

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.

c.

CPI

123^e session

Jugement n° 3728

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M^{me} D. C. le 3 mars 2014 et régularisée le 24 avril, la réponse de la CPI du 18 août, la réplique de la requérante du 16 décembre 2014 et la duplique de la CPI du 23 mars 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 suppression de son poste et le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée.

La requérante est entrée au service de la CPI le 2 novembre 2009 au titre d'un contrat à durée déterminée d'un an, en qualité de coordonnatrice juridique adjointe de 1^{ère} classe chargée de la sensibilisation sur le terrain (Soudan) au sein de l'Unité de la sensibilisation de la Section de l'information et de la documentation. Son contrat fut par la suite prolongé plusieurs fois et devait expirer le 31 mai 2013.

Le 20 mai 2013, la supérieure hiérarchique de la requérante l'informa verbalement que son contrat ne serait pas prolongé car son poste allait être supprimé. Dans un courriel du 23 mai, elle expliqua qu'elle avait fait erreur : le poste ne serait pas supprimé, mais le contrat de la requérante serait bien résilié.

Par un mémorandum interne du 31 mai 2013 intitulé «Préavis de résiliation de contrat», la requérante fut informée par l'administration qu'en vertu de l'article 9.1 b) vi) du Statut du personnel, l'intérêt de la Cour commandait qu'il soit mis fin à son contrat qui venait à expiration ce jour-là. Néanmoins, son engagement fut prolongé pour une période de quatre-vingt-dix jours afin d'inclure la période de préavis applicable à son contrat. Il était expliqué que, pour les motifs indiqués dans le mémorandum et sur la base de la recommandation du chef de l'unité en question, les fonctions afférentes à son poste n'étaient plus exigées par la Cour.

Le 18 juin, la requérante demanda au Greffier de la Cour de réexaminer la décision du 31 mai 2013. Elle lui demanda de suspendre les décisions de mettre fin à son contrat et de supprimer son poste. Elle sollicita une réintégration immédiate et se réserva le droit de réclamer des dommages-intérêts pour tort moral et de compléter ses arguments dans l'éventualité où l'affaire aboutirait à un recours interne. Par un mémorandum interne du 19 juillet, le Greffier maintint la décision du 31 mai. Il déclara que, les fonctions afférentes au poste de la requérante n'étant plus nécessaires, les termes de la section 2.2 de l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 relatifs à la durée et à la prolongation des contrats à durée déterminée avaient été respectés. Il fut néanmoins demandé à l'administration de considérer pour la requérante d'autres possibilités d'emploi au sein de la Cour. Si ces efforts s'avéraient infructueux, celle-ci percevrait une indemnité de licenciement conformément aux textes réglementaires applicables.

Le 2 août 2013, la requérante saisit la Commission de recours en vue de contester la décision de supprimer les fonctions afférentes à son poste et le non-renouvellement de son contrat. Elle demanda que soit émise une recommandation tendant à l'annulation de ces décisions et réclama une prolongation de contrat de trois ans, la reconnaissance du fait que la Cour ne l'avait pas aidée à trouver un nouveau poste, l'application de mesures de réparation dès que cela serait raisonnablement possible et la suspension de toute mesure en rapport avec les décisions contestées en attendant la décision qui serait prise sur son recours.

Dans son rapport du 18 novembre 2013, la Commission de recours rejeta le recours à l'unanimité. Elle estima que la CPI avait une justification vérifiable et objective de supprimer le poste de la requérante et que cette dernière n'avait pas prouvé que cette décision n'était pas dans l'intérêt de la Cour. En outre, elle n'avait pas étayé les allégations qu'elle avait formulées contre ses supérieurs hiérarchiques. La Commission considéra que la prolongation de trois mois de son engagement était appropriée afin de l'indemniser de la brièveté du préavis de non-prolongation, et que la demande de la requérante de voir son engagement prolongé de trois ans était infondée. Elle releva que l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 ne lui était pas applicable. Enfin, la Commission conclut que la CPI avait fourni à la requérante une assistance suffisante dans sa recherche d'emploi.

Par lettre du 2 décembre 2013, la requérante fut informée que le Greffier de la Cour avait décidé, après avoir attentivement examiné le rapport de la Commission de recours, d'accepter la conclusion de la Commission. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de déclarer que la CPI n'a pas suivi ses propres procédures en ce qui concerne le renouvellement et/ou la prolongation de son contrat, et de conclure que la Cour a manqué à son devoir de déployer de bonne foi les efforts nécessaires pour trouver un autre emploi susceptible de correspondre à son profil. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, du montant que le Tribunal jugera approprié.

La CPI demande au Tribunal de rejeter les conclusions de la requérante relatives aux dommages-intérêts pour tort matériel comme étant irrecevables *ratione materiae*, de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement et de ne pas faire droit à ses conclusions.

CONSIDÈRE :

1. Le 2 novembre 2009, la requérante est entrée au service de la CPI en qualité de coordonnatrice juridique adjointe de 1^{ère} classe chargée de la sensibilisation sur le terrain (Soudan), au titre d'un contrat à durée déterminée d'un an. Peu avant la date d'expiration de son contrat,

certaines problèmes ont été soulevés dans le cadre de l'évaluation de son comportement professionnel. Dans le rapport qu'il a rendu le 29 mai 2012, le jury de révision a statué en faveur de la requérante. Dans l'intervalle, la requérante a bénéficié de plusieurs contrats de courte durée. Le 1^{er} juin 2012, son engagement a été prolongé d'un an. Alors que son contrat était sur le point d'arriver à expiration, elle a reçu un mémorandum interne en date du 31 mai 2013 l'informant que, pour les raisons qui y étaient exposées, «les fonctions afférentes au poste de coordonnateur juridique adjoint de 1^{ère} classe chargé de la sensibilisation sur le terrain (Soudan) [n'étaient] plus exigées par la Cour». En conclusion, le mémorandum indiquait ce qui suit :

«En vertu de l'article 9.1 b) vi) du Statut du personnel et dans l'intérêt de la Cour, il est mis fin par la présente à votre engagement qui expire aujourd'hui, le 31 mai 2013. Nonobstant, votre contrat est prolongé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours afin d'inclure la période de préavis applicable à votre contrat.»*

2. La requérante sollicite le réexamen administratif de cette décision, mais sa demande fut rejetée le 19 juillet 2013. Le 2 août 2013, elle saisit la Commission de recours. Dans un rapport en date du 18 novembre 2013, cette dernière recommanda au Greffier de la Cour de rejeter le recours. Le Greffier accepta cette recommandation et, par lettre du 2 décembre 2013, informa la requérante que son recours était rejeté. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

3. Pendant la procédure de recours interne, la requérante a soutenu que les décisions visant à supprimer son poste et à mettre fin à son engagement étaient entachées d'un détournement de pouvoir, mais un tel argument n'est pas avancé de manière distincte dans le mémoire qu'elle a déposé devant le Tribunal. Au lieu de cela, l'argumentation de la requérante se concentre sur deux questions relativement restreintes. Son premier grief a trait à la procédure et aux autres exigences en matière de prolongation et de non-renouvellement des contrats, et le second porte sur la question de savoir si des mesures auraient dû être prises pour l'aider à trouver à la CPI un autre emploi susceptible de

* Traduction du greffe.

correspondre à son profil. Ces deux griefs correspondent aux deuxième et troisième arguments avancés dans son recours interne. Le Tribunal observe que, bien que l'expression «mettre fin» ait été employée dans plusieurs documents versés au dossier, il semble que le contrat de la requérante ait pris fin parce qu'il arrivait à expiration.

4. Le premier grief de la requérante est fondé sur la règle 104 du Règlement du personnel et sur l'instruction administrative ICC/AI/2013/005, et se compose de deux éléments. Le premier élément consiste à savoir si elle a été informée avec un préavis raisonnable de l'intention de prolonger son engagement, et le second élément porte sur la question de savoir s'il fallait ou non le prolonger pour une période de trois ans.

En application de la règle 104.4 du Règlement du personnel, dans le cas d'un contrat final de six mois ou plus, comme celui de la requérante, le fonctionnaire reçoit confirmation du fait que son engagement prendra fin à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination et dans le délai de préavis qui s'applique à son contrat.

La règle 104.5 du Règlement du personnel traite des circonstances dans lesquelles il est possible de proposer la prolongation de l'engagement d'un fonctionnaire et prévoit que, normalement, cette intention est signifiée dans un délai raisonnable avant l'expiration de l'engagement.

La section 3 de l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 précise les règles de procédure régissant la prolongation des contrats. Il ne fait toutefois aucun doute, comme la CPI l'avance dans sa réponse, que cette instruction administrative — dans la mesure où la section 3 prévoit des procédures de prolongation des contrats — vise les engagements censés prendre fin (sauf prolongation) le 5 octobre 2013 ou après cette date. En effet, le paragraphe 1.3 de la section 1 prévoit que «les délais visés à la section 3 ne sont pleinement respectés que pour les contrats expirant après six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente instruction administrative». En conséquence, la section 3 de l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 ne pouvait s'appliquer au contrat de la requérante pour ce qui est des procédures de prolongation des contrats.

5. La requérante semble soutenir que le fait qu'elle a été informée le 31 mai 2013 que son contrat allait être prolongé de trois mois supplémentaires enfreint également la règle 104.5 du Règlement du personnel. Or cette disposition prévoit ce qui devrait «normalement» se passer en termes de notification lorsqu'il est proposé de prolonger l'engagement d'un fonctionnaire; dès lors, des exceptions sont possibles. Cette disposition a été respectée dans le cas de la requérante, qui a été informée le jour de l'expiration de son contrat que celui-ci serait prolongé de trois mois supplémentaires. Cette prolongation visait clairement à servir les intérêts de la requérante (voir, par exemple, le jugement 3582, au considérant 12).

6. La section 2 de l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 prévoyait également qu'un contrat initial à durée déterminée «est prolongé pour une durée de trois ans, à condition que le poste du fonctionnaire reste nécessaire et qu'il s'acquitte de ses fonctions de manière satisfaisante». Il est permis de douter, comme la CPI semble l'affirmer, que le paragraphe 1.3 susmentionné ait rendu la section 2 inapplicable à la situation de la requérante. Toutefois, la possibilité de bénéficier d'une prolongation de trois ans présupposait que le poste restait nécessaire. Or la requérante n'a pas démontré l'existence d'une telle nécessité, particulièrement au vu des pièces fournies par la CPI, dont il ressort que le programme de sensibilisation au Soudan avait perdu de son importance. Le premier grief soulevé par la requérante est donc rejeté.

7. Le second grief porte sur la question de savoir si la CPI a pris les mesures appropriées pour trouver un autre poste à la requérante au sein de la Cour. La Commission de recours a conclu que cela avait été le cas, en relevant que l'administration avait été priée d'envisager d'autres possibilités d'emploi à la Cour pour la requérante et que celle-ci serait considérée comme une candidate interne pendant une année si des postes venaient à se libérer au Greffe. Dans sa requête, la requérante conteste que des efforts aient été déployés pour lui attribuer un autre poste et fait valoir que plusieurs postes «impliquant des fonctions et qualifications similaires à celles du poste supprimé qu'elle occupait» étaient vacants mais ne lui avaient pas été proposés. Dans sa réponse, la CPI soutient

que, même si certains postes étaient vacants en 2013, ce n'est qu'en 2014 que des procédures de recrutement ont été lancées pour ces postes. La requérante n'a pas contesté cette affirmation dans sa réplique. Son second grief est donc rejeté comme étant dénué de fondement.

8. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2016, 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 8 février 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