

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3172**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M<sup>me</sup> S. K. le 17 septembre 2010 et régularisée le 21 décembre 2010, la réponse de la Commission datée du 14 mars 2011, la réplique de la requérante du 16 juin et la duplique de la Commission du 22 juillet 2011;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante autrichienne née en 1960, est entrée au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission en février 2003, en qualité d'assistante temporaire de grade G-3. En mai 2003, elle fut nommée secrétaire à la Division des questions juridiques et des relations extérieures, au grade G-4, au titre d'un engagement de durée déterminée qui fut prolongé plusieurs fois. À partir de février 2004, elle travailla à la Division du Centre international de données au sein de laquelle elle fut d'abord affectée au bureau du directeur. En décembre 2005, elle fut réaffectée à la Section de la surveillance des

signaux en forme d'onde et, en février 2007, à la Section des opérations relatives au réseau et aux systèmes de données.

Par lettre du 19 novembre 2008, la requérante se vit offrir une prolongation d'engagement d'une année, du 5 mai 2009 au 4 mai 2010, à la Section de la surveillance et de l'analyse des données de la Division du Centre international des données. Elle accepta l'offre mais en indiquant qu'elle se réservait le droit de «revenir sur cette question», car elle estimait que l'offre n'était pas conforme à la pratique de la Commission qui consistait à renouveler les engagements pour une période de deux ans. Le 2 mars 2009, elle fut réaffectée à la Section des systèmes de traitement automatique, dans la même division.

Par mémorandum du 16 octobre 2009, le directeur de la Division du Centre international de données informa le Secrétaire exécutif que, pour mettre en œuvre la recommandation du Groupe de travail B — un organe subsidiaire des organes directeurs — tendant à augmenter le nombre d'analystes de données de grade P-2 ou P-3, il proposait entre autres de supprimer deux postes dans cette division, dont un était celui de la requérante. Le Secrétaire exécutif approuva cette proposition et, le 4 novembre, le directeur de la Division du Centre international de données lui recommanda par écrit de ne pas renouveler l'engagement de l'intéressée à l'expiration de celui-ci afin de dégager des fonds pour les nouveaux postes d'analyste de données. Il expliquait que les tâches de la requérante pourraient être assignées à d'autres membres du personnel administratif. Le même jour, le Secrétaire exécutif approuva la recommandation et, le 5 novembre 2009, la Section du personnel adressa un mémorandum à l'intéressée pour l'informer que le Secrétaire exécutif avait décidé de supprimer son poste afin de financer de nouveaux postes d'analyste de données et que, par conséquent, son engagement ne serait pas prolongé au-delà du 4 mai 2010, date à laquelle il venait à expiration.

Le 12 novembre 2009, la requérante écrivit au Secrétaire exécutif pour lui demander de reconsidérer cette décision en expliquant que, vu son expérience, elle pouvait être mutée à un autre poste au sein de la Commission. Par lettre du 11 décembre, le Secrétaire exécutif répondit qu'il avait décidé de maintenir sa décision. Dans l'intervalle,

l'intéressée avait écrit au directeur de la Division de l'administration pour demander à être réaffectée dans cette division à un poste G-4 de secrétaire, dont la vacance avait été annoncée sur le site web de la Commission. Le Secrétaire exécutif lui répondit le 14 décembre en l'encourageant à se porter candidate au poste en question afin que sa candidature puisse être prise en considération avec les autres.

Le 8 janvier 2010, la requérante saisit le Comité paritaire de recours pour contester la décision de ne pas prolonger son engagement. Selon elle, le Secrétaire exécutif avait omis de consulter un groupe consultatif pour les questions de personnel avant de prendre ladite décision, comme l'exigeait la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui établit les politiques et les procédures applicables aux recrutements, aux nominations, aux réengagements et à la durée de service du personnel. Elle faisait également valoir qu'il aurait fallu consulter un groupe consultatif pour les questions de personnel en ce qui concernait la décision de supprimer son poste, conformément à l'alinéa a) de la disposition 9.1.01 du Règlement du personnel, qui prévoit que le Secrétaire exécutif ne peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire pour cause de suppression du poste, de réduction de personnel, de services insatisfaisants ou d'incapacité à continuer de remplir ses fonctions, tant que la question n'a pas été examinée par un groupe consultatif pour les questions de personnel constitué conformément à la disposition 4.1.01 du Règlement du personnel. La requérante soutenait que la décision de supprimer son poste était entachée de parti pris, de préjugé et d'abus de pouvoir, et elle disait avoir été humiliée et harcelée par plusieurs collègues à la Division du Centre international de données, ce qui avait nui à sa santé. Elle reprochait également à la Commission d'avoir fait preuve de mauvaise foi en décidant de mettre au concours un poste G-4 pour lequel elle était qualifiée au lieu de la transférer à ce poste. Elle demandait donc que la décision de ne pas prolonger son contrat soit annulée et sollicitait sa réintégration, des dommages-intérêts pour torts matériel et moral, ainsi que les dépens.

