fonctionnaire responsable de l'administration du travail au grade P2. Dans son premier rapport d'évaluation qui

couvrait la période du 5 février au 31 octobre 2007, elle obtint l'appréciation globale «pleinement satisfaisant» de la part de son chef responsable. Dans ses commentaires de décembre 2007, le Comité des rapports fit observer qu'il s'agissait là d'une évaluation très positive et approuva le rapport.

Dans son deuxième rapport d'évaluation qui couvrait la période du 1^{er} novembre 2007 au 31 juillet 2008, elle obtint l'appréciation globale «satisfaisant du point de vue technique» mais «insatisfaisant du point de vue du comportement», et son chef responsable recommanda que sa période de stage soit prolongée d'un an. Dans ses commentaires, la requérante prit note des préoccupations de son chef responsable et s'engagea à faire les efforts nécessaires. En décembre 2008, relevant les sérieuses réserves émises par le chef responsable au sujet des compétences de la requérante en matière relationnelle et en matière de communication, le Comité des rapports demanda que le chef en question remplisse un rapport d'évaluation ad hoc couvrant la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009. Le Comité approuva la recommandation du chef responsable de prolonger la période de stage de la requérante.

Dans le rapport d'évaluation ad hoc d'octobre 2009 couvrant la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009, la requérante obtint l'appréciation globale «satisfaisant», mais il fut recommandé qu'elle acquière une meilleure connaissance comparative de son domaine de travail. Suite à des demandes d'informations complémentaires formulées par le Comité des rapports et après avoir entendu la requérante, son chef direct et son chef responsable, le Comité conclut, dans son rapport du 20 mai 2010, que des préoccupations subsistaient s'agissant des compétences de la requérante en matière relationnelle et en matière de communication. Il notait que ses chefs avaient également émis des réserves au sujet de la planification de son travail et de ses compétences en matière d'organisation, de même qu'au sujet de son intégration dans l'unité. Le Comité approuva la fin de sa période de stage ainsi que la prolongation de son contrat au-delà de cette période à la lumière d'un certain nombre de considérations, notamment que ses contributions techniques étaient considérées comme satisfaisantes, qu'elle était disposée à travailler sur ses compétences relationnelles et n'avait peut-être pas

bénéficié d'une formation suffisante, et que la réorganisation en 2009 du département au sein duquel se trouvait son unité avait pu la décourager de demander à ses chefs davantage de conseils sur l'ordre de priorité de ses tâches. Il souhaitait continuer à être associé au réexamen des rapports d'évaluation ultérieurs.

Entre-temps, le BIT modifia son système d'évaluation de la performance du personnel en introduisant le «Cadre de suivi du comportement professionnel», qui comprend trois étapes : le début du cycle, l'examen à mi-parcours et la fin du cycle.

Le formulaire de début du cycle de la requérante fut établi en janvier 2010. Dans son examen à mi-parcours couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, tant son chef direct que son chef responsable exprimèrent de sérieuses préoccupations concernant la qualité de son travail, alléguant un manque de capacité d'analyse, et recommandèrent que la requérante envisage d'autres possibilités de carrière et d'autres affectations en dehors de l'unité. Dans ses commentaires, la requérante fit part de son désaccord avec cette analyse. Elle attirait l'attention sur les évaluations positives antérieures et prétendait que, depuis janvier 2010, elle avait été soumise à des critiques systématiques et injustifiées, ainsi qu'à une «rétrogradation» systématique de ses tâches. Elle concluait que son travail n'avait pas été évalué de manière objective et que, dans ces circonstances, le mieux serait qu'elle puisse avoir la possibilité de poursuivre sa carrière dans une autre unité.

Dans ses commentaires de mars 2011, le Comité des rapports prit note des graves préoccupations qui avaient été exprimées ainsi que des divergences d'opinions entre la requérante et ses chefs. Il demanda à examiner des échantillons du travail accompli par la requérante et invita les chefs de cette dernière à coordonner leurs efforts avec le Département du développement des ressources humaines afin de trouver pour elle une affectation temporaire de six mois en dehors de l'unité, qui ferait l'objet d'une évaluation ad hoc. En l'absence d'accord entre la requérante et ses chefs, le Comité des rapports choisit cinq échantillons parmi ceux présentés (trois échantillons fournis par la requérante et deux par ses chefs).

