

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

L.
c.
FAO

131^e session

Jugement n° 4333

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M^{me} T. L. (K.) le 4 octobre 2018 et régularisée le 7 novembre 2018, la réponse de la FAO du 21 janvier 2019, la réplique de la requérante du 21 février et la duplique de la FAO du 10 mai 2019;

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 suivants:

La requérante conteste la date effective de son entrée en fonction au titre d'un contrat de durée déterminée.

Au moment des faits, la requérante était employée au grade G-2 au titre d'un contrat de courte durée devant arriver à expiration le 25 décembre 2015.

Le 21 décembre 2015, les membres du personnel furent informés de la modification de l'article 302.3.51 du Règlement du personnel, selon lequel désormais seuls les fonctionnaires titulaires d'une nomination de caractère continu ou de durée déterminée avant le 1^{er} janvier 2016 auraient droit à une prime de connaissances linguistiques, soumise à retenue pour pension.

Par courriel du 22 décembre 2015, le Bureau des ressources humaines fut informé que le Directeur général avait approuvé la recommandation de nommer la requérante à un poste de grade G-3 au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2016. Une copie de ce courriel fut transmise à la requérante.

Le 28 décembre, un assistant aux ressources humaines transmit à la requérante une première version de son contrat d'engagement, qu'il lui demanda d'examiner. Il était mentionné que la date d'entrée en fonction était le 26 décembre 2015. La requérante releva une erreur concernant ses émoluments. L'assistant aux ressources humaines reconnut l'erreur et indiqua à la requérante que le contrat serait modifié en conséquence. Il lui demanda en outre de «venir travailler»*. Le 29 décembre, une deuxième version (modifiée) du contrat d'engagement fut transmise à la requérante. Cette dernière en signa une copie qu'elle renvoya quelques minutes plus tard. Une responsable des ressources humaines la pria aussitôt après de «ne pas tenir compte de ce contrat»* et l'informa qu'un contrat «mis à jour»* lui serait envoyé sous peu. Une heure plus tard, la requérante reçut une troisième version de son contrat d'engagement, dans laquelle la date d'entrée en fonction avait été portée au 1^{er} janvier 2016. Il y était mentionné que cette modification était «conforme à ce que le Directeur général [avait] approuvé»*. Ce jour-là dans la soirée, la requérante demanda à la responsable des ressources humaines des éclaircissements quant à la modification de la date de son entrée en fonction. Elle sollicitait que cette date restât la même que «celle convenue précédemment»*.

Le 31 décembre 2015, la requérante écrivit à la responsable des ressources humaines afin de lui expliquer qu'elle craignait que la modification de la date de son entrée en fonction ne compromette son droit à la prime de connaissances linguistiques. Le 4 janvier 2016, la requérante se rendit au travail. Le 6 janvier, la responsable des ressources humaines lui présenta des excuses pour les erreurs contenues dans le contrat d'engagement qu'elle avait reçu le 28 décembre et précisa que sa nomination serait confirmée à compter du 1^{er} janvier

* Traduction du greffe.

2016, dès qu'elle aurait accepté l'«offre révisée»* et passé l'examen médical prévu.

Par courriel du 11 janvier 2016, une assistante aux ressources humaines informa la requérante qu'il était inopportun pour elle de se présenter au travail, car elle n'était pas titulaire d'un contrat valable. Elle lui demanda donc de signer la troisième version de son contrat d'engagement, ce que la requérante fit le 15 janvier. Le même jour, elle fut informée que sa nomination était confirmée et prendrait effet le 15 janvier 2016.

Le 22 mars, la requérante introduisit un recours auprès du Directeur général, contestant la décision du 29 décembre 2015 de «révoquer un contrat dûment offert et signé»* ainsi que la décision du 15 janvier 2016 de «retenir [cette date] comme la date effective de sa nomination»*. Ce recours ayant été rejeté le 6 mai, la requérante saisit le Comité de recours le 20 mai 2016. Elle demanda l'annulation de la décision du 6 mai, le versement de son traitement pour la période comprise entre le 26 et le 31 décembre 2015 et pour tout le mois de janvier 2016, la modification de la date de son prochain avancement d'échelon dans le grade afin de prendre en compte les années de service cumulées à partir du 27 janvier (*sic*) 2015 (date faisant manifestement référence au 26 décembre 2015), ainsi que l'octroi d'une indemnité pour tort moral et des dépens.

Dans son rapport du 9 mars 2018, le Comité de recours estima que la FAO n'avait pas le droit de révoquer la deuxième version du contrat d'engagement, mais déclara qu'en signant la troisième version la requérante «avait accepté d'annuler le précédent contrat d'engagement»*. Le Comité recommanda de fixer au 1^{er} janvier 2016 la date d'entrée en fonction et d'octroyer à la requérante une indemnité pour les jours de travail effectués du 29 au 31 décembre 2015.

Par lettre du 10 juillet 2018, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter les conclusions du Comité de recours ainsi que sa recommandation de modifier la date d'entrée en fonction. Il acceptait de lui accorder une indemnité, mais uniquement

* Traduction du greffe.

pour le 29 décembre 2015, seul jour pour lequel on lui avait demandé de venir travailler. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision fixant la date de son entrée en fonction au 15 janvier 2016, d'ordonner le versement de son traitement avec tous les ajustements applicables avec effet rétroactif, y compris la prime de connaissances linguistiques, pour tout le mois de janvier 2016 et pour les jours de travail effectués les 29, 30 et 31 décembre 2015, d'ordonner la modification de la date de son prochain avancement d'échelon dans le grade afin de prendre en compte les années de service cumulées à partir du 26 janvier (*sic*) 2015 (date faisant manifestement référence au 26 décembre 2015) et de lui accorder une indemnité pour tort moral et des dépens. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner l'octroi de toute autre réparation qu'il estimera juste et équitable.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante conteste la date effective de son entrée en fonction au titre d'un contrat de durée déterminée. Si, comme elle le prétend, cette date était le 26 décembre 2015, elle bénéficierait de droits différents à compter de cette date, et notamment d'une prime de connaissances linguistiques pour deux langues, soumise à retenue pour pension.

L'article 302.3.51 du Règlement du personnel, dans sa version en vigueur au moment des faits, se lit notamment comme suit:

«Les fonctionnaires de la FAO qui étaient titulaires d'une nomination de caractère continu ou de durée déterminée avant le 1^{er} janvier 2016 ont droit à une prime de connaissances linguistiques, soumise à retenue pour pension [...]»*

* Traduction du greffe.

2. La FAO soutient que le 15 janvier 2016 était la date effective d'entrée en fonction de la requérante au titre d'un contrat de durée déterminée. Or la requérante affirme que la date effective de son entrée en fonction était le 26 décembre 2015 selon les termes de la deuxième version du contrat d'engagement signée par elle et par une responsable des ressources humaines au nom de la FAO le 29 décembre 2015. Dans la décision attaquée, le Directeur général a confirmé la décision de fixer au 15 janvier 2016 la date d'entrée en fonction de la requérante, rejetant ainsi la conclusion du Comité de recours selon laquelle cette date était le 1^{er} janvier 2016.

3. Le Comité de recours avait conclu que la deuxième version du contrat d'engagement de la requérante était valable. Il avait toutefois relevé que, le 15 janvier 2016, la requérante avait signé une troisième version qui fixait la date d'entrée en fonction au 1^{er} janvier 2016. Il avait fait observer que cette version, dans laquelle il était expressément indiqué qu'elle annulait et remplaçait la deuxième version, était valable puisque la requérante ne l'avait pas signée sous la contrainte, comme elle le prétendait. Le Comité avait conclu qu'en la signant la requérante avait accepté que la deuxième version soit annulée. Il avait toutefois recommandé que la date d'entrée en fonction soit fixée au 1^{er} janvier 2016, que la requérante soit rémunérée pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 14 janvier 2016 et qu'elle soit dûment indemnisée pour les jours de travail effectués entre le 29 et le 31 décembre 2015, étant donné la confusion créée par la demande qui lui avait été faite, le 28 décembre 2015, de «venir travailler»*.

Dans la décision attaquée, le Directeur général a rejeté la conclusion et les recommandations du Comité de recours et confirmé que la date d'entrée en fonction de la requérante au titre d'un contrat de durée déterminée était le 15 janvier 2016. Le Directeur général a néanmoins décidé d'indemniser la requérante pour le 29 décembre 2015, celle-ci ayant été invitée à venir travailler ce jour-là.

* Traduction du greffe.

4. Dans la présente procédure, la requérante soutient que la date correcte de son entrée en fonction était le 26 décembre 2015, parce que la deuxième version de son contrat d'engagement était valable, ce qui lui donnait droit à la prime de connaissances linguistiques. Elle prétend que la troisième version du contrat était viciée car elle l'a signée sous la contrainte. Elle affirme enfin que cette troisième version n'était «qu'un moyen de [lui] refuser»* le bénéfice de la prime de connaissances linguistiques. En conséquence, elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée; d'infirmer la décision y figurant selon laquelle la date de son entrée en fonction était le 15 janvier 2016 «et non pas la date légale d'entrée en fonction du 26 décembre 2015»*; d'ordonner le versement de son traitement pour tout le mois de janvier 2016 et pour la période comprise entre le 29 et le 31 décembre 2015, avec tous les ajustements applicables, y compris la prime de connaissances linguistiques; et d'ordonner la modification de la date de son prochain avancement d'échelon dans le grade afin de prendre en compte les années de service cumulées à partir du 26 janvier (*sic*) 2015. La requérante affirme de surcroît qu'après son refus initial de signer la troisième version du contrat «elle a fait l'objet d'un traitement irrespectueux et humiliant de la part de la [FAO]»*. Elle réclame donc une indemnité pour tort moral à raison du «manquement au devoir de sollicitude et de bonne foi»* de la part de la FAO. La requérante réclame également des dépens.

5. La détermination de la date d'entrée en fonction de la requérante au titre d'un contrat de durée déterminée et, parallèlement, la réponse à la question de savoir si la FAO a violé les conditions d'engagement qui figuraient dans la deuxième version du contrat que la requérante a signée le 29 décembre 2015 dépendent essentiellement de l'interprétation des différentes versions du contrat. Le Tribunal a notamment déclaré ce qui suit aux considérants 1 et 9 du jugement 3483:

«1. [...] Le Tribunal de céans a maintes fois rappelé que la fonction d'un tribunal est d'interpréter et d'appliquer un contrat en tenant compte de l'intention des parties telle qu'exprimée dans la lettre du contrat. Il est de principe que, lorsqu'un contrat d'engagement est clair et sans ambiguïté, les parties sont liées par ses termes, à moins que des éléments de preuve ne

* Traduction du greffe.

justifient d'aller rechercher derrière le simple libellé des textes la véritable intention des parties (voir, par exemple, le jugement 1385, au considérant 12). Le Tribunal a également affirmé que, lorsqu'un contrat d'engagement est formulé par écrit, l'intention des parties doit se dégager des documents qui sont produits. L'application d'un contrat, ou d'une clause figurant dans un contrat, peut être écartée ou modifiée si des preuves irréfutables existent qui montrent que les parties avaient une intention contraire à celle exprimée dans le texte (voir, par exemple, le jugement 1634, au considérant 21).

[...]

9. [...] Dans le jugement 1385, au considérant 12, le Tribunal avait conclu que des "circonstances plus que suffisantes" existaient qui justifiaient de rechercher derrière le simple libellé des textes la véritable intention des parties. Dans le jugement 1643, ces "circonstances plus que suffisantes" tendant à prouver que la requérante avait pleine conscience de l'erreur contractuelle en question se dégageaient d'un échange de courriers entre le Secrétaire général de l'organisation et la requérante, qui prouvait que cette dernière avait exprimé son consentement en pleine connaissance de cause (voir, en particulier, le considérant 5 de ce jugement). Cette jurisprudence confirme le principe bien établi selon lequel tout contrat écrit, ou toute clause contractuelle, peut être révoqué ou modifié en cas d'erreur, à la condition qu'il soit clair dans l'esprit des parties que ce qui est expressément convenu ne reflète pas leur véritable intention.»

6. Par un courriel daté du 22 décembre 2015, le secrétariat du Comité de sélection du personnel des services généraux a informé le Bureau des ressources humaines que, le 18 décembre 2015, le Directeur général avait approuvé la recommandation du Comité de nommer trois personnes, dont la requérante, à des postes d'assistants de bureau au grade G-3 et lui demandait de procéder à leur recrutement. Ce courriel, qui a été transmis à la requérante le 22 décembre 2015, mentionnait qu'elle était déjà au service de la FAO et faisait référence au paragraphe 311.2.5 du Manuel concernant la date de prise d'effet de l'installation d'un fonctionnaire dans un poste. Selon les dispositions de ce paragraphe, lorsque la date effective d'installation dans un poste tombe entre le 1^{er} et le 15 du mois, la promotion ou le changement de catégorie prend effet au 1^{er} du mois, mais, si cette date tombe après le 15, la promotion ou le changement de catégorie prend effet au 1^{er} du mois suivant. Le Bureau des ressources humaines était donc invité, dans ce

courriel, à effectuer les démarches nécessaires afin que la nomination de la requérante prenne effet au 1^{er} janvier 2016.

7. Le 28 décembre 2015, un assistant aux ressources humaines a envoyé à la requérante une première version du contrat d'engagement de durée déterminée qui lui était proposé. Ce document avait été signé, à la même date, par une responsable des ressources humaines. Sous la rubrique «CONDITIONS D'EMPLOI»*, le document indiquait «Catégorie des services généraux CONVERSION D'UNE NOMINATION DE COURTE DURÉE EN UNE NOMINATION DE DURÉE DÉTERMINÉE»*. Le document indiquait notamment que la date d'entrée en fonction proposée était le 26 décembre 2015, que le poste était classé au grade G-3, échelon 01, qu'il s'agissait d'une nomination de «Durée déterminée: un an à compter de la date d'entrée en fonction»*, et énonçait les émoluments. Il précisait que la nomination était subordonnée à la condition de passer l'examen médical prévu.

Ces termes sont restés les mêmes dans la deuxième version, à l'exception des émoluments qui ont été modifiés afin de correspondre aux émoluments devant être normalement perçus par la requérante. Une autre assistante aux ressources humaines a demandé à cette dernière de revoir les termes du contrat et de renvoyer une copie signée «afin de confirmer [...] son acceptation de l'offre d'emploi»*. La requérante a retourné une copie signée dans les minutes qui ont suivi. Une heure plus tard, l'assistante aux ressources humaines a envoyé à la requérante une troisième version du contrat indiquant la date du 1^{er} janvier 2016 comme nouvelle date d'entrée en fonction «conforme à ce que le Directeur général [avait] approuvé»*. Dans la soirée, la requérante a écrit à une responsable des ressources humaines pour l'informer qu'elle avait déjà commencé à travailler, qu'elle ne comprenait pas pourquoi la date d'entrée en fonction avait été modifiée, et qu'elle souhaitait obtenir des éclaircissements à ce sujet et que la date d'entrée en fonction «telle que convenue précédemment»* soit maintenue. La requérante, qui a signé cette troisième version le 15 janvier 2016, a été informée que cette date correspondait à la date d'effet de son contrat de durée déterminée.

* Traduction du greffe.

La date d'entrée en fonction figurant dans cette version est restée celle du 1^{er} janvier 2016.

8. La requérante soutient que «[l]e contrat d'engagement est très clair et sans ambiguïté et [...] conforme aux dispositions du paragraphe 311.6.1 du Manuel, qui régit la conversion d'une nomination de courte durée en une nomination de durée déterminée»*. Il ne fait aucun doute que le contrat d'engagement est clair et sans ambiguïté. Toutefois, la prétendue conversion n'était pas conforme aux dispositions du paragraphe 311.6.1 du Manuel, selon lesquelles «[i]l y a conversion d'une nomination de courte durée en nomination de durée déterminée lorsque la nomination de courte durée rémunérée sur une base mensuelle est prorogée de telle façon que la durée totale de service soit égale ou supérieure à 12 mois». La requérante affirme avoir été au service de la FAO de septembre 2009 au 25 décembre 2015 dans le cadre d'une série de contrats de courte durée lorsqu'elle travaillait au sein de la réserve de personnel temporaire**. Or elle n'a pas été employée de façon continue. Ses contrats successifs de courte durée n'ont jamais dépassé une durée de onze mois. À chaque expiration de contrat s'ensuivait une période d'interruption, généralement d'un mois, avant le début du contrat suivant. Les dispositions du paragraphe 311.6.1 du Manuel n'étaient donc pas applicables, puisque la condition selon laquelle une nomination de courte durée doit être «prorogée de telle façon que la durée totale de service soit égale ou supérieure à 12 mois» n'a jamais été remplie.

9. La requérante soutient en outre qu'«[i]l n'existe pas de preuve irréfutable, ni aucune preuve d'ailleurs, que les parties au contrat signé le 29 [décembre] 2015 [la deuxième version], avaient une intention contraire à celle exprimée dans le texte»*. Cet argument présente de manière erronée le principe, exposé par exemple dans le jugement 3483, selon lequel l'application d'un contrat, ou d'une clause figurant dans un contrat, peut être écartée ou modifiée si des preuves irréfutables existent

* Traduction du greffe.

** Terminologie de la FAO.

qui montrent que les parties avaient une intention contraire «à celle exprimée dans le texte».

10. En l'espèce, le courriel daté du 22 décembre 2015 (mentionné au considérant 6 du présent jugement) avait informé la requérante que la date de son entrée en fonction serait le 1^{er} janvier 2016. La requérante savait, avant même de recevoir la première version de son contrat d'engagement, que le Directeur général, qui, en vertu du cadre réglementaire de la FAO, décide en dernier ressort de la nomination des fonctionnaires, avait spécifié cette date. Cela constitue, de l'avis du Tribunal, une preuve irréfutable que les parties avaient véritablement l'intention de fixer au 1^{er} janvier 2016 la date qui devait être, et reste, la date d'entrée en fonction. La requérante savait donc que la prétendue conversion de sa nomination de courte durée en une nomination de durée déterminée, avec le 26 décembre 2015 comme date d'entrée en fonction, était une erreur. Cette erreur, qui entachait la deuxième version de son contrat d'engagement, donnait à la FAO le droit de la remplacer, ce que l'Organisation a fait avec la troisième version, que la requérante a signée le 15 janvier 2016. En outre, le moyen de la requérante selon lequel ce contrat est vicié parce qu'il est signé sous la contrainte est rejeté. Au regard de la jurisprudence citée, par exemple le considérant 9 du jugement 3680, la requérante ne fournit aucun élément permettant de prouver qu'elle aurait signé sous la contrainte.

11. Dans la décision attaquée, le Directeur général a confirmé la décision antérieure de fixer au 15 janvier 2016 la date d'entrée en fonction de la requérante. Cela était incorrect. En effet, la décision antérieure était fondée sur le fait que la requérante n'était titulaire d'aucun contrat de travail avant cette date. Or, dans la troisième version du contrat d'engagement, la date d'entrée en fonction a été fixée au 1^{er} janvier 2016, conformément à ce que le Directeur général avait approuvé dans son courriel du 22 décembre 2015. Il convient de relever que la date d'entrée en fonction au 1^{er} janvier 2016 a été confirmée dans un courriel communiqué à la requérante par la responsable des ressources humaines le 6 janvier 2016. Cette dernière y indiquait que le contrat de durée déterminée de la requérante, avec le 1^{er} janvier 2016 comme date

d'entrée en fonction, serait confirmé une fois que l'intéressée aurait signé et renvoyé le document. Cette version du contrat est ainsi devenue valable et contraignante pour les parties lorsque la requérante l'a signée et renvoyée. Il ne restait à traiter que des questions de formalités et d'autorisations qui ne nécessitaient aucun accord particulier. Le Bureau des ressources humaines n'avait pas le droit de changer la date d'entrée en fonction spécifiée par le Directeur général et qui figurait dans la troisième version du contrat d'engagement pour la fixer au 15 janvier 2016, et d'en informer la requérante par courriel une heure environ après que celle-ci eut renvoyé la troisième version signée.

12. Au vu de ce qui précède, la décision attaquée doit être annulée dans la mesure où elle a confirmé que la date d'entrée en fonction de la requérante au titre de son contrat de durée déterminée était le 15 janvier 2016. La date d'entrée en fonction est fixée par le présent jugement au 1^{er} janvier 2016. En conséquence, la FAO versera à la requérante son traitement et toutes les prestations connexes qui lui sont dues pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 14 janvier 2016.

La FAO prendra en considération cette date d'entrée en fonction, avec toutes les conséquences de droit, y compris lorsqu'elle déterminera l'éligibilité de la requérante à un avancement d'échelon dans son grade.

Dans la mesure où la date d'entrée en fonction est le 1^{er} janvier 2016, la demande de la requérante tendant à ce qu'il soit ordonné à la FAO de modifier la date de son prochain avancement d'échelon dans le grade afin de prendre en compte les années de service cumulées à partir du 26 janvier (*sic*) 2015 est rejetée. En outre, la requérante ne pourra prétendre à la prime de connaissances linguistiques prévue à l'article 302.3.51 du Règlement du personnel, son entrée en fonction n'étant pas intervenue avant le 1^{er} janvier 2016.

13. La requérante demande le versement de son traitement pour la période comprise entre le 29 et le 31 décembre 2015. Le Directeur général a décidé à juste titre, dans la décision attaquée, de rémunérer l'intéressée uniquement pour la journée du 29 décembre 2015, puisqu'elle est venue travailler ce jour-là après y avoir été invitée. L'affirmation de

la requérante selon laquelle le Directeur général a rejeté à tort sa demande de rémunération pour les 30 et 31 décembre 2015 est sans fondement, car il ressort d'un courriel du 31 décembre 2015 que la requérante a versé au dossier que le Bureau des ressources humaines lui avait demandé de ne pas se présenter au travail à ces dates.

14. La requérante soutient qu'à la suite de son refus de signer la troisième version de son contrat d'engagement elle a fait l'objet d'un traitement irrespectueux et humiliant de la part de la FAO, en violation du principe selon lequel «les relations entre une organisation internationale et ses fonctionnaires doivent reposer sur la bonne foi, le respect, la transparence et la considération de leur dignité». La requérante affirme que, compte tenu de son ancienneté et de son dévouement au service de la FAO, elle ne s'attendait pas à être traitée avec autant de froideur par l'absence de communication en temps utile d'informations sur son statut contractuel, le risque de perte d'emploi qui pesait sur elle et qui a été pour elle, en tant que chef de famille, source d'anxiété et de détresse extrêmes, et la menace d'être expulsée des locaux si elle ne signait pas la troisième version. Cette dernière référence concerne un courriel adressé à la requérante par une assistante aux ressources humaines le 11 janvier 2016, l'informant notamment de ce qui suit: «Il a été porté à notre connaissance que vous êtes actuellement au bureau et que vous y travaillez ouvertement. Cela est inopportun, car vous ne disposez pas d'un contrat de travail valable. Nous vous prions donc de signer et de nous renvoyer le contrat d'engagement offert par la [FAO], faute de quoi nous devons vous demander de quitter les lieux.»*

15. S'agissant de la mauvaise foi, le Tribunal a maintes fois rappelé, par exemple au considérant 11 du jugement 3902, que la mauvaise foi ne se présume pas mais qu'elle doit être prouvée et que, pour l'établir, il faut prouver l'intention de nuire, la malveillance, l'existence de motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête. La requérante n'a fourni aucune preuve d'une quelconque action ou omission de la part de l'administration permettant de prouver l'un de ces éléments.

* Traduction du greffe.

Elle n'a pas non plus prouvé que la FAO avait manqué à son devoir de sollicitude à son égard. De l'avis du Tribunal, même si les circonstances observées au moment des faits ont pu être désagréables et stressantes pour la requérante et la formulation du courriel du 11 janvier 2016 quelque peu sévère, elles sont imputables à une certaine confusion administrative plutôt qu'à un manque de sollicitude de la part de l'administration à l'égard de la requérante. Ainsi, ce moyen et, par voie de conséquence, la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité pour tort moral sont rejetés.

16. La requérante ayant partiellement obtenu gain de cause en l'espèce, elle se verra accorder la somme de 1 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée est annulée en tant qu'elle a confirmé que la date effective d'entrée en fonction de la requérante au titre de son contrat de durée déterminée était le 15 janvier 2016.
2. La FAO versera à la requérante son traitement et toutes les prestations connexes qui lui sont dues pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et 14 janvier 2016.
3. Aux fins de l'avancement d'échelon dans le grade de la requérante, la FAO prendra en considération la date du 1^{er} janvier 2016 comme étant la date d'entrée en fonction au titre d'un contrat de durée déterminée.
4. La FAO versera à la requérante la somme de 1 500 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