Dans son rapport du 22 juillet 2010, le Comité paritaire de recours estima que les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2)

concernant le réengagement n'étaient pas applicables puisque le poste de la requérante avait été supprimé, ce qui rendait impossible le renouvellement de son contrat. Le Secrétaire exécutif n'était donc pas tenu de consulter un groupe consultatif pour les questions de personnel avant de décider de ne pas prolonger l'engagement de l'intéressée. De l'avis du Comité, l'alinéa a) de la disposition 9.1.01 du Règlement du personnel ne s'appliquait pas davantage car il n'avait pas été mis fin à l'engagement de la requérante avant la date d'expiration de celui-ci. Le Comité estima également que la Commission avait agi de bonne foi, relevant en particulier qu'elle avait accordé à l'intéressée un préavis de six mois et que tant la décision de supprimer son poste que celle de ne pas prolonger son engagement avaient été prises pour des motifs objectifs. Le Comité ne trouva aucune preuve de harcèlement, d'abus de pouvoir, de préjugé ou de mauvaise foi; en revanche, il estima que l'administration n'avait pas bien expliqué à la requérante pourquoi son engagement avait été prolongé d'un an au lieu de deux ni quelle était la raison de ses nombreuses «réaffectations», ce qui avait semé la confusion dans l'esprit de l'intéressée quant aux mesures administratives prises à son égard. De ce fait, le Comité recommandait de rejeter le recours mais d'accorder à la requérante 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

Par lettre du 23 août 2010, le Secrétaire exécutif informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours. Il maintenait donc la décision de ne pas prolonger son engagement et rejetait la recommandation du Comité paritaire de recours de lui verser des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens au motif que sa décision était une décision de gestion légitime, valable et motivée. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la décision de ne pas prolonger son engagement comportait des vices de procédure. Selon elle, cette décision équivalait à une résiliation d'engagement pour suppression de poste et, d'après les dispositions 4.1.01 et 9.1.01, alinéa a), du Règlement du personnel, le Secrétaire exécutif aurait dû consulter un groupe consultatif pour les questions de personnel avant de prendre sa

décision. À son avis, la Commission n'a pas non plus respecté les dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) concernant les réengagements.

La requérante met en doute la justification de la décision de supprimer son poste en soulignant que, d'après l'article 9.1 du Statut du personnel, le Secrétaire exécutif peut mettre fin à un engagement «si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel». Elle fait observer que, tandis qu'elle a été informée en novembre 2009 que son poste serait supprimé pour des raisons financières, un avis de vacance a été publié en décembre 2009 concernant un nouveau poste G-4 de secrétaire à la Division de l'administration. La suppression de son poste ne s'est donc pas traduite par une réduction des effectifs, ce qui, d'après la jurisprudence du Tribunal de céans, est une condition préalable pour que l'on puisse considérer qu'une décision de suppression de poste a été prise pour des motifs objectifs. La requérante ajoute que, même si elle ne pouvait prétendre à une mutation, pour agir de bonne foi la Commission aurait dû établir un contact étroit avec elle et porter à son attention d'autres possibilités d'affectation ou vacances de poste. En effet, d'après la jurisprudence, une organisation est tenue de rechercher toutes les options possibles avant de se séparer d'un fonctionnaire dont l'engagement n'est pas prolongé.

