

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

K.

c.

**Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge
et du Croissant-Rouge**

122^e session

Jugement n° 3677

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après «la Fédération»), formée par M^{me} V. K. le 11 décembre 2013 et régularisée le 28 février 2014, la réponse de la Fédération du 1^{er} juillet, la réplique de la requérante du 22 septembre et la duplique de la Fédération du 23 décembre 2014;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste les décisions de la Fédération de supprimer son poste et ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de la Fédération en septembre 2008 en tant qu'administratrice principale, Genre, dans le département Principes et valeurs. Son contrat initial de durée déterminée d'un an fut par la suite renouvelé jusqu'au 16 mars 2011. De mars 2010 à février 2011, elle assumait également par intérim les fonctions de chef du département Principes et valeurs.

Par lettre du 11 mars 2011, le Département des ressources humaines notifia à la requérante le non-renouvellement de son contrat de durée

déterminée et l'informa qu'en lieu et place du préavis de trois mois prévu par les règles applicables son contrat serait prolongé jusqu'au 30 juin 2011. La lettre l'informait également que, du fait des changements récents au sein de la Fédération ayant entraîné une réorientation des activités sur le thème de la paix et de la non-violence, il n'était plus justifié qu'un poste consacré exclusivement à la question du genre soit maintenu et que son poste serait donc supprimé à l'expiration de son contrat. Après sa cessation de service, la requérante réintégra le Programme alimentaire mondial (PAM), qui lui avait accordé un congé sans traitement afin de lui permettre de travailler pour la Fédération.

Le 8 juillet 2011, la requérante écrivit au Département des ressources humaines, prétendant que la suppression de son poste était fictive et entachée de parti pris et de malveillance, et que sa supérieure hiérarchique directe lui avait fait subir un harcèlement. Elle demanda qu'une procédure formelle de réclamation en vertu de l'annexe 2 au Règlement interne de la Fédération soit engagée concernant ses allégations. Le 2 août 2011, elle reçut un courriel du Département des ressources humaines indiquant que ses allégations relatives à la suppression de son poste seraient examinées dans le cadre du non-renouvellement de son contrat et que celles relatives aux violations du Code de conduite feraient l'objet d'un examen au regard des procédures disciplinaires de la Fédération. Le 28 octobre 2011, la requérante introduisit un recours interne contre les décisions de ne pas renouveler son contrat et de supprimer son poste, réclamant une indemnisation du fait que la Fédération ne l'avait pas traitée avec dignité et respect, ainsi que des dommages-intérêts. Au terme de l'examen administratif des allégations formulées par la requérante le 8 juillet, y compris l'examen par le Département des ressources humaines d'une éventuelle violation du Code de conduite, le chef du Département des ressources humaines informa la requérante par un courriel du 7 mars 2012 qu'aucun élément ne démontrait qu'elle avait été victime de harcèlement ou que les décisions de supprimer son poste et de ne pas renouveler son contrat constituaient des mesures de représailles.

La Commission mixte de recours ad hoc mise en place en janvier 2013 pour examiner le recours de la requérante tint audience en avril 2013 et rendit ses recommandations en août 2013. Elle estima que la requérante

n'avait pas dénoncé une éventuelle violation du Code de conduite et décida donc de ne pas se prononcer sur l'allégation selon laquelle il aurait été porté atteinte à sa dignité au motif qu'elle n'était pas compétente pour examiner cette question. Concernant la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, la Commission considéra qu'elle était dûment justifiée et avait été mise en œuvre conformément aux règles. Elle recommanda de ne pas y donner suite et de clore le dossier. Par lettre du 11 septembre 2013, le Secrétaire général informa la requérante que, même s'il n'approuvait pas entièrement le raisonnement de la Commission, il avait décidé de suivre ses recommandations. Il précisait que, bien qu'elle n'ait pas déposé de plainte relative à une éventuelle violation du Code de conduite, le Département des ressources humaines avait examiné l'affaire sous cet angle mais n'avait trouvé aucun élément démontrant une telle violation. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande le rétablissement immédiat du poste qu'elle occupait au sein de la Fédération, sa réintégration à ce poste avec effet rétroactif et le versement de l'ensemble des traitements, augmentations d'échelon, indemnités, contributions de pension et autres émoluments qu'elle aurait perçus à ce poste depuis le 30 juin 2011. Elle demande en outre que ces sommes soient majorées d'intérêts. Dans le cas où le Tribunal n'ordonnerait pas sa réintégration, elle réclame une indemnité d'un montant égal à deux ans de traitement brut, d'augmentations d'échelon, d'indemnités, de contributions de pension et autres émoluments (sur la base du barème de traitement le plus récent) qu'elle aurait perçus si son poste n'avait pas été supprimé de manière illégale et s'il n'avait pas été mis fin à son contrat. Elle réclame en outre 150 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral, des dommages-intérêts supplémentaires pour tort moral et à titre exemplaire en raison du retard excessif de deux ans pris dans la procédure de recours interne, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'un intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter du 30 juin 2011 et jusqu'à la date à laquelle le jugement du Tribunal serait pleinement exécuté. Elle réclame également le paiement de l'ensemble des frais de procédure encourus dans le cadre de sa requête et toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, équitable et appropriée. Elle demande qu'il soit ordonné à la Fédération de produire un grand nombre de documents relatifs à son affaire.

