

**B.**

**c.**

**OIT**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4184**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> C. B. le 16 avril 2016 et régularisée le 14 juillet, la réponse de l'OIT du 16 septembre, la réplique de la requérante du 28 novembre et la duplique de l'OIT du 16 décembre 2016;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 se plaint, principalement, de l'utilisation abusive qui aurait été faite, dans son cas, des contrats de courte durée, de la non-prolongation de son dernier contrat et de la prétendue mauvaise classification de son emploi.

La requérante est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, le 1<sup>er</sup> septembre 2011 en tant que secrétaire de grade G.2 — promue au grade G.3 un mois plus tard — au titre d'un contrat spécial de courte durée qui, après prolongation, expira le 17 février 2012. Du 18 février au 29 août 2012, elle fut engagée en vertu d'un contrat de courte durée. Celui-ci fit l'objet d'une première prolongation qui couvrait la période comprise entre le 30 août — date à partir de laquelle la requérante travailla à temps partiel (50 pour cent au Service des coopératives et 30 pour cent au Programme

des emplois verts) — et le 31 décembre 2012 et constituait une «mesure exceptionnelle dans le but d'assurer les besoins d[udit service] et du Programme [précité] en attendant l'ouverture d'un concours au Secrétariat d[u même service]». La règle 3.5 du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée — qui dispose notamment que, lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée deviennent, sous réserve de quelques exceptions, applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus — fut appliquée à la requérante à compter du 30 août 2012. Une deuxième prolongation de son contrat de courte durée, portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février 2013, lui fut accordée, toujours dans l'attente de l'ouverture d'un concours au secrétariat du service susmentionné. La requérante obtint une troisième prolongation, couvrant la période du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2013, «en attendant la mise en place de la réforme de la structure organisationnelle», mais il lui fut précisé qu'il s'agissait là de la dernière prolongation que le BIT pouvait lui offrir. La requérante cessa donc ses fonctions le 30 avril 2013.

En octobre 2013, un poste de secrétaire de grade G.4, devant être affectée au Service des coopératives pour 50 pour cent et au Programme des emplois verts pour les 50 pour cent restants, fut finalement mis au concours. Il fut pourvu en avril 2014.

Entre-temps, dans une réclamation adressée au Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) le 26 juin 2013, la requérante avait demandé la requalification en contrats de durée déterminée des «trois contrats [de courte durée] 3.5» qui lui avaient été octroyés à partir du 30 août 2012. Soulignant qu'aux termes de la circulaire n° 630, série 6, concernant l'utilisation impropre des contrats de travail au BIT, la période d'emploi sous contrats de courte durée ne pouvait excéder trois cent soixante-quatre jours, elle sollicitait la réparation du préjudice subi du fait de l'attribution de ce type de contrat. Soutenant par ailleurs que la décision de ne pas

renouveler son dernier engagement avait été prise pour des raisons fallacieuses, elle faisait part de son souhait d'être réaffectée dans un autre service jusqu'à fin décembre 2013, puisqu'elle «avait[t] initialement été amenée à penser» qu'un emploi lui serait assuré jusqu'à la fin de l'année 2013. Enfin, soutenant que l'attribution du grade G.3 ne correspondait pas aux tâches qui avaient été exigées d'elle ni aux qualifications requises, elle demandait une indemnité équivalant à la différence de salaire entre le grade G.3 et le «grade réel» de son poste à compter du 30 août 2012.

N'ayant pas obtenu de réponse à sa réclamation, la requérante s'adressa à HRD le 1<sup>er</sup> octobre 2013. Le 3 octobre, il lui fut répondu que sa réclamation était en cours d'examen et que HRD lui adresserait très certainement une réponse. Les parties s'accordèrent pour proroger jusqu'à fin octobre 2013 le délai imparti à HRD pour ce faire. La requérante ne reçut toutefois pas de réponse dans les mois qui suivirent, malgré les assurances qui lui furent, d'après elle, données, et le 19 novembre 2014 HRD lui aurait finalement laissé entendre qu'elle ne devait plus s'attendre à obtenir une réponse de la part de l'Organisation.

Le 10 décembre 2014, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours contre le rejet de sa réclamation du 26 juin 2013, demandant le paiement d'une indemnité destinée à réparer le préjudice prétendument subi du fait de l'attribution de contrats de courte durée régis par la règle 3.5 au lieu de contrats de durée déterminée, du non-renouvellement de son contrat au 30 avril 2013 alors qu'on lui avait assuré d'être employée jusqu'à la fin de l'année 2013, de l'attribution du grade G.3 à l'emploi qu'elle avait occupé à partir du 30 août 2012 et, enfin, du délai de réponse et de l'attitude déloyale de HRD, qui n'avait eu de cesse de repousser la date à laquelle elle devait répondre à sa réclamation pour, finalement, ne pas y donner suite. Dans son rapport du 18 décembre 2015, la Commission considéra que la requérante avait reçu une décision implicite de rejet de sa réclamation le 31 octobre 2013 — date limite convenue entre les parties pour le dépôt d'une réponse de la part de HRD — mais qu'elle n'avait pas agi dans le délai d'un mois fixé au paragraphe 2 de l'article 13.3 du Statut du personnel pour poursuivre la procédure. Elle recommanda

donc au Directeur général de rejeter la réclamation comme irrecevable *ratione temporis*, tout en attirant son attention sur le comportement, qu'elle qualifiait de «contraire aux règles» et qui, selon elle, dénotait un manque de respect certain envers la requérante, dont HRD avait fait preuve au cours de la procédure de recours interne.

Par une lettre datée du 18 janvier 2016, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée de la décision du Directeur général d'approuver la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours et, partant, de rejeter sa réclamation comme irrecevable.

La requérante saisit le Tribunal le 16 avril 2016 aux fins d'obtenir l'annulation de la décision attaquée et le paiement de l'indemnité réclamée devant la Commission consultative paritaire de recours, ainsi qu'une indemnité pour le manque de respect dont HRD a fait preuve à son égard devant cet organe et le versement de l'équivalent du salaire qui aurait dû lui être versé de mai à décembre 2013. Enfin, elle sollicite l'octroi de dépens.

Pour sa part, l'OIT demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et, en tout état de cause, dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante sollicite du Tribunal l'annulation de la décision du 18 janvier 2016 par laquelle le Directeur général a rejeté comme irrecevable *ratione temporis* sa réclamation tendant à obtenir la réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait de l'attribution de contrats de courte durée régis par la règle 3.5 au lieu de contrats de durée déterminée, du non-renouvellement de son dernier contrat jusqu'à la fin de l'année 2013, de l'attribution incorrecte du grade G.3 à son emploi ainsi que du délai de réponse et de l'attitude déloyale de HRD à son égard. Elle demande, en outre, l'octroi de dépens.

2. Pour sa part, la défenderesse demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et, en tout état de cause, dénuée de fondement. Elle estime que

la réclamation devant la Commission consultative paritaire de recours était irrecevable *ratione temporis* dans la mesure où, dès lors qu'elle n'avait pas répondu à la réclamation de la requérante devant HRD à la date du 31 octobre 2013, son silence équivalait à une décision implicite de rejet. Selon elle, la requérante avait jusqu'au 30 novembre 2013 pour saisir la Commission consultative paritaire de recours, alors que celle-ci ne l'a fait que le 10 décembre 2014.

3. Pour la requérante, sa requête est recevable car ce n'est que le 19 novembre 2014 que HRD l'a informée qu'elle n'obtiendrait pas de réponse à sa réclamation, alors qu'on lui avait assuré qu'une telle réponse lui serait adressée.

4. Le Tribunal, dans son jugement 3704, aux considérants 2 et 3, a rappelé que les délais fixés pour les procédures de recours interne et ceux prévus dans le Statut du Tribunal ont pour finalités importantes que les litiges soient traités en temps opportun et que les droits des parties soient fixés avec certitude à un moment précis. La raison d'être de ce principe général peut être résumée ainsi : les délais ont un caractère objectif et leur observation rigoureuse est nécessaire pour garantir la stabilité des situations juridiques. Toutefois, il existe des exceptions à ce principe général posé par la jurisprudence du Tribunal. L'une d'entre elles est le cas où l'organisation défenderesse a induit le requérant en erreur, le privant ainsi de la possibilité d'exercer son droit de recours en violation du principe de bonne foi (voir, par exemple, le jugement 2722, au considérant 3, et le jugement 3311, aux considérants 5 et 6). Le Tribunal rappelle également qu'une requête dirigée contre une décision implicite de rejet peut être éventuellement considérée comme recevable, nonobstant l'expiration du délai de recours, si une initiative particulière prise par l'organisation, telle qu'une réponse dilatoire adressée au requérant, était susceptible de conduire ce dernier à penser légitimement que sa demande était toujours en cours de traitement (voir le jugement 2901, au considérant 10).

5. En l'espèce, dans le courriel du 3 octobre 2013 adressé à la requérante, l'Organisation écrivait notamment qu'«[elle] recevr[ait] très certainement une réponse de HRD»\* à sa réclamation. L'Organisation avait même obtenu l'accord de la requérante pour prolonger le délai de sa réponse par rapport à celui prévu par le Statut du personnel. L'Organisation assurait donc à la requérante qu'elle répondrait à sa réclamation du 26 juin 2013. Les exigences du principe de bonne foi et la jurisprudence susvisée s'opposent dès lors à ce que la défenderesse soulève à ce sujet une exception d'irrecevabilité. Cette dernière sera donc rejetée.

6. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 18 janvier 2016 doit être annulée. L'affaire sera renvoyée à l'Organisation afin que le recours interne de la requérante, qui a été ainsi déclaré irrecevable à tort, soit examiné par la Commission consultative paritaire de recours et qu'une nouvelle décision soit prise par le Directeur général sur le recours de l'intéressée.

7. La requérante reproche à l'Organisation de lui avoir attribué de façon incorrecte le grade G.3, alors que sa charge de travail était «supérieur[e]» aux tâches énoncées dans la description des fonctions du poste de grade G.4 mis au concours en octobre 2013. Elle affirme qu'elle avait les compétences nécessaires pour reprendre un poste de grade G.4.

8. Mais le Tribunal constate que, comme le fait valoir à juste titre la défenderesse, la requérante n'a pas contesté la classification de son poste conformément à la procédure applicable, à savoir celle établie dans la circulaire n° 639 (Rév. 2) du 31 août 2005 relative à la procédure de classification des emplois. La requête est donc irrecevable sur ce point.

9. La requérante dénonce par ailleurs le délai de réponse excessif et l'attitude, qu'elle estime déloyale, de HRD qui, selon elle, l'aurait trompée durant la procédure de recours interne en n'exprimant pas clairement sa position. De façon plus générale, elle fait grief à

---

\* Traduction du greffe.

l'Organisation de lui avoir manqué de respect pendant cette procédure en utilisant des méthodes dilatoires. La défenderesse, pour sa part, estime qu'une absence de réponse ne saurait être assimilée à une attitude déloyale et soutient que, même s'il est vrai que la procédure de recours interne a connu quelques difficultés, celles-ci ne dénotent pas un quelconque manque de respect.

10. Selon la jurisprudence du Tribunal, les fonctionnaires sont en droit d'attendre que leurs demandes soient traitées par les autorités compétentes dans un délai raisonnable (voir, par exemple, le jugement 3773, au considérant 5). En l'espèce, la requérante a adressé sa réclamation à HRD le 26 juin 2013 et ce n'est que le 19 novembre 2014 que ce département l'a informée qu'elle ne devait plus s'attendre à obtenir de la part de l'Organisation une réponse à sa réclamation. Le Tribunal considère que le fait de n'avoir apporté aucune réponse à la requérante et, qui plus est, d'avoir attendu plus d'un an pour lui annoncer qu'il en serait ainsi, après lui avoir de surcroît indiqué qu'elle recevrait une réponse, constitue une attitude inadmissible de la part de l'Organisation traduisant un manque de respect à l'égard de l'intéressée. Il en est résulté un tort moral qui appelle réparation. Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'accorder de ce chef à l'intéressée une indemnité de 5 000 francs suisses.

11. Obtenant en partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 750 francs suisses.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision attaquée du 18 janvier 2016 du Directeur général est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant l'OIT pour qu'il soit statué sur le recours interne de l'intéressée, comme il est dit au considérant 6 ci-dessus.

3. L'Organisation versera à la requérante une indemnité d'un montant de 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 750 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 mai 2019, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