Elle affirme qu'elle n'a pas toujours été traitée avec dignité et respect durant sa carrière; cela a culminé avec la décision de supprimer son poste et de laisser son engagement venir à expiration. Le résultat a été qu'elle a souffert d'«accès de panique, d'insomnies, d'anxiété, de dépression et de symptômes physiques connexes». La requérante souligne que le Comité paritaire de recours a recommandé de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral au motif que l'administration n'avait pas fait preuve d'une diligence suffisante pour veiller à ce que toutes les procédures appropriées soient suivies et que les mesures prises lors de ses nombreuses mutations ou réaffectations lui soient correctement expliquées. À cet égard, elle prétend qu'elle a été transférée à un nouveau poste en février 2007 sans avoir été consultée, que sa lettre de nomination n'a pas été modifiée pour tenir

compte de ses nouvelles fonctions, que sa mutation n'a pas été annoncée dans les règles et que, dans la lettre qu'elle a reçue concernant la dernière prolongation de son engagement, aucune explication ne lui a été donnée pour justifier que l'on se soit écarté de la «pratique normale» consistant à accorder des prolongations de deux ans. Elle soutient que la décision de prolonger son engagement d'une année seulement a été prise en raison d'observations négatives formulées dans son rapport de notation pour la période allant du 5 mai 2007 au 4 mai 2008.

Enfin, la requérante indique que le Comité paritaire de recours a demandé à l'administration de fournir des informations sur le Groupe consultatif pour les questions de personnel qui avait recommandé la prolongation d'une année, mais que l'administration a refusé d'accéder à cette demande. À son avis, ce refus constitue une violation des garanties d'une procédure régulière qui lui permet de prétendre à des dommages-intérêts pour tort moral.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à la Commission de la réintégrer avec effet rétroactif à la date à laquelle elle a quitté ses fonctions et de lui verser des dommages-intérêts pour tort moral. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux salaires, émoluments et indemnités qu'elle aurait perçus si elle était restée au service de la Commission, assortis d'intérêts calculés à compter des dates d'échéance jusqu'à la date de sa réintégration. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est irrecevable dans la mesure où la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne pour contester la légalité de la décision de supprimer son poste. Quoi qu'il en soit, la Commission soutient que cette décision a été prise pour des raisons objectives, à savoir la nécessité de tirer le parti maximum des ressources limitées dont dispose la Commission et de donner suite à la recommandation du Groupe de travail B.

La Commission nie qu'il se soit produit des irrégularités dans la procédure de prise de décision qui a abouti à la décision du Secrétaire

exécutif de ne pas prolonger l'engagement de la requérante à l'expiration de celui-ci. Elle fait observer que l'intéressée bénéficiait d'un engagement de durée déterminée, lequel, d'après l'article 4.4 du Statut du personnel, peut être prolongé ou renouvelé au gré du Secrétaire exécutif si le fonctionnaire est disposé à accepter cette prolongation ou ce renouvellement. Toutefois, ce type d'engagement n'autorise en aucun cas son titulaire à compter sur une prolongation ou un renouvellement. La défenderesse ajoute que, conformément à l'alinéa c) de la disposition 4.4.01 du Règlement du personnel, «lorsqu'il nomme un fonctionnaire pour une durée déterminée, le Secrétaire exécutif prend en considération le fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents». Le Secrétaire exécutif était donc en droit de décider, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, qu'il était dans l'intérêt bien compris de l'organisation de ne pas prolonger l'engagement de la requérante. La Commission souligne qu'il n'a pas été mis fin à l'engagement de l'intéressée mais que celui-ci est simplement venu à expiration à l'échéance fixée et que le directeur de la Division du Centre international de données n'avait pas proposé de prolonger l'engagement mais bien de ne pas le prolonger. La défenderesse nie qu'il y ait eu de ce fait manquement à la directive administrative n° 20 (Rev.2), faisant observer qu'en vertu du paragraphe 3 de cette directive seules les propositions d'éventuelle prolongation d'un engagement de durée déterminée doivent être soumises à un groupe consultatif pour les questions de personnel en vue d'une recommandation.

La Commission rejette les allégations de mauvaise foi et de violation des garanties d'une procédure régulière formulées au sujet du refus de communiquer des renseignements au Comité paritaire de recours : elle explique que les renseignements dont la communication a été demandée concernaient une décision administrative antérieure qui ne faisait pas l'objet du recours à l'examen. Le refus reposait sur la conviction sincère que le Comité avait «outrepassé sa compétence» en formulant cette demande. La défenderesse nie fermement que les problèmes de santé dont se plaint la requérante aient eu une origine professionnelle.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que sa requête est recevable dans son intégralité, soulignant que la décision de laisser son engagement venir à expiration reposait sur la décision simultanée de supprimer son poste comme indiqué dans le memorandum du 5 novembre 2009, et qu'elle avait demandé au Secrétaire exécutif de reconsidérer ces deux décisions dans sa lettre du 12 novembre 2009.