La Fédération fait valoir que la demande de la requérante tendant à la production de documents ne se justifie pas et demande au Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a commencé à travailler au sein de la Fédération le 17 septembre 2008 en vertu d'un contrat d'un an. Pour ce faire, elle a pris un congé sans traitement au PAM. À la Fédération, elle était employée en tant qu'administratrice principale, Genre, au sein du département Principes et valeurs. En août 2009, son contrat fut prolongé pour une nouvelle période de dix-huit mois; il devait ainsi s'achever le 16 mars 2011. Suite au départ en congé de maternité à la mi-2010 de la chef du département Principes et valeurs, M^{me} K. B., la requérante la remplaça dans ses fonctions jusqu'à son retour en février 2011. Le 11 mars 2011, une lettre lui fut remise par laquelle elle était informée que son contrat serait prolongé jusqu'au 30 juin 2011, mais qu'il prendrait fin à cette date. La raison principale invoquée était que des changements récents au sein de la Fédération avaient eu un impact sur l'orientation du département Principes et valeurs et qu'il avait été décidé qu'un poste consacré exclusivement aux questions de genre ne se justifiait plus; ainsi, son poste d'administratrice principale, Genre, serait supprimé à l'expiration de son contrat.

2. La requérante contesta le non-renouvellement de son contrat et la résiliation de son engagement, ce qui donna lieu finalement à un recours interne devant la Commission mixte de recours. Le 9 août 2013, la Commission rendit son rapport et ses recommandations, préconisant qu'aucune suite ne soit donnée et que le dossier soit clos. Cela aboutit à une décision du Secrétaire général en date du 11 septembre 2013, confirmant la décision de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée de la requérante.

3. Il convient d'examiner les questions soulevées par la requérante en se référant aux moyens formulés dans sa requête et en traitant les faits se rapportant à chacun de ces moyens, observation étant faite que

la plupart des faits concernent plusieurs moyens et que les questions soulevées se recourent en partie.

4. Dans son premier moyen, la requérante soutient que «la décision de ne pas renouveler [s]on contrat était fondée sur et viciée par des faits incomplets et non pertinents et des conclusions erronées». Dans sa réponse, la Fédération a traité ce moyen en même temps que le quatrième moyen de la requérante selon lequel les «raisons avancées pour supprimer [s]on poste étaient fictives et entachées d'illégalité». Le Tribunal considère que cette approche est appropriée étant donné que ces deux moyens se recourent en grande partie.

5. Les motifs invoqués par la Fédération pour justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante étaient, en substance, ceux-ci. L'un des buts ou objectifs de la Fédération dans son ensemble était de donner effet à une stratégie contenue dans un document intitulé «Promouvoir une culture de non-violence et de paix» dans le cadre d'une stratégie en trois volets dénommée Stratégie 2020. Le poste de la requérante répondait, au moment de son entrée en fonction en 2008, comme le montre la description de poste publiée à l'époque, aux objectifs fixés dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie 2010. En conséquence, il a été décidé de ne pas maintenir un poste axé exclusivement sur les questions de genre mais de créer à la place un poste axé à la fois sur la promotion d'une culture de non-violence et de paix et sur les questions de genre. Cette décision s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration plus large au sein de la Fédération.

6. La requérante prétend qu'en réalité le maintien d'un poste à plein temps de même nature que celui qu'elle occupait était nécessaire, ce qui était démontré par le fait que la Fédération continuait de faire appel à un consultant chargé des mêmes tâches que celles qu'elle effectuait et également par le fait que la Fédération, après son départ, avait pourvu un poste dont les fonctions étaient les mêmes que les siennes. Cet argument rejoint en substance celui invoqué dans le quatrième moyen en ce que la raison avancée, erronée, pour supprimer son poste n'était pas la vraie raison.

7. Dans sa requête, la requérante produit une série de courriels retraçant les échanges qui ont eu lieu entre elle et d'autres personnes au sein de la Fédération durant le mois de décembre 2010 et au début de l'année 2011 au sujet de son poste à la Fédération. La plupart de ces échanges ont eu lieu avec M^{me} G. A., qui était la Sous-secrétaire générale pour la promotion des valeurs et de la diplomatie humanitaires au dernier trimestre 2010 et supérieure hiérarchique directe de la requérante lorsqu'elle assumait par intérim les fonctions de chef du département Principes et valeurs durant le congé de maternité de M^{me} K. B. Il n'est pas contesté qu'à cette époque les relations entre la requérante et M^{me} K. B. n'étaient pas bonnes, à tout le moins du point de vue de la requérante, et ce, avant que M^{me} K. B. ne parte en congé de maternité.

8. Il ressort assez clairement de ces échanges de courriels avec M^{me} G. A. qu'avant d'entreprendre des démarches pour prolonger son congé sans traitement du PAM la requérante souhaitait voir changer son environnement de travail. Elle cherchait à obtenir le soutien, voire l'accord, de M^{me} G. A. concernant une augmentation des effectifs au sein de «l'unité chargée des questions de genre» et la création d'une unité ou d'un département «qui seraient placés sous l'autorité directe de [M^{me} G. A.]». En d'autres termes, la requérante souhaitait la création d'une unité administrative dont elle ferait partie et assurerait vraisemblablement la direction sous l'autorité directe de la Sous-secrétaire générale pour la promotion des valeurs et de la diplomatie humanitaires. Ainsi, elle ne serait plus placée sous l'autorité de M^{me} K. B. ni supervisée par elle. Ce qui motivait la requérante à souhaiter ces changements n'apparaît pas clairement. Peut-être les souhaitait-elle par ambition personnelle, par désir de ne plus être placée sous l'autorité de M^{me} K. B. ou par volonté de créer une structure administrative plus efficace, voire pour plusieurs de ces raisons. L'important néanmoins est qu'elle n'était pas disposée à continuer à travailler à la Fédération si ces changements n'étaient pas effectués.

9. En effet, cette position ressort clairement d'un courriel envoyé par la requérante à d'autres fonctionnaires de la Fédération le 14 mars 2011 peu après qu'elle eut reçu la lettre du 11 mars 2011 l'informant que son contrat serait prolongé jusqu'au 30 juin 2011 mais qu'il prendrait

fin à cette date. Dans ce courriel, après des observations sur ce qui apparaît comme sa perception du style de communication de M^{me} K. B. et la tendance de cette dernière à «se concentrer uniquement sur les points négatifs (souvent de manière injuste)» et à ne pas reconnaître son travail, la requérante écrivait ceci :

«Compte tenu de ces éléments, j'avais en fait déjà décidé de ne pas prolonger mon contrat sous sa supervision et de retourner plutôt au Programme alimentaire mondial, où je bénéficie d'un emploi de durée illimitée. Toutefois, j'aurais été ouverte à l'idée de poursuivre le travail qui a été engagé avec succès avec le concours de si nombreux collègues au sein de [la Fédération] et des Sociétés nationales, mais SEULEMENT si ce travail pouvait être poursuivi et achevé dans un environnement plus respectueux et positif.»*

Ces propos concordent avec un courriel envoyé par la requérante à une fonctionnaire de la Fédération, M^{me} S. D., le 29 juillet 2011 concernant l'établissement d'un certificat de travail à son nom. Dans ce courriel, la requérante indiquait ce qui suit : «J'ai déjà demandé en décembre 2010 à réintégrer le PAM, car j'étais en [congé sans traitement].»

10. Dans un précédent échange de courriels le 27 janvier 2011 entre la requérante et M^{me} G. A., la requérante interrogeait cette dernière sur les arrangements administratifs et sur la «place des questions de genre au sein de [la Fédération]». M^{me} G. A. lui expliqua qu'il était nécessaire d'élaborer une stratégie et un plan d'action comme première étape et de consulter M^{me} K. B., à qui, selon M^{me} G. A., il revenait de lancer le processus (dans l'un de ces courriels, il était indiqué que M^{me} K. B. reprendrait le travail «la semaine prochaine»). Toutefois, dans un courriel adressé à la requérante, M^{me} G. A. émit l'idée que «le département Principes et valeurs devait servir d'incubateur et lancer une idée qui serait transmise à Programme pour mise en œuvre». La requérante répondit par courriel qu'elle «conv[enait] que les questions de genre (voire les questions relatives à la violence) d[evai]ent être transférées à Programme pour mise en œuvre». Cette observation est tout à fait en accord avec l'argument avancé par la Fédération dans sa réponse selon lequel il était nécessaire, dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie 2020, de transférer le département Principes et valeurs du

* Traduction du greffe.

Pôle des services liés aux programmes à celui des valeurs et de la diplomatie humanitaires et de «concentrer son énergie sur le thème de la paix et de la non-violence, y compris la non-discrimination et le respect de la diversité, la prévention et l'atténuation de la violence et les moyens d'y répondre, ainsi que l'inclusion sociale par le dialogue interculturel, interreligieux et intergénérationnel». Par ailleurs, sous le Pôle des valeurs et de la diplomatie humanitaires, le département Principes et valeurs aurait une mission axée davantage sur la promotion, les communications et la programmation et moins sur l'intégration et les opérations qui seraient du ressort du Pôle des services liés aux programmes.

11. Le Tribunal rejette l'argument de la requérante selon lequel, après son départ, un poste a été créé «dont les fonctions étaient les mêmes que celles de [s]on poste». Comme l'a conclu la Commission mixte de recours, il y avait entre ces deux postes plus de différences que de similitudes.

12. Un autre fait erroné, dont la requérante semble soutenir qu'il aurait fondamentalement vicié la décision de ne pas renouveler son contrat, était la conclusion de la Commission selon laquelle la requérante n'avait pas déposé de réclamation ou de plainte pour violation du Code de conduite découlant d'une conduite malveillante et répréhensible à son égard, de la mauvaise foi et d'un parti pris à son encontre, erreur de fait qui aurait également influencé le Secrétaire général lorsqu'il a pris la décision attaquée du 11 septembre 2013. Toutefois, si, dans le cadre de la présente procédure, la requérante ne parvient pas à établir le bien-fondé de ses allégations concernant une telle conduite à son encontre et à démontrer que la raison du non-renouvellement de son contrat était fallacieuse, l'erreur alléguée est sans conséquence matérielle.

13. La requérante soutient que la conclusion ou l'approche de la Commission mixte de recours concernant l'influence potentielle de M^{me} K. B. sur la décision de ne pas renouveler son contrat était erronée. Elle souligne que la Commission semble suggérer que, dans la mesure où M^{me} K. B. était en congé de maternité lorsque la décision de ne pas

renouveler le contrat a été prise, celle-ci n'aurait pas pu influencer sur cette décision. Mais, contrairement à ce que prétend la requérante, ce que la Commission a dit en réalité, c'est que la décision de procéder à une restructuration ne relevait pas de la compétence de M^{me} K. B., mais de «l'équipe de direction» de sorte qu'«il [était] peu probable que [M^{me} K. B.] ait pu influencer sur cette restructuration ou la provoquer». Ces observations ne sont pas contestables.

14. La requérante invoque également ce qu'elle qualifie de conclusion erronée du Secrétaire général, dans la lettre du 11 septembre 2013 qui constitue la décision attaquée, sur les critères juridiques ou la norme à appliquer à la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée. Or les remarques du Secrétaire général étaient dirigées contre ce qu'il considérait, à juste titre, comme une erreur commise par la Commission lorsqu'elle s'est focalisée sur les motifs d'une résiliation d'engagement sur simple préavis, conformément aux articles 11.1.1, alinéa c), et 11.4 du chapitre 11, intitulé «Fin des engagements», du Règlement interne, alors que le motif du non-renouvellement du contrat de la requérante était l'expiration du contrat initial, en vertu de l'alinéa i) de l'article 11.1.1 du Règlement interne. L'observation du Secrétaire général selon laquelle le critère applicable à la résiliation sur simple préavis est plus strict pour la résiliation d'un contrat de durée déterminée à son échéance était juste mais seulement dans le sens où, comme l'a noté le Secrétaire général, le Règlement interne prévoit lui-même, s'agissant de la résiliation sur simple préavis de contrats ayant une durée maximale, qu'ils «prennent fin normalement au plus tard à la date d'échéance prévue dans le contrat», alors qu'en fait les engagements de durée déterminée prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période de service convenue, conformément à l'article 11.4 du Règlement du personnel. L'observation du Secrétaire général ne saurait être comprise, comme le prétend la requérante, comme un rejet de la jurisprudence du Tribunal relative aux droits des fonctionnaires au bénéfice de contrats de durée déterminée lors de l'expiration de leur contrat.

15. Pour les raisons qui précèdent, les premier et quatrième moyens doivent être rejetés.

16. Le deuxième moyen invoqué par la requérante est que la Fédération ne pouvait valablement mettre fin à son engagement en raison de la promesse verbale qui lui avait été faite par la Sous-secrétaire générale du Pôle des valeurs et de la diplomatie humanitaires que son contrat serait renouvelé pour une période d'au moins un an. La requérante s'appuie sur une conversation qu'elle a eue avec M^{me} G. A., la Sous-secrétaire générale du Pôle en question, en décembre 2010. Dans le cadre de la procédure devant la Commission mixte de recours, M^{me} G. A. a nié avoir fait une telle promesse et la Commission a indiqué qu'elle n'avait trouvé aucune preuve à partir de laquelle «il [pouvait] être établi que M^{me} G. A. a[vait] promis à [la requérante] la prolongation de son contrat». Cependant, même à supposer que l'allégation de la requérante soit avérée, elle est inopérante. Dans le jugement 3619, prononcé récemment, aux considérants 13 et 14, le Tribunal a indiqué ce qui suit, en réponse à un argument similaire soulevé par un requérant :

«13. [...] On ne peut en effet considérer que toute déclaration faite par une organisation ou au nom de celle-ci peut être regardée comme une promesse faisant naître pour l'Organisation une obligation légale de l'honorer. Si tel était le cas, cela induirait sans doute un degré inacceptablement élevé de prudence et de retenue dans les échanges entre les responsables d'une organisation et les membres du personnel qui leur sont subordonnés. Dans une optique de bonne gestion, un dialogue franc et ouvert au sein d'une organisation est souvent souhaitable et peut contribuer à instaurer une culture positive d'inclusion.

14. Il convient de rappeler les divers éléments d'une promesse, qui font naître une obligation légale de l'honorer. [...] Le premier élément consiste en l'assurance de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte. Le deuxième élément est que la promesse doit émaner d'une personne compétente ou censée être compétente pour la faire. Le troisième élément est que la violation de la promesse serait préjudiciable à la personne qui s'en prévaut. Le quatrième élément est que l'état de droit ne doit pas avoir changé entre la date de la promesse et le moment où elle doit être honorée. Le troisième élément susmentionné comprend deux sous-éléments : il faut, d'une part, que le bénéficiaire de la promesse se soit effectivement prévalu de cette promesse et, d'autre part, que le non-respect de la promesse lui ait causé un préjudice du fait qu'il s'en soit prévalu.»

Rien ne permet de conclure en l'espèce que la requérante s'est prévalu de la promesse, à supposer qu'il s'agissait bien d'une promesse, qui lui aurait été faite dans le cadre de sa conversation avec M^{me} G. A. Elle a simplement continué à faire ce pour quoi elle avait été engagée,

c'est-à-dire travailler en vertu du contrat qu'elle avait conclu en septembre 2008 et notamment, à l'époque, assumer par intérim les fonctions de chef du département Principes et valeurs. Elle n'a pas non plus subi un préjudice tel que celui visé par le principe rappelé ci-dessus. Le deuxième moyen doit dès lors être rejeté.

17. Dans son troisième moyen, la requérante soutient que «le non-renouvellement de [s]on contrat était fondé sur l'intention de nuire, la malveillance, des préjugés et un parti pris à [s]on encontre de la part des fonctionnaires de la Fédération». Là encore, dans sa réponse, la Fédération a traité ce moyen en même temps qu'un autre moyen, en l'occurrence le cinquième, selon lequel le «traitement subi par la requérante de la part de sa supérieure hiérarchique, qui avait été approuvé par la Fédération, constituait une atteinte à sa dignité et un manquement au respect qui lui était dû en tant que fonctionnaire internationale». Le Tribunal considère qu'il s'agit là aussi d'une approche appropriée étant donné que ces deux moyens se recoupent en grande partie.

18. Comme relevé plus haut, il n'est pas contesté que les relations entre la requérante et M^{me} K. B. n'étaient pas bonnes. Toutefois, la question essentielle est de savoir si la requérante a démontré, comme cela lui incombe, que la décision de ne pas renouveler son contrat, voire également la décision de créer le nouveau poste, était entachée d'un vice comme elle le prétend. Le Tribunal n'est pas convaincu que tel était le cas. Comme déjà indiqué, le poste de la requérante existait dans un environnement dans lequel la Fédération poursuivait les objectifs de la Stratégie 2010 et le maintien de son poste, tel qu'il avait été conçu et défini, n'était pas compatible avec la poursuite des objectifs de la Stratégie 2020. Dans ces circonstances, il était raisonnable pour la Fédération de prendre la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante.

19. Il convient de rappeler que la requérante a été informée de la décision de ne pas renouveler son contrat le 11 mars 2011 et que M^{me} K. B. a repris le travail vraisemblablement la première semaine de février 2011. La question est de savoir s'il existe des éléments probants

permettant de conclure que, dans la période comprise entre la reprise du travail par M^{me} K. B. et la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, les relations de travail entre ces deux personnes étaient à ce point envenimées que l'on pourrait en déduire que la décision de non-renouvellement était dictée par un parti pris ou de la malveillance de la part de M^{me} K. B., indépendamment des réorganisations structurelles qui auraient pu, de toute façon, justifier un non-renouvellement.

20. Hormis des déclarations très générales, l'argumentation de la requérante se fonde essentiellement sur le procès-verbal d'une réunion tenue le 11 février 2011 entre elle et M^{me} K. B. Ce procès-verbal a été établi par un tiers. Il fait apparaître des divergences d'opinions entre elles. Toutefois, il montre aussi que la discussion revêtait en partie un caractère personnel. Il ressort notamment du procès-verbal que la requérante disait qu'elle ne comprenait pas pourquoi son approche professionnelle et ses décisions étaient remises en cause et qu'elle avait obtenu des résultats bien plus positifs que ne semblait le reconnaître M^{me} K. B. La requérante disait également que ses indications et conseils techniques n'étaient pas entendus et qu'elle avait le sentiment que son travail n'était pas considéré comme professionnel. Ces propos se rapportent pour la plupart à la perception qu'avait la requérante de la situation. Ils ne démontrent pas de la part de M^{me} K. B. une attitude envers la requérante qui, selon la prépondérance des probabilités, l'aurait motivée à prendre ou à influencer des décisions irrationnelles ou injustes à l'encontre de la requérante. Le Tribunal rejette les troisième et cinquième moyens avancés par la requérante.

21. Le sixième moyen concerne la durée de la procédure de recours interne. Dans sa requête, la requérante soutient qu'il a fallu à la Fédération «presque deux ans pour achever l'examen du recours interne», durée inexplicablement longue. Dans sa réponse, la Fédération a contesté cette analyse, faisant valoir en substance qu'il était trop simpliste de dire que le recours interne avait pris deux ans, compte tenu de la nécessité de procéder à un examen administratif de certains aspects des prétentions de la requérante et de répondre à la demande de cette dernière que le recours soit régi par les anciennes règles de procédure

et non par les nouvelles. La Fédération affirme que la Commission mixte de recours a rendu ses recommandations moins de sept mois après sa mise en place et que celles-ci ont été suivies un mois plus tard par la décision du Secrétaire général. Dans sa réplique, la requérante prétend que l'analyse de la Fédération est «l'arbre qui cache la forêt» et que ce qui compte c'est qu'il a fallu deux ans pour que la procédure de recours interne aboutisse.

22. Afin de déterminer s'il y a lieu d'octroyer des dommages-intérêts pour tort moral en raison d'un retard excessif dans le traitement d'un recours interne, diverses considérations peuvent être pertinentes. Dans certains cas, il peut être suffisant pour le requérant de démontrer que la durée de l'examen du recours interne peut raisonnablement être considérée comme trop longue. Dans d'autres cas, il convient de tenir compte de l'explication donnée pour justifier le retard. En l'espèce, la Fédération invoque notamment le temps qu'il a fallu pour répondre aux demandes de la requérante concernant la procédure à suivre. Le Tribunal accepte cette explication et rejette en conséquence la demande de dommages-intérêts pour tort moral en raison d'un retard excessif dans la procédure de recours interne.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 16 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

ANDREW BUTLER