Dans son rapport du 14 avril 2011, le Comité des rapports conclut qu'après quatre ans dans le poste les progrès de la requérante ne semblaient ni soutenus ni réguliers. Même s'il reconnaissait qu'elle avait adopté une attitude positive vis-à-vis des retours d'informations, il estimait que des préoccupations subsistaient s'agissant de sa performance globale et de son évolution.

Par lettre du 11 novembre 2011, la requérante fut informée que son poste serait supprimé et que son contrat ne serait pas renouvelé à sa date d'expiration le 4 février 2012. Il était expliqué dans la lettre que les besoins en personnel de l'ancien département avaient changé suite à une restructuration et que l'unité au sein de laquelle travaillait la requérante avait besoin de fonctionnaires de plus haut niveau en raison de l'augmentation du nombre de demandes de conseils techniques et d'expertises de haut niveau émanant de mandants dans le domaine de l'inspection et de l'administration du travail. Malgré les efforts déployés pour améliorer ses compétences professionnelles et à la lumière des considérations du Comité des rapports, ses progrès n'étaient pas considérés comme suffisants pour répondre aux nouvelles exigences de l'unité. Elle était également informée que, compte tenu de sa situation personnelle, une affectation temporaire au grade P2 dans un autre département avait été identifiée et lui permettrait de fournir un statut de résidence et une couverture sociale à sa famille, tout en lui donnant la possibilité de se porter candidate à des concours internes et/ou à des offres d'emploi externes pour une dernière période.

En décembre 2011, la requérante introduisit auprès du Département du développement des ressources humaines une réclamation intitulée «Réclamation pour traitement incompatible avec les conditions d'emploi», alléguant des faits qui, selon elle, constituaient une campagne de harcèlement. Elle demandait que ses allégations fassent l'objet d'une enquête. Elle demandait également que son examen à mi-parcours couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 ainsi que le résumé des auditions du Comité des rapports soient retirés de son dossier personnel et remplacés par un corrigendum, et que la décision de ne pas renouveler son contrat soit annulée. Elle introduisit une seconde réclamation en février 2012 pour contester les conclusions et

recommandations du Comité des rapports en date du 14 avril 2011 ainsi que la décision subséquente de ne pas renouveler son contrat. Par une lettre de mars 2012, elle sollicita le retrait de la décision de ne pas renouveler son contrat et demanda à être affectée par choix direct à l'un des deux postes de juriste de grade P2 qui avaient alors été mis au concours.

Par lettre du 14 mars 2012, la requérante fut informée que l'administration ne voyait aucune raison de retirer ses rapports d'évaluation ou la décision de ne pas renouveler son contrat. Il était indiqué dans la lettre que l'administration avait attentivement examiné l'ensemble des pièces fournies, ainsi que le dossier personnel de la requérante et les comptes rendus du Comité des rapports, et que nombre des allégations de la requérante relatives à «un traitement injuste [avaie]nt déjà été portées à l'attention du Comité des rapports».

En avril 2012, la requérante déposa trois réclamations distinctes auprès de la Commission consultative paritaire de recours, contestant les décisions contenues dans la lettre du 14 mars. Dans son rapport unique de novembre 2012, la Commission recommanda à l'unanimité le rejet des réclamations comme étant dénuées de fondement. Elle considérait que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante avait été prise pour des raisons valables, fondées sur des impératifs opérationnels ainsi que sur sa performance et son potentiel de progrès, que la procédure de réexamen de ses évaluations par le Comité des rapports n'était pas viciée, et qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un traitement injuste ou d'un harcèlement.

Le 13 décembre 2012, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

La requérante, qui a quitté le BIT le 4 mai 2013, demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner qu'une enquête indépendante soit diligentée au sujet de ses allégations de harcèlement. En ce qui concerne la décision de ne pas renouveler son contrat, elle demande que le Tribunal ordonne à l'OIT de la réaffecter à un poste régulier correspondant à son grade et à ses qualifications, de retirer de son dossier personnel les conclusions du Comité des rapports en date

du 14 avril 2011, l'examen à mi-parcours ainsi que le rapport de l'audition de son chef direct et de son chef responsable devant le Comité en mars 2010. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dépens d'un montant de 2 000 francs suisses.

L'OIT invite le Tribunal à rejeter les conclusions de la requérante comme étant irrecevables en partie et dénuées de fondement dans leur intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OIT le 5 février 2007, au grade P2, en vertu d'un contrat de durée déterminée. Son engagement était conditionné par l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage obligatoire de deux ans. À la suite de ses deux premières périodes d'évaluation (5 février – 31 octobre 2007 et 1^{er} novembre 2007 – 31 juillet 2008), il fut recommandé que la période de stage soit prolongée d'une année supplémentaire (5 février 2009 – 4 février 2010); le Comité des rapports fit sienne cette recommandation et demanda qu'il soit procédé à une évaluation ad hoc pour la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009. Le rapport d'évaluation ad hoc, qui fut rendu en octobre 2009, indiquait que la performance globale de la requérante était satisfaisante et que celle-ci avait fait des progrès du point de vue relationnel. En novembre 2009, le Comité des rapports estima que plus d'informations auraient dû lui être transmises et demanda au chef responsable de fournir des éléments supplémentaires, ce qu'il fit en novembre 2009 en indiquant qu'en dépit des progrès réalisés la requérante devait encore améliorer sa capacité à gérer et organiser l'importante charge de travail de l'unité et continuer à progresser du point de vue relationnel. Le Comité des rapports entendit séparément la requérante et ses supérieurs hiérarchiques afin d'aborder les questions qui avaient donné lieu à la prolongation de sa période de stage. Il conclut dans son compte rendu daté du 20 mai 2010 que les préoccupations concernant les compétences en matière relationnelle et en matière de communication de la requérante étaient légitimes et releva les préoccupations de ses chefs selon lesquels ses progrès étaient «éphémères» et, «même si elle

travaillait relativement bien sur le plan technique, sa performance globale et ses progrès n'étaient pas ce qu'ils auraient dû être à ce stade de son engagement au sein du Bureau»*. Le Comité des rapports décida d'approuver la fin de la période de stage «[a]u vu du fait que les contributions techniques de la fonctionnaire étaient considérées comme satisfaisantes»*. Il demanda que le chef responsable et le chef direct de la requérante travaillent avec elle en vue d'établir et de lui remettre pour réexamen d'ici au 15 juin 2010 le formulaire de début du cycle contenant les objectifs convenus et les compétences les plus pertinentes pour la réalisation desdits objectifs, ainsi que des objectifs de développement spécifiques. Il demanda également que la requérante bénéficie d'une formation appropriée en collaboration avec le Département du développement des ressources humaines et que son chef responsable et son chef direct assurent un suivi de ses progrès et remettent l'examen à mi-parcours au secrétariat du Comité des rapports le 31 janvier 2011 au plus tard.

Dans l'examen à mi-parcours couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, tant son chef responsable que son chef direct exprimèrent de sérieuses préoccupations concernant la performance de la requérante, alléguant un manque de capacité d'analyse, et recommandèrent qu'elle envisage d'autres possibilités de carrière et d'autres affectations en dehors de l'unité.

2. La requérante fut informée par lettre du 11 novembre 2011 qu'en raison de la restructuration de son unité et de la demande croissante de conseils techniques et d'expertises de haut niveau dans le domaine de l'inspection et de l'administration du travail, son poste de grade P2 ne pouvait être maintenu et que son contrat ne serait pas renouvelé à sa date d'expiration le 4 février 2012. Elle était également informée que, «malgré les efforts déployés ces dernières années pour renforcer les compétences professionnelles [de la requérante] dans certains domaines et à la lumière des considérations du Comité des rapports, [ses] progrès n[']étaie]nt pas considérés comme suffisants

* Traduction du greffe.

pour satisfaire aux exigences de [l'unité]»*. Eu égard à sa situation personnelle, notamment aux conséquences particulièrement graves qui auraient résulté de la perte de sa carte de légitimation suisse à ce moment-là, et en réponse à sa demande, une affectation temporaire au grade P2 fut identifiée pour elle dans un autre département à compter du 5 février 2012, ce qui avait pour effet de prolonger son contrat pour une dernière période. Le choix lui fut offert de voir son contrat prolongé soit pour une durée de cinq mois en travaillant à 80 pour cent, soit pour une durée de huit mois en travaillant à 50 pour cent. Elle accepta la prolongation de huit mois.

3. La requérante déposa trois réclamations datées du 13 avril 2012 auprès de la Commission consultative paritaire de recours. La première était dirigée contre la décision de ne pas diligenter d'enquête sur ses allégations de traitement injuste et de harcèlement, et de rejeter les allégations formulées dans sa réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines (datée du 14 décembre 2011). La deuxième visait à contester la décision du 11 novembre 2011 de ne pas renouveler son contrat sur la base d'une évaluation erronée et incomplète de son potentiel d'évolution. La troisième portait sur une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines (datée du 7 février 2012) dans laquelle elle faisait valoir que le Comité des rapports avait tiré des conclusions erronées s'agissant de sa performance et de ses perspectives d'évolution. La Commission consultative paritaire de recours décida de joindre les trois réclamations, car elles portaient sur des questions qui étaient étroitement liées. Concernant l'allégation de la requérante selon laquelle aucune raison valable ne justifiait la décision de ne pas renouveler son contrat, la Commission considéra que «la restructuration de l'unité [de la requérante] était justifiée par des impératifs opérationnels objectifs et [que] la suppression du poste [de la requérante] s'expliquait par le fait que le programme n'avait plus besoin d'un poste de ce niveau». Au sujet de l'évaluation par le Comité des rapports, la Commission releva que, «dans les quatre réexamens des évaluations [de la requérante]

* Traduction du greffe.

effectués par le Comité des rapports, ce dernier avait invariablement identifié des problèmes concernant la qualité du travail de la requérante, notamment des lacunes dans les domaines de l'analyse, de la communication et des relations interpersonnelles, de ses besoins en perfectionnement et de ses difficultés à s'acquitter correctement de tâches spécifiques. Dans le dernier réexamen qu'il avait effectué du travail de la requérante, le Comité des rapports avait conclu qu'après quatre années des problèmes récurrents persistaient s'agissant de la performance globale de la requérante et de son évolution, notamment de sa capacité à s'acquitter correctement de tâches spécifiques. Il avait également conclu que le soutien dont elle avait besoin était trop important, ce qui pouvait être très contraignant pour son département et avoir une incidence négative sur le fonctionnement de celui-ci, et que ses progrès lents et fluctuants ne satisfaisaient pas aux exigences de son département. La Commission consultative paritaire de recours conclut que l'évaluation fournissait une raison valable de ne pas prolonger le contrat de la requérante. Elle ne trouva aucun élément démontrant que la procédure suivie par le Comité des rapports était viciée. Au contraire, elle considéra que le Comité avait largement donné à la requérante la possibilité de faire entendre son point de vue à tous les stades de la procédure, avait pris en compte nombre de ses commentaires, fait preuve de considération à l'égard de la requérante et d'exhaustivité dans ses analyses. S'agissant des allégations de traitement injuste et de harcèlement, la Commission releva «qu'un certain nombre d'allégations formulées [par la requérante] avaient trait à l'appréciation donnée par ses supérieurs hiérarchiques et chefs responsables de sa performance et à la manière dont ils avaient agi dans le cadre des procédures suivies par le Comité des rapports». Elle conclut que le Comité avait, dans le cadre du réexamen de ses rapports d'évaluation, dûment examiné les allégations de la requérante, qui n'avait pas, selon lui, fait l'objet d'une campagne de harcèlement ni été traitée de manière injuste par la direction de son unité, le Comité des rapports ou le Département du développement des ressources humaines et qu'en conséquence il n'y avait pas lieu de diligenter une enquête sur ses allégations. La Commission consultative paritaire de recours conclut que «la décision de ne pas renouveler le contrat [de la

requérante] a[vait] été prise pour des raisons valables fondées sur les impératifs opérationnels du programme, la performance [de la requérante] et son potentiel d'évolution, que la procédure de réexamen de ses évaluations par le Comité des rapports n'était pas viciée et que [la requérante] n'avait pas fait l'objet d'un traitement injuste ou d'un harcèlement».

4. La requérante fut informée par une lettre datée du 13 décembre 2012 de la décision du Directeur général de faire sienne la recommandation unanime de la Commission consultative paritaire de recours de rejeter ses réclamations comme étant dénuées de fondement pour les motifs mentionnés dans le rapport de la Commission. C'est cette décision qu'elle attaque dans sa requête.

5. La requérante avance les moyens suivants à l'appui de sa requête; elle a fourni à l'OIT suffisamment de preuves pour permettre l'ouverture d'une enquête sur ses allégations de harcèlement, conformément à la jurisprudence du Tribunal, et le refus de l'OIT d'ordonner que soit menée avec diligence une enquête indépendante et approfondie était illégal; les évaluations de sa performance étaient entachées d'arbitraire et de parti pris à son encontre; le non-renouvellement de son contrat était fondé sur des prétextes et n'avait en réalité d'autre objectif que de la retirer de son poste; et l'OIT aurait dû la réaffecter à un autre poste de grade P2 par choix direct et sans concours.

6. La requérante cite parmi les éléments constitutifs de harcèlement : les critiques mensongères et injustifiées concernant sa performance, le niveau inapproprié des tâches qui lui étaient confiées, les humiliations subies devant ses collègues, le fait que des tâches plus intéressantes aient été confiées à des collègues engagés pour des périodes de courte durée, le fait d'avoir été supervisée par des collègues plus jeunes ou de devoir faire rapport à des collègues ayant moins d'ancienneté qu'elle, le refus délibéré de possibilités d'évolution, le non-respect de son plan de travail, le retrait de certaines de ses tâches, le fait que son travail était souvent solitaire, le fait de ne pas lui avoir

confié des tâches plus interactives qui lui auraient permis de développer ses compétences en matière relationnelle et en matière de communication, et le fait qu'il n'ait pas été donné suite à la proposition du Comité des rapports tendant à ce qu'elle soit affectée temporairement pour une période de six mois à un poste dans un autre département afin de permettre une comparaison des évaluations de son travail.

7. L'OIT soutient que les allégations de harcèlement formulées par la requérante sont frappées de forclusion en application de l'article 13.2 du Statut du personnel, qui prévoit qu'une réclamation doit être déposée dans un délai de six mois après la date des faits qui font l'objet de la réclamation. Elle affirme que la réclamation déposée par la requérante auprès du Département du développement des ressources humaines en décembre 2011 aux fins de dénoncer un environnement de travail hostile s'appuyait sur des échanges qui ont eu lieu entre le 5 mars 2010 et le 14 mars 2011. Or celle-ci n'a été déposée qu'après que la requérante a été informée par la lettre datée du 11 novembre 2011 que son contrat ne serait pas renouvelé. L'OIT maintient par ailleurs que le non-renouvellement de son contrat et le traitement qu'elle contestait dans sa réclamation étaient fondés sur des impératifs opérationnels et ont été considérés comme justifiés du point de vue de la gestion tant par le Comité des rapports que par la Commission consultative paritaire de recours. Elle considère qu'il ne serait pas approprié de transférer la requérante à un autre poste par choix direct sans concours et que les évaluations et leur réexamen par le Comité des rapports ne sont entachés d'aucun vice de forme ou de substance.

8. Le Tribunal considère que les écritures des parties sont suffisantes pour lui permettre d'analyser en détail la situation et de rendre une décision définitive dûment motivée. En conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de débat oral.

Le Tribunal n'examinera pas la question de la recevabilité des conclusions de la requête concernant la décision de ne pas diligenter

d'enquête sur les allégations de harcèlement, dès lors que ces conclusions doivent être rejetées sur le fond.

9. Le Tribunal relève que le travail de la requérante était suivi avec attention par ses chefs ainsi que par le Comité des rapports (de son arrivée à l'OIT en 2007 jusqu'au non-renouvellement de son contrat) et que ce suivi a été considéré comme approprié tant par le Département du développement des ressources humaines que par la Commission consultative paritaire de recours. La requérante a eu largement la possibilité de formuler des commentaires à chaque étape des évaluations et des réexamens. Il est de jurisprudence constante que les allégations de harcèlement doivent être traitées avec célérité, mais il est également important de rappeler que «l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime» (voir les jugements 2100, au considérant 13, et 3347, au considérant 8), et qu'«[u]ne décision illégale ou un comportement inadéquat ne sauraient suffire en eux-mêmes à établir l'existence d'un harcèlement [...]. La question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés [...]» (Voir le jugement 3233, au considérant 6, et la jurisprudence citée.) En l'espèce, toutes les allégations de la requérante ont été examinées par le Département du développement des ressources humaines, le Comité des rapports et la Commission consultative paritaire de recours, qui ont conclu qu'elles étaient dénuées de fondement puisque les faits sur lesquels elles reposaient avaient été considérés comme relevant de décisions justifiées et nécessaires du point de vue de la gestion. Il est un principe bien établi que des mesures administratives nécessaires et raisonnables ne sauraient être constitutives de harcèlement, notamment lorsqu'elles ont pour but de s'acquitter d'une fonction légitime d'encadrement ou de supervision (voir le jugement 3069, au considérant 9). Le Tribunal considère que la requérante n'a pas démontré que les rapports d'évaluation originaux étaient incorrects ou que le réexamen qui en a été fait était entaché de parti pris ou erroné d'une quelconque manière.

Il en résulte que la décision qui a été prise de ne pas enquêter de manière plus approfondie sur ses allégations de harcèlement était raisonnable.

10. Le Tribunal estime que les actes dénoncés par la requérante sont, en substance, la manifestation d'une différence d'opinion entre elle et ses chefs concernant l'évaluation de sa performance (en particulier ses relations avec le personnel et les mandants, ses compétences en matière d'analyse et de communication, et sa capacité à établir des priorités et à accomplir dans les délais les tâches qui lui étaient confiées). «[L]a critique du travail et du comportement d'un subordonné [...] ne saurait constituer, par elle-même, une preuve de harcèlement ou de parti pris. Tel est incontestablement le cas lorsque [...] la qualité du travail et le comportement incriminés ont été confirmés par d'autres hauts responsables. Cela dit, et comme rien ne les corrobore, les allégations selon lesquelles le requérant aurait fait l'objet de harcèlement et de parti pris doivent être rejetées.» (Voir le jugement 2507, au considérant 7.)

11. La conclusion selon laquelle les tâches confiées à la requérante n'étaient pas d'un niveau approprié est contredite par les rapports du Comité des rapports qui relevait que ses tâches correspondaient au grade P2 et indiquait (dans le rapport du 14 avril 2011) que «la [requérante] accomplissait bien des tâches correspondant au grade P2 mais [que] après quatre ans dans le poste [s]es progrès [...] ne semblaient ni soutenus ni réguliers». S'agissant de l'argument de la requérante selon lequel elle était subordonnée à des collègues ayant moins d'ancienneté qu'elle et supervisée par eux, il suffira de relever que ces collègues détenaient un grade plus élevé que le sien. La Commission consultative paritaire de recours a constaté «qu'il existait des raisons objectives pour lesquelles certaines tâches avaient été confiées à d'autres fonctionnaires alors même que ces derniers étaient plus jeunes et avaient moins d'ancienneté que la [requérante], puisqu'ils détenaient un grade plus élevé et étaient considérés comme étant mieux à même que la [requérante] d'accomplir ces tâches»*. Le Tribunal fait observer qu'il est normal que l'assignation des tâches change au sein d'un département

* Traduction du greffe.

lorsque de nouveaux fonctionnaires sont nommés, en particulier des fonctionnaires détenant un grade plus élevé.

12. La requérante soutient qu'il n'a pas été donné suite à la recommandation du Comité des rapports de la transférer pour une période de six mois dans un autre département, mais le Tribunal relève que les «Conclusions du Comité des rapports» du 14 avril 2011 ont eu pour effet de remplacer les «Commentaires et recommandations du Comité des rapports» du 1^{er} mars 2011, de sorte que cette recommandation est devenue sans objet. Cela est d'autant plus le cas que, dans ses conclusions, le Comité des rapports a indiqué qu'il «reconnait que, bien que les rapports d'évaluation successifs de la requérante montrent que [celle-ci] a fait des progrès à certains moments et a fait preuve d'une attitude positive et d'engagement, ces progrès n'ont pas été soutenus et des préoccupations subsistent s'agissant de sa performance globale et de son évolution, de sorte que ces progrès relativement lents et fluctuants ne satisfaisaient pas aux exigences de son unité et de son département»*. Sur la base des conclusions du Comité des rapports et compte tenu de la nécessité de réorganiser l'unité suite aux recommandations de la Conférence internationale du Travail, l'OIT a agi raisonnablement en décidant de ne pas renouveler le contrat de la requérante et en supprimant son poste à l'expiration de son contrat. Le Tribunal considère que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était valablement fondée sur la nécessité de restructurer l'unité afin de relever le niveau de travail conformément aux demandes de la Conférence. De fait, après l'expiration du contrat de la requérante, l'unité ne comptait plus aucun poste de grade P2 et a par la suite été à nouveau restructurée de façon à éliminer complètement tous les postes de rang inférieur.

13. La conclusion selon laquelle la requérante aurait dû être réaffectée à un autre poste par choix direct sans concours est infondée. Un tel arrangement n'est prévu par aucune des dispositions applicables

* Traduction du greffe.

et, dans tous les cas, aboutirait à un résultat injuste dans la mesure où il porterait atteinte aux intérêts d'autres candidats potentiels aux postes vacants, qui, autrement, auraient la possibilité de participer au concours.

14. Au vu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la requête est dénuée de fondement et qu'elle doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-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 3 février 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