Sur le fond, elle soutient qu'il n'y a rien dans la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui permette d'y déroger lorsque la Commission souhaite mettre fin à un engagement en le laissant venir à expiration. Elle maintient que les contraintes financières invoquées pour justifier la suppression de son poste n'étaient qu'un simple prétexte et attire l'attention sur un courriel du 3 mai 2010 dans lequel le Secrétaire exécutif ordonnait au directeur de la Division de l'administration de «prévoir un poste [de la catégorie des services généraux] de plus pour le Centre international de données», soit la division dans laquelle l'intéressée travaillait jusqu'alors. La requérante affirme que la Commission a fait preuve de mauvaise foi à son égard et que le chef de la Section du personnel a dit à une autre organisation où l'intéressée avait présenté sa candidature à un poste vacant qu'elle n'était pas fiable car elle était souvent en congé de maladie. Elle ajoute que depuis son départ de l'organisation elle n'a pas réussi à trouver un emploi comparable et que, du fait des profondes souffrances morales que sa situation lui a causées et qui perdurent, elle a dû démissionner de son dernier emploi de courte durée dans une autre organisation.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient que la requérante n'a pas suivi les procédures de recours interne appropriées contre la décision de supprimer son poste. La défenderesse affirme que, dans la lettre du 12 novembre 2009, la requérante se bornait à demander que soit reconsidérée la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée. De plus, le Comité paritaire de recours a clairement indiqué dans son rapport qu'il estimait que le recours était dirigé contre la décision du 5 novembre 2009 de ne pas prolonger l'engagement de l'intéressée et, dans sa décision définitive du 23 août 2010, c'est bien cette décision que le Secrétaire exécutif a décidé de maintenir.



La défenderesse soutient que l'argument de la requérante fondé sur une «dérogation» aux dispositions de la directive administrative n° 20 (Rev.2) repose sur une mauvaise interprétation, car il implique à tort que la directive contient une disposition exigeant de la Commission qu'elle renvoie devant un groupe consultatif pour les questions de personnel les cas de non-prolongation d'engagements arrivés à expiration. Elle réaffirme que le paragraphe 3 de cette directive prévoit simplement que les cas où l'éventualité d'un réengagement est envisagée doivent être renvoyés devant un tel groupe pour qu'il formule une recommandation.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été au service de la Commission en tant qu'agent des services généraux (grades G-3 et G-4) de 2003 jusqu'à l'expiration de son dernier contrat de durée déterminée le 4 mai 2010. En 2008, l'administration a offert à la requérante une prolongation d'un an de son engagement de durée déterminée, qui prendrait fin le 4 mai 2010 sans qu'elle puisse en escompter le renouvellement. Tout en acceptant l'offre, l'intéressée a considéré que la Commission s'écartait de manière insultante pour elle de sa pratique normale consistant à offrir des prolongations de deux ans.

2. Au fil des années, et particulièrement en 2005, la requérante a eu quelques frictions avec divers responsables et autres fonctionnaires. En outre, la Commission l'a plusieurs fois changée d'affectation et, en une occasion au moins, sans avis de mouvement de personnel.

3. En octobre 2009, le directeur de la Division du Centre international de données, agissant sur recommandation du Groupe de travail B de la Commission, préconisa la suppression du poste de la requérante afin de permettre la création de postes supplémentaires d'analyste de données dans la catégorie des administrateurs. Le Secrétaire exécutif approuva cette recommandation en novembre et l'intéressée fut informée que, compte tenu de la suppression de son

poste, la Commission ne prolongerait pas son engagement au-delà de la date d'expiration de celui-ci, à savoir le 4 mai 2010.

4. La requérante demanda en vain au Secrétaire exécutif de reconsidérer la décision de ne pas prolonger son engagement. Elle introduisit un recours interne en soutenant que cette décision allait à l'encontre des Statut et Règlement du personnel ainsi que de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et avait été prise avec une motivation inappropriée. Le Comité paritaire de recours estima que les mesures administratives contestées étaient conformes aux règles en vigueur. Faute d'élément probant démontrant la mauvaise foi, le Comité rejeta également les prétentions de l'intéressée sur ce point. Toutefois, il recommanda que la Commission lui verse des dommages-intérêts pour tort moral à titre de réparation pour le laxisme systématique des décisions de gestion du personnel la concernant et qu'elle lui verse également les dépens.

5. Au cours de la procédure de recours interne, le Comité paritaire de recours demanda à deux reprises des pièces documentaires relatives à la décision de 2008 d'offrir à la requérante une prolongation d'engagement d'un an plutôt que de deux. La Commission refusa de donner suite en déclarant que ces pièces étaient sans rapport avec la question véritablement à l'examen, à savoir la décision de 2009 de laisser le contrat de l'intéressée venir à expiration à l'échéance fixée. La requérante soutient qu'en refusant de produire ces pièces l'administration l'a privée du droit à une procédure régulière, et qu'elle l'a fait de mauvaise foi.

6. Le Secrétaire exécutif rendit le 23 août 2010 sa décision définitive — qui est attaquée devant le Tribunal de céans — en adoptant la conclusion du Comité paritaire de recours selon laquelle les décisions de supprimer le poste de la requérante et de ne pas prolonger son engagement étaient licites, mais en rejetant la recommandation du Comité tendant à ce que la Commission verse à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

7. La Commission reconnaît que la requête est recevable pour autant qu'elle concerne la décision de ne pas prolonger l'engagement de durée déterminée de la requérante. Toutes les autres conclusions sont, selon elle, irrecevables car les exigences de l'article VII du Statut du Tribunal n'ont pas été observées. Ce point sera traité ultérieurement dans le cadre des présents considérants.

8. Il convient tout d'abord de déterminer si la décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger l'engagement de la requérante respectait la disposition 4.1.01 du Règlement du personnel et la directive administrative n° 20 (Rev.2).

9. La requérante s'appuie sur les observations formulées par le Tribunal concernant la directive administrative n° 20 (Rev.2) dans le jugement 2259, au considérant 8. On y lit notamment ce qui suit :

«Selon les dispositions de cette directive, les propositions concernant un éventuel renouvellement, dûment motivées et accompagnées d'un rapport de notation, doivent être adressées par les directeurs de division à la Section du personnel. Celle-ci est chargée de communiquer ces propositions aux membres d'un comité consultatif pour les questions de personnel, qui adresse ses recommandations, pour décision, au Secrétaire exécutif.»

La requérante fait valoir que, dans son cas, cette démarche n'a pas été suivie.

10. Elle est également d'avis que la directive administrative n° 20 (Rev.2) s'applique aux décisions de ne pas prolonger un engagement dues à la suppression d'un poste. Elle maintient que le Tribunal a examiné dans son jugement 2802 des circonstances précisément analogues dans lesquelles étaient en cause la directive administrative n° 20 (Rev.2) et une fonctionnaire de la Commission appartenant à la catégorie des administrateurs, à laquelle on n'avait pas offert de prolongation de contrat parce qu'il était prévu de supprimer son poste. Dans le jugement 2802, au considérant 14, le Tribunal a déclaré :

«La requérante avait droit à ce que la question de l'éventuelle prolongation de son contrat soit examinée sur la base de "la nécessité pour le Secrétariat de conserver à son service des personnes possédant des compétences ou

des connaissances essentielles». La suppression de son poste était directement liée à cette question, tout comme le fait qu'il n'était pas prévu de pourvoir ce poste lorsque son contrat prendrait fin — intention dont le Comité paritaire de recours a estimé qu'elle avait été suivie d'effets.»

11. La requérante fait valoir que, dans le cas en question, la Commission avait apparemment reconnu que la directive administrative n° 20 (Rev.2) s'appliquait dans les circonstances d'une suppression de poste alors que dans son propre cas l'administration n'a pas suivi cette directive. La requérante soutient que ladite directive vise à s'assurer qu'une décision de ne pas prolonger un engagement est prise pour des motifs équitables et objectifs.

12. Cet argument ne peut qu'échouer. La directive administrative n° 20 (Rev.2) établit les politiques et les procédures applicables aux recrutements, aux nominations, aux réengagements et à la durée de service du personnel. Comme le soutient la Commission, cette directive exige que les propositions de prolongation d'un engagement de durée déterminée soient portées à l'attention d'un groupe consultatif pour les questions de personnel. En revanche, elle n'instaure pas une telle obligation lorsque, comme c'est le cas ici, l'administration décide de laisser le contrat d'un fonctionnaire venir à expiration à l'échéance fixée.

13. Il convient ensuite de déterminer si la décision du Secrétaire exécutif de laisser l'engagement de la requérante venir à expiration respecte l'article 9.1 du Statut du personnel et l'alinéa a) de la disposition 9.1.01 du Règlement du personnel. La requérante soutient que, puisque l'administration «n'était pas en mesure de [lui] offrir» une prolongation, l'expiration de son contrat peut être considérée, en vertu de l'alinéa b) de cette même disposition du Règlement du personnel, comme un «licenciement» qui imposait donc, d'après l'alinéa a), le renvoi de la question devant un groupe consultatif pour les questions de personnel. Cet argument est dénué de fondement. L'alinéa b) de la disposition 9.1.01 du Règlement du personnel précise en effet que l'expiration d'un engagement de durée déterminée n'est pas un «licenciement» au sens du Statut du personnel.

14. La question suivante est celle de savoir si la décision de supprimer le poste de la requérante était entachée de parti pris ou de mauvaise foi, c'est-à-dire si elle a été prise avec une motivation inappropriée. La Commission soutient que la décision administrative de supprimer le poste de l'intéressée, même si elle a été prise en même temps que la décision de ne pas prolonger son engagement, n'a pas été contestée comme il convenait dans le cadre du recours interne, ce qui rend la requête irrecevable en vertu de l'article VII du Statut du Tribunal.

15. Le recours de la requérante, comme l'a reconnu le Comité paritaire de recours, était dirigé contre une décision spécifique et une seule, à savoir «la décision datée du 5 novembre 2009 prise par le Secrétaire exécutif de ne pas [lui] accorder une prolongation de son engagement de durée déterminée au-delà du 4 mai 2010 *en raison de la suppression du poste qu'elle occupait*» (italiques ajoutés). De même, la «décision définitive» du Secrétaire exécutif qui est attaquée est celle consistant à «confirmer [sa] décision de ne pas accorder [à la requérante] une prolongation de [son] engagement de durée déterminée au-delà de la date d'expiration de celui-ci, soit le 4 mai 2010, *en raison de la suppression du poste qu'elle occupait*» (italiques ajoutés). La Commission ajoute que les arguments de la requérante portant sur la décision de supprimer son poste constituent une nouvelle demande et non pas simplement de nouveaux moyens.

16. Une décision prise avec une motivation inappropriée constitue un détournement de pouvoir. Il s'ensuit que, lorsqu'un requérant conteste une décision relevant d'un pouvoir discrétionnaire, il conteste aussi implicitement la validité des motifs sous-tendant cette décision. À cet égard, le Tribunal peut examiner les circonstances qui entourent la suppression du poste afin de déterminer si la décision attaquée était ou non entachée de détournement de pouvoir.

17. Cela étant dit, il ressort amplement du dossier que, bien que le groupe de travail B n'ait pas expressément recommandé la suppression du poste de la requérante, les décisions contestées ont été

prises dans un souci d'organisation pour des raisons budgétaires et pour répondre à un besoin lié au programme qui a été spécifiquement identifié.

18. Une autre question qu'il convient d'examiner est celle de savoir si le refus de l'administration de fournir des documents demandés par le Comité paritaire de recours constitue ou non une violation des garanties d'une procédure régulière. Deux fois au cours de la procédure de recours interne, le Comité a demandé un complément d'information au sujet de la décision de 2008 d'offrir à la requérante une prolongation d'une année de son engagement au lieu des deux ans normalement offerts. Il souhaitait savoir entre autres qui présidait le Groupe consultatif pour les questions de personnel qui avait recommandé cette prolongation tronquée. L'administration a refusé les deux fois de répondre à ces demandes en invoquant leur défaut de pertinence.

19. La requérante soutient qu'en refusant de produire les documents demandés ou d'indiquer des témoins potentiels l'administration a violé son droit à une procédure régulière. De surcroît, elle aurait fait cela de mauvaise foi et en violation d'un principe fondamental de justice que le Tribunal a énoncé dans le jugement 2282, au considérant 11 :

«Il est essentiel pour le bon fonctionnement de la fonction publique internationale que les procédures de recours internes soient diligentées avec une parfaite intégrité. [...] elles ne doivent être entachées ni de fraude ni d'abus de pouvoir. [...] Dans toutes les organisations internationales, l'administration est formellement tenue d'aider les fonctionnaires à exercer leur droit de recours sans jamais entraver cet exercice.»

20. La requérante demande au Tribunal de tirer une conclusion défavorable du refus de la Commission de produire les documents que le Comité paritaire de recours demandait, et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral pour violation des garanties d'une procédure régulière.

21. En réponse, la Commission s'appuie sur la déclaration qu'elle a faite le 20 mai 2010 au Comité paritaire de recours, dans laquelle on lit notamment ceci :

«L'administration tient à faire savoir que la décision au sujet de laquelle le Comité demande un complément d'information n'est pas une décision que [la requérante] a contestée ou dont elle a d'une quelconque manière demandé le réexamen conformément aux dispositions pertinentes. De plus, le Comité notera que [la requérante] elle-même n'a aucunement prétendu que la décision susmentionnée enfreignait les stipulations de son contrat d'engagement.»

22. La Commission ajoute que son refus n'était absolument pas motivé par de la mauvaise foi, mais bien par la conviction sincère que, par cette demande, le Comité outrepassait son mandat.

23. En vertu du chapitre 11 des Statut et Règlement du personnel, le Comité paritaire de recours est juge de sa propre compétence et a le droit de consulter tous les documents relatifs aux affaires dont il est saisi. La Commission n'a pas dit que les documents en question étaient confidentiels, elle a estimé qu'ils n'étaient pas pertinents. Or c'est au Comité, et non aux parties qui comparaissent devant lui, qu'il appartient de décider de ce qui est ou n'est pas pertinent.

24. Les Statut et Règlement du personnel n'exigent pas du Comité paritaire de recours qu'il explique pourquoi il estime que tel ou tel document est pertinent. Toutefois, en l'espèce, le Comité a bien expliqué à la fois dans son mémorandum adressé à l'administration et dans sa recommandation formelle au Secrétaire exécutif que les documents demandés avaient un rapport avec la question litigieuse de savoir si les décisions de supprimer le poste de la requérante et de ne pas prolonger son engagement étaient entachées de parti pris ou d'un autre vice juridique. En refusant de produire les documents demandés, même si cela n'a pas empêché le Comité de poursuivre la procédure de recours et de rendre sa recommandation, la Commission a enfreint les principes d'une procédure régulière, donnant ainsi à l'intéressée le droit d'obtenir des dommages-intérêts pour tort moral.

25. S'agissant de l'accusation de mauvaise foi, il est de jurisprudence constante que «la mauvaise foi [doit] être prouvée et n'est jamais présumée» (voir le jugement 2293, au considérant 11). Dans le cas d'espèce, les pièces figurant au dossier ne suffisent pas pour conclure que le refus de produire les documents constituait de la mauvaise foi.

26. Il reste à examiner ce qu'en termes généraux on peut qualifier d'allégations «liées à du harcèlement» visant à amener le Tribunal à conclure que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante ne répondait pas à un souci d'organisation, ainsi que la recommandation du Comité paritaire de recours concernant l'octroi à cet égard de dommages-intérêts pour tort moral.

27. Il ressort certes du dossier que la requérante a eu divers problèmes avec la direction et avec d'autres fonctionnaires pendant ses années de service, mais ses rapports de notation montrent que ces problèmes se sont réglés à l'amiable. Le Tribunal estime que le Comité paritaire de recours a outrepassé sa compétence en prenant en compte des décisions antérieures de gestion du personnel qui concernaient la requérante alors que celle-ci ne les contestait pas dans son mémoire de recours. Contrairement à la décision de supprimer le poste de l'intéressée, ces décisions antérieures étaient — pour autant que l'on puisse le savoir — sans rapport avec la décision du Secrétaire exécutif de laisser le contrat de la requérante venir à expiration. Le Tribunal conclut qu'en recommandant le paiement de dommages-intérêts pour tort moral le Comité paritaire de recours s'est appuyé sur des actes administratifs sans rapport réel avec le recours.

28. En conclusion, la requérante se verra accorder 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et, parce qu'elle obtient en partie gain de cause, 4 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,



DÉCIDE :

1. La Commission versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros.
2. Elle lui versera également 4 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 février 2013.

SEYDOU BA  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET