

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

111^e session

Jugement n° 3017

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} A. J. le 19 juillet 2007 et régularisée le 17 janvier 2008, la réponse de l'OIM du 19 mars, régularisée le 25 avril 2008, la réplique de la requérante du 29 juillet 2010 et la duplique de l'Organisation du 11 octobre 2010;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Vu l'article 9 du Règlement du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante américaine, est née en 1972. Entrée en 2003 au service de la mission de l'OIM à Bogotá (Colombie), en qualité d'administratrice chargée de la coopération et du développement du programme, elle fut employée avec différents titres dans le cadre d'une série de contrats jusqu'à sa cessation de fonctions le 31 août 2006.

Le 19 mai 2006, le chef de mission en Colombie adressa à l'intéressée un avertissement écrit appelant son attention sur le fait que l'Organisation n'était pas satisfaite de la façon dont elle s'acquittait de ses fonctions. Il la releva de certaines de ses tâches, l'informant que, si

elle ne modifiait pas son comportement dans les deux mois à venir, son contrat serait résilié. Ce même jour, elle prit un congé de maladie certifié. Par une lettre du 6 juin 2006 émanant du Département de la gestion des ressources humaines, la requérante fut informée que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, le 31 août 2006, qu'elle serait mise en congé spécial à plein traitement à compter du 10 juin jusqu'à la date d'expiration de ce contrat et qu'elle ne serait pas tenue de se présenter au travail pendant la durée de son congé spécial.

Le 6 juin 2006, la requérante présenta au chef de mission une demande de réexamen dans laquelle elle réclamait «une enquête appropriée et objective sur les faits qui [lui étaient] reprochés» ainsi que «la ratification de [son] statut contractuel». N'ayant pas reçu de réponse, l'intéressée saisit la Commission paritaire d'appel le 9 août. Elle invoquait un certain nombre d'irrégularités.

Dans son rapport du 20 septembre 2006, la Commission paritaire d'appel recommanda le rejet pour forclusion du recours de la requérante et, le 28 septembre, celle-ci fut informée que le Directeur général avait décidé d'approuver cette recommandation.

Au cours des mois d'octobre et de novembre 2006, une série d'échanges eut lieu entre la requérante et l'administration au sujet de ce que l'intéressée présentait comme son «incapacité» à travailler et des indemnités qu'elle réclamait en conséquence. En mars 2007, l'Organisation lui fournit un billet d'avion pour son rapatriement aux Pays-Bas. Le 21 avril 2007, la requérante envoya un courriel au Département de la gestion des ressources humaines et au Comité de l'Association du personnel, avec en pièce jointe un document intitulé «Demande formelle de mesures de réparation» dans lequel elle réclamait une indemnité pour incapacité de travail. Elle prétendait qu'il y avait eu du retard dans le versement de ses indemnités de cessation de service et demandait la révision du montant du versement qui lui avait été fait le 23 février 2007 au titre de sa pension. Elle demandait également à avoir accès à une copie de son dossier personnel. Le 20 mai, elle envoya au Département de la gestion des ressources humaines et au Comité de l'Association du personnel un autre courriel auquel

elle joignait une «demande de recours». Le 10 juin, elle fut informée que, conformément à l'article 4 de l'annexe D du Règlement du personnel, son recours devait être précédé d'une demande de réexamen à présenter au chef de mission en Colombie. L'Organisation a ultérieurement rappelé cette disposition à l'intéressée dans de nombreux courriels, mais cette dernière n'a pas demandé de réexamen en application de l'article 4. Le 19 juillet 2007, elle a déposé une requête auprès du Tribunal de céans.

B. La requérante prétend avoir été soumise à des conditions de travail inéquitables et avoir fait l'objet de harcèlement de la part du chef de mission, du chef de mission adjoint et d'un fonctionnaire administratif. Elle affirme qu'elle a été relevée d'une grande partie de ses fonctions et fortement incitée à démissionner avant qu'il ait été enquêté sur les faits, et que l'administration a ainsi violé son droit à une procédure régulière. De plus, elle dit avoir subi une atteinte à sa réputation, du fait que l'Organisation n'a pas respecté son devoir de confidentialité en informant un tiers des mesures qui auraient été prises à son encontre. À ses yeux, la résiliation unilatérale de son contrat qui s'en est suivie constituait également une violation de son droit à une procédure régulière et elle affirme qu'elle n'a toujours pas été informée des raisons qui ont motivé ces décisions. Elle déclare qu'elle a travaillé pendant un certain temps sans avoir signé de lettre de nomination et qu'elle a de ce fait été exposée à des risques. Par ailleurs, l'Organisation ne lui a pas communiqué de rapport d'appréciation de son comportement professionnel.

Elle affirme que l'OIM a tardé à lui verser ses indemnités de cessation de service. De plus, l'Organisation n'a pas étudié sa demande d'indemnisation pour une incapacité causée, selon elle, par une maladie professionnelle qui s'était déclarée plus d'un an avant la résiliation de son contrat.

La requérante soutient en outre qu'elle a fait l'objet de représailles pour avoir exercé son droit de recours auprès de la Commission paritaire d'appel.

La requérante sollicite une procédure orale. Elle réclame, entre autres, sa réintégration à l'OIM en qualité d'administratrice de programme ou son affectation à un poste équivalent, à un niveau et à un échelon correspondant à son expérience, dans un lieu d'affectation situé aux États-Unis ou aux Pays-Bas. Elle réclame des dommages-intérêts pour le harcèlement qu'elle a subi et pour le fait que l'OIM a négligé de mener une enquête sur les circonstances dans lesquelles son contrat a été résilié. Elle demande des excuses pour les «fausses rumeurs» que la défenderesse a rapportées sur son compte à un tiers. Elle réclame des dommages-intérêts pour son incapacité de travail due, selon elle, à une maladie professionnelle, et une pension à vie à ce titre. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel et moral pour «le mauvais traitement qui lui a été infligé» et pour «le retard dans le versement des indemnités de cessation de service [et] dans la délivrance de son billet de retour», ainsi que pour avoir travaillé sans avoir signé une lettre de nomination ou un accord en bonne et due forme, pour le défaut d'examen de son cas de la part de la Commission paritaire d'appel et pour les représailles engagées contre elle parce qu'elle avait exercé son droit de recours auprès de la Commission paritaire d'appel. Elle réclame enfin des indemnités pour avoir perdu la possibilité de travailler en dehors de l'Organisation et un «certificat de travail correct».

C. Dans sa réponse, l'OIM soutient que la requérante n'a pas suivi la procédure de recours prescrite à l'annexe D du Règlement du personnel et que, par conséquent, la requête est irrecevable pour défaut d'épuisement des moyens de recours interne. De plus, ses demandes relatives à une incapacité sont frappées de forclusion et donc irrecevables; ses demandes relatives à la délivrance d'un certificat de travail et la présentation d'excuses, qui sont formulées pour la première fois dans la requête, sont également irrecevables pour défaut d'épuisement des moyens de recours interne. Quant à ses demandes liées à l'avertissement écrit et au non-renouvellement de son contrat, l'Organisation soutient qu'elles sont irrecevables parce qu'elles faisaient l'objet d'un recours antérieur qui avait été rejeté comme irrecevable et que la requérante n'a pas contesté la décision du

Directeur général relative à ce recours dans le délai prescrit par le Statut du Tribunal.

Sur le fond, l'OIM soutient que la requérante n'a jamais subi de mauvais traitement de la part de l'Organisation ni d'aucun haut fonctionnaire et elle réfute ses allégations de harcèlement. Elle affirme que l'intéressée n'a pas établi le bien-fondé de son allégation concernant des «conditions de travail inéquitables». Pour ce qui est de sa demande d'enquête, la défenderesse soutient que le chef de mission a examiné avec attention le comportement de l'intéressée et qu'il lui a donné la possibilité de faire des observations sur les conclusions auxquelles il était parvenu. Par conséquent, il n'y avait pas lieu d'enquêter plus avant. En outre, aucune rumeur à son sujet n'a été rapportée à un tiers par l'Organisation ou par l'un de ses hauts fonctionnaires.

L'OIM maintient qu'à l'époque des faits la requérante était au bénéfice d'un contrat de travail en bonne et due forme et que c'est par choix qu'elle a refusé des offres d'emploi en dehors de l'Organisation.

La défenderesse nie avoir tardé à verser les indemnités de cessation de service à la requérante. Elle affirme en outre que certains des prétendus problèmes de santé de celle-ci étaient la conséquence de son comportement répréhensible, tandis que d'autres étaient dus à une activité physique sans lien avec le travail. Ils n'étaient pas imputables à un mauvais traitement de la part de l'OIM et l'intéressée n'a pas établi le bien-fondé de ses allégations à cet égard.

L'Organisation assure qu'il n'y a pas eu de représailles contre la requérante et que celle-ci n'a produit aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens.

E. Dans sa duplique, l'OIM soutient que la réplique de l'intéressée est irrecevable parce qu'elle n'a pas été déposée dans les délais prévus par l'article 9, paragraphes 1 et 2, du Règlement du Tribunal.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OIM à Bogotá (Colombie) en août 2003 et elle y a travaillé à différents postes jusqu'au 31 août 2006. Le 19 mai 2006, elle reçut un avertissement écrit du chef de mission et fut relevée de certaines de ses fonctions. Le même jour, elle prit un congé de maladie certifié. Le 6 juin, le Département de la gestion des ressources humaines l'informa que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 août 2006 et qu'elle serait en congé spécial avec traitement à partir du 10 juin et jusqu'à la fin de son contrat.

2. Le 6 juin 2006, la requérante adressa au chef de mission un courriel, intitulé «Procédure préalable à l'introduction d'un recours», demandant le réexamen des diverses décisions susmentionnées, ainsi qu'«une enquête appropriée et objective sur les faits qui [lui étaient] reprochés». N'ayant pas reçu de réponse à cette demande dans les trente jours impartis à cet effet, elle introduisit le 9 août 2006 un recours invoquant divers griefs : les irrégularités relatives à son statut contractuel, l'absence de rapport d'appréciation de son comportement professionnel, l'avertissement écrit, la suppression de certaines de ses fonctions, le non-renouvellement de son contrat, une prétendue communication avec l'ambassade des Pays-Bas au sujet de son comportement, le harcèlement moral pratiqué par son supérieur hiérarchique direct, l'atteinte à sa réputation et le préjudice porté à sa santé physique et psychologique. Le 20 septembre 2006, la Commission paritaire d'appel recommanda le rejet de son recours, celui-ci n'ayant pas été présenté dans les délais réglementaires. Les recours doivent en effet être présentés au plus tard trente jours après la réponse à une demande de réexamen ou, en cas de non-réponse, au plus tard trente jours après l'expiration des trente jours impartis pour la réponse. Le Directeur général accepta la recommandation de la Commission paritaire d'appel et l'intéressée en fut informée le 28 septembre 2006. Cette décision n'a pas fait l'objet d'une requête devant le Tribunal.

3. En octobre et novembre 2006, il y eut un échange de correspondance entre la requérante et l'OIM au sujet de sa prétendue

incapacité de travail. En mars 2007, l'OIM lui fournit un billet d'avion pour son rapatriement aux Pays-Bas. En avril 2007, la requérante présenta au Département de la gestion des ressources humaines une «Demande formelle de mesures de réparation» au sujet de sa prétendue incapacité de travail et du retard dans le versement de ses indemnités de cessation de service. Elle réclamait également la révision du montant du versement effectué le 23 février 2007 au titre de sa pension et l'accès à son dossier personnel. Le 20 mai 2007, elle voulut introduire un recours concernant ces questions. Elle fut cependant informée le 10 juin 2007 qu'en application de l'article 4 de l'annexe D du Règlement du personnel, elle devait présenter une demande de réexamen au chef de mission avant de pouvoir former un recours. Cette obligation lui fut rappelée à quatre reprises, la dernière fois le 17 juillet 2007. Elle ne déposa pas de demande de réexamen, mais introduisit la présente requête le 19 juillet 2007.

4. Il convient de noter à ce stade qu'après que l'OIM eut déposé sa réponse sur ce point, la greffière du Tribunal chercha à prendre contact avec la requérante pour lui transmettre une copie de la réponse. Ce courrier fut envoyé à l'intéressée à l'adresse postale indiquée sur la formule de requête, mais il fut retourné sans avoir été réclamé. Le contact finit néanmoins par être établi et la requérante déposa sa réplique en juillet 2010, plus de deux ans après le dépôt de la réponse de l'OIM. La défenderesse soutient maintenant que la réplique de la requérante est irrecevable. Rien ne permettant de penser que ce retard porte préjudice à l'Organisation, le Tribunal prendra en considération toutes les écritures qui ont été déposées.

5. Les points soulevés dans la requête relèvent de trois catégories distinctes. La première concerne les prétentions qui faisaient l'objet du recours formé en août 2006 ou qui découlent des décisions alors en cause. Elles comprennent une demande de réintégration, une demande de dommages-intérêts pour harcèlement, une demande d'excuses pour les «fausses rumeurs» rapportées à l'ambassade des Pays-Bas et une demande de dommages-intérêts pour la carence dont l'OIM aurait fait preuve en ne menant pas une enquête objective sur les

faits. Il n'y a pas eu de nouvelle décision au sujet des demandes formulées dans le recours introduit en août 2006 par la requérante. L'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal dispose notamment que «[l]a requête, pour être recevable, doit [...] être introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours, à compter de la notification au requérant de la décision contestée». En ce qui concerne les demandes formulées dans le recours rejeté le 28 septembre 2006, la requête a été introduite plus de quatre-vingt-dix jours après la notification de cette décision. Par conséquent et dans cette mesure, la requête est irrecevable.

6. La deuxième catégorie de prétentions formulées dans la requête concerne celles qui faisaient l'objet de la «Demande formelle de mesures de réparation» déposée en avril 2007 par la requérante ou qui découlent de ces prétentions. Elles comprennent une demande de dommages-intérêts pour maladie professionnelle et une pension à vie en raison de cette maladie, une demande de dommages-intérêts pour «le mauvais traitement» qui lui aurait été infligé et pour «le retard dans le versement des indemnités de cessation de service [et] dans la délivrance de son billet de retour». Ces demandes, n'ayant pas fait l'objet d'une demande de réexamen, telle que prévue à l'article 4 de l'annexe D du Règlement du personnel, ne pouvaient pas non plus faire l'objet d'un recours. En conséquence, la requérante n'a pas épuisé tous les moyens de recours interne en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et sa requête est aussi irrecevable en ce qui concerne ces points.

7. La troisième catégorie de prétentions comprend celles qui ont été formulées pour la première fois dans la requête ou qui, du moins, n'avaient pas été formulées de manière distincte dans son recours interne d'août 2006 ou dans sa «Demande formelle de mesures de réparation» d'avril 2007. Parmi elles figurent une demande de «certificat de travail correct», une demande d'indemnité pour avoir perdu la possibilité de trouver un autre emploi par suite de sa décision de rester au service de l'OIM, une demande de dommages-intérêts pour avoir travaillé avant d'avoir «signé une lettre de nomination ou un accord en bonne et due forme» et une demande de dommages-intérêts

pour le fait que la Commission paritaire d'appel n'a pas examiné son cas et qu'elle-même aurait subi «des représailles pour avoir exercé son droit de recours auprès de la Commission paritaire d'appel». Pas plus que les demandes formulées dans la «Demande formelle de mesures de réparation» de l'intéressée, celles-ci n'ont fait l'objet d'une demande de réexamen, telle que prévue à l'article 4 de l'annexe D du Règlement du personnel, et elles n'ont pas non plus fait l'objet d'un recours. Par conséquent, la requérante n'a pas épuisé tous les moyens de recours interne en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Sa requête est aussi irrecevable en ce qui concerne ces points.

8. La requérante sollicite une procédure orale avec comparution de témoins. La requête étant irrecevable, il n'y a pas lieu de tenir une procédure orale. Sa demande est donc rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée comme irrecevable.

Ainsi jugé, le 13 mai 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET