

M. (n° 2)

c.

UNESCO

131^e session

Jugement n° 4369

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} S. M. le 28 novembre 2017 et régularisée le 20 décembre 2017, la réponse de l'UNESCO du 24 avril 2018 et le courriel du 13 mai 2018 par lequel la requérante a informé le Greffier du Tribunal qu'elle ne souhaitait pas déposer de réplique;

Vu la pièce fournie par la requérante le 24 novembre 2019, transmise à l'UNESCO le 26 novembre 2019;

Vu les documents transmis par l'UNESCO le 16 décembre 2020, dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Tribunal, et le courriel du 7 janvier 2021 informant la requérante de ces échanges;

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 décision de la licencier.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 3639, portant sur la première requête de l'intéressée, qui fut prononcé le 6 juillet 2016. Dans cette affaire, la requérante, qui avait déposé une plainte officielle pour harcèlement moral contre son supérieur

hiérarchique en décembre 2011, contestait la décision de classer son affaire. Dans ledit jugement, le Tribunal admit la requête au motif que l'UNESCO, au mépris du principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, avait éludé la procédure de traitement des plaintes officielles pour harcèlement et condamna l'Organisation à verser à l'intéressée une indemnité pour tort moral.

Au moment des faits, la requérante, titulaire d'un engagement de durée définie qui devait normalement arriver à expiration le 31 janvier 2017, occupait un poste de classe G-5 au sein du Secteur des sciences exactes et naturelles au Siège de l'UNESCO.

À la suite d'une réunion tenue le 20 octobre 2015, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) confirma à la requérante, par memorandum du 28 octobre 2015, que, dans le cadre de la politique d'ajustement des effectifs, son poste serait supprimé avec effet au 1^{er} janvier 2016 mais que toutes les possibilités de la redéployer sur un poste vacant seraient examinées en tenant dûment compte de ses qualifications, de son expérience et de son ancienneté. Dans l'hypothèse où aucun redéploiement ne serait possible ou si la requérante refusait l'offre qui lui serait éventuellement faite, elle pourrait opter pour une cessation de service par accord mutuel, sinon elle serait licenciée, en application de la disposition 109.5 du Règlement du personnel, avec un préavis de trois mois. La requérante présenta en conséquence sa candidature à plusieurs postes.

Le 28 janvier 2016, la directrice de HRM écrivit à l'intéressée pour lui faire savoir que, dès lors qu'aucun poste correspondant à ses qualifications et à son expérience n'avait pu être identifié, une recommandation allait être adressée au Comité consultatif pour les questions individuelles de personnel (PAB selon son sigle anglais) en vue de son licenciement, mais qu'elle avait encore la possibilité de choisir une cessation de service par accord mutuel.

Ayant constaté que les efforts de l'UNESCO pour redéployer l'intéressée n'étaient pas «suffisamment convaincants», dans son avis du 18 avril, le PAB recommanda à HRM d'élargir son champ de recherche et de finaliser le processus pour le 31 juillet. Par memorandum du 2 juin, la directrice de HRM avisa la requérante que la Directrice générale avait

décidé d'accepter cette recommandation et lui rappela qu'elle avait toujours la possibilité d'opter pour une cessation de service par accord mutuel. Le 2 août, la directrice de HRM remit à l'intéressée un mémorandum, daté du 1^{er} août, l'informant qu'en dépit des nouveaux efforts accomplis aucun poste vacant susceptible de permettre son redéploiement n'avait été identifié et qu'elle serait licenciée à compter du 4 novembre 2016.

Le 8 août 2016, la requérante adressa à la Directrice générale une réclamation dirigée contre la décision du 1^{er} août, dans laquelle elle accusait l'administration et la directrice de HRM d'avoir accumulé les vices de procédure afin de «satisfaire» le Secteur des sciences exactes et naturelles, qui était à l'origine du harcèlement moral dont elle prétendait faire l'objet depuis sept ans. Elle indiquait qu'elle «port[ait] plainte» contre sa supérieure hiérarchique directe – M^{me} C. –, l'administration et la directrice de HRM, laquelle laissait des «comportements contraires à l'éthique se faire en toute impunité», et précisait qu'elle ferait parvenir les «documents et preuves» attestant ses propos dans une prochaine communication. Le 31 août, elle adressa à la Directrice générale une plainte pour licenciement abusif et harcèlement moral, qui constituait un complément à sa réclamation. Elle déposa son avis d'appel le 5 septembre. Par mémorandum du 19 septembre, reçu par la requérante le lendemain, la directrice de HRM lui fit savoir qu'en réponse à sa réclamation la Directrice générale avait décidé de confirmer la décision du 1^{er} août, considérant que les dispositions du point 10.5 du Manuel des ressources humaines relatives à la résiliation d'engagement avaient été respectées. S'agissant de ses allégations de harcèlement, la requérante était avisée qu'elles avaient été transmises à la conseillère pour l'éthique. Le 28 septembre, la requérante adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel. Elle sollicitait l'octroi d'un contrat d'une durée de deux ans et d'une réparation pour le préjudice physique, moral et professionnel qu'elle affirmait avoir subi. Le 4 novembre 2016, elle quitta le service de l'Organisation. Le 28 avril 2017, l'UNESCO envoya sa réponse détaillée, dans laquelle elle soulevait une fin de non-recevoir au motif que la requérante avait déposé son avis d'appel de façon prématurée.

Le Conseil d'appel entendit les parties le 7 juin 2017. Au cours de l'audience, la requérante signala que son dernier salaire ne lui avait pas été versé. Dans son avis daté du 21 juillet, le Conseil d'appel indiqua qu'il n'aborderait pas la question du harcèlement moral, qui faisait l'objet d'un autre recours. S'il reconnaissait qu'il est loisible à un chef exécutif de supprimer un poste, il se demandait toutefois si les motifs invoqués pour supprimer le poste de la requérante étaient réellement objectifs ou s'ils n'avaient pas servi de prétexte pour se débarrasser d'un membre du personnel indésirable. Il soulignait que les compétences de l'intéressée n'avaient pas été mises en doute, qu'aucune faute professionnelle ne lui était reprochée et que des restrictions budgétaires ne pouvaient justifier la suppression de son poste puisque, peu après celle-ci, deux postes, de surcroît de grade plus élevé, avaient été mis au concours puis pourvus. Relevant qu'il avait été possible de redéployer cinq membres du personnel se trouvant dans une situation similaire à celle de la requérante, le Conseil d'appel estimait qu'il y avait des chances que le principe d'égalité de traitement ait été enfreint et que l'intéressée ne semblait pas avoir bénéficié du traitement prioritaire auquel son statut de fonctionnaire en phase de redéploiement lui donnait droit. Considérant que le poste de la requérante avait donc été supprimé de manière arbitraire, il recommanda soit d'identifier un poste en dehors du Secteur des sciences exactes et naturelles et d'y affecter l'intéressée en tenant dûment compte de son statut d'ancienne fonctionnaire, soit de procéder à une cessation de service par accord mutuel, dès lors que la requérante appréhendait un éventuel retour à l'UNESCO. Par ailleurs, il recommandait de lui allouer une somme de 2 000 euros à titre de dépens. Enfin, l'intéressée était invitée à régulariser sa situation administrative afin de permettre le paiement de son dernier salaire.

Par lettre du 27 octobre 2017, le directeur de HRM informa la requérante qu'à titre principal la Directrice générale avait décidé de rejeter son recours comme irrecevable, au motif que le dépôt de son avis d'appel était «manifestement prématuré». À titre subsidiaire, il était précisé que, de l'avis de la Directrice générale, la décision contestée était légale, les procédures applicables en matière de licenciement avaient été suivies et la requérante, qui ne s'était jamais prévalu de la possibilité d'opter

pour une cessation de service par accord mutuel, avait perçu l'intégralité des salaires qui lui étaient dus. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et, en conséquence, de condamner l'UNESCO à lui verser trente-six mois de salaire à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues. Elle sollicite en outre le paiement de son salaire pour les mois d'octobre et novembre 2016 et de son indemnité de licenciement, ainsi que l'allocation d'une somme de 10 000 euros pour les frais qu'elle a engagés pour préparer sa défense depuis février 2014 et les dépens.

L'UNESCO soutient que la requête est irrecevable dès lors qu'en déposant un avis d'appel sans attendre la réponse de la Directrice générale à sa réclamation la requérante n'a pas respecté la procédure de recours interne. Elle ajoute que la seule décision soumise à l'examen du Tribunal est la décision de licenciement et que la requête est irrecevable en ce qu'elle a trait à la suppression de poste et au harcèlement. À titre subsidiaire, l'UNESCO estime que la requête doit être rejetée comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 27 octobre 2017 de la Directrice générale confirmant, contrairement aux recommandations du Conseil d'appel du 21 juillet 2017, la décision du 1^{er} août 2016 mettant fin à son engagement en raison de la suppression de son poste. Elle sollicite, en outre, la condamnation de l'UNESCO à lui payer diverses sommes d'argent qu'elle estime lui être dues par l'Organisation, ainsi que des dommages-intérêts et des dépens.

2. La défenderesse conclut à l'irrecevabilité de la requête en invoquant, notamment, d'une part, le non-respect des délais de recours interne et, d'autre part, le fait qu'elle tend à la réparation d'un préjudice lié au harcèlement faisant l'objet d'une procédure distincte.

3. S'agissant des délais de recours interne, aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, «[u]ne requête n'est recevable que si la décision attaquée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel». Le Tribunal rappelle que, «[p]our satisfaire aux dispositions du paragraphe 1 de l'article VII du Statut du Tribunal, le requérant doit non seulement suivre la procédure interne de recours, mais la suivre exactement, et notamment respecter les délais éventuellement fixés aux fins de cette procédure» (voir les jugements 1469, au considérant 16, et 3947, au considérant 4).

Par ailleurs, le paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel se lit *in parte qua* ainsi qu'il suit:

- a) Tout membre du personnel qui désire contester une décision administrative [...] doit, en premier lieu, présenter au Directeur général une réclamation par écrit [...] dans un délai d'un mois qui suit la date de réception de la décision [...] contestée par le membre du personnel s'il occupe un poste au Siège de l'Organisation [...]
- b) La décision du Directeur général concernant la réclamation [...] doit être communiquée [...] au membre du personnel dans le mois qui suit la date de la réclamation s'il s'agit d'un membre du personnel qui occupe un poste au Siège de l'Organisation [...]
- c) Si le membre du personnel désire maintenir sa contestation, il doit adresser un avis d'appel par écrit au Secrétaire du Conseil d'appel. Le délai dans lequel doit être soumis l'avis d'appel, à compter de la date à laquelle la décision du Directeur général sur la réclamation a été reçue (ou si aucune décision n'a été communiquée au membre du personnel dans le délai prévu à l'alinéa b) ci-dessus, à compter de l'expiration de ce délai) est d'un mois s'il s'agit d'un membre du personnel qui occupe un poste au Siège de l'Organisation [...]

En l'espèce, l'Organisation reproche à la requérante de ne pas avoir attendu l'expiration du délai prévu à l'alinéa b) du paragraphe 7 précité avant de déposer son avis d'appel au Conseil d'appel.

4. Il est constant que la requérante a reçu le 20 septembre 2016 la décision de la Directrice générale du 19 septembre rejetant sa réclamation du 8 août 2016, complétée par un memorandum du 31 août 2016. À la suite de cette communication, la requérante a, le 28 septembre 2016, adressé une requête détaillée au Conseil d'appel. Selon la jurisprudence

du Tribunal, une organisation est tenue, en vertu de son devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires, de dissiper l'erreur dans laquelle se trouve un de ses agents pour l'exercice d'un droit, pour autant que cela permette à celui-ci d'agir de façon utile. S'il en est encore temps, il lui appartient d'indiquer au fonctionnaire les voies de recours (voir les jugements 2345, au considérant 1 c), et 2713, au considérant 3 d)). Dans les circonstances de l'espèce, il appartenait au Conseil d'appel ou, à défaut, à l'Organisation elle-même, si ceux-ci estimaient que l'avis d'appel était prématuré, de le faire savoir à la requérante afin de la mettre à même de procéder à la régularisation nécessaire, le cas échéant, après l'intervention de la décision rejetant sa réclamation. Or, ni le Conseil d'appel ni l'Organisation ne se sont acquittés de cette obligation. Il s'ensuit que, en raison des exigences inhérentes au principe de bonne foi, la fin de non-recevoir tirée du dépôt prématuré de l'avis d'appel devant le Conseil d'appel ne saurait être retenue.

5. La défenderesse conclut également à l'irrecevabilité de la requête, en ce que celle-ci tend à remettre en cause la décision du 28 octobre 2015 portant suppression du poste de la requérante avec effet au 1^{er} janvier 2016.

Il ressort du dossier que la décision de suppression de poste, notifiée à la requérante le 28 octobre 2015, n'a pas été contestée en temps utile par l'intéressée, qui était tenue de respecter la procédure de recours interne prévue. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal, la décision de supprimer un poste et celle de résilier en conséquence l'engagement du titulaire de ce poste, à défaut de réaffectation, sont juridiquement distinctes (voir, par exemple, le jugement 3905, au considérant 15), et «la décision de supprimer un poste est une décision administrative attaquant devant le Tribunal conformément à l'article II de son Statut», sous réserve d'épuisement des voies de recours interne lorsque celles-ci sont ouvertes à l'intéressé (voir également les jugements 3928, au considérant 14, et 3929, au considérant 13). Ainsi, faute d'avoir fait l'objet d'un recours interne dans les délais prescrits, la décision de suppression de poste est devenue définitive et ne saurait être remise en cause dans le cadre de la présente instance.

6. Au soutien de sa requête, la requérante fait notamment grief à l'UNESCO d'avoir méconnu les paragraphes 6, 7 à 10, 11 (b), 12 et 17 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines sur la résiliation d'engagement. Elle fait valoir que l'Organisation n'a fourni aucun effort et ne lui a fait aucune proposition pour «régulariser sa situation professionnelle».

7. Le paragraphe 6 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines, dont la requérante invoque la violation, énonce que, «[s]i les nécessités du service imposent de mettre fin à l'engagement de membres du personnel pour cause de suppression de postes ou de compression d'effectifs, les membres du personnel titulaires d'un engagement de durée indéterminée sont en règle générale maintenus en fonction de préférence aux titulaires d'autres types d'engagement, à condition qu'il existe des postes vacants où leurs services peuvent être utilisés de façon efficace. Dans tous les cas, il est dûment tenu compte de l'efficacité, de la compétence, de l'intégrité et de l'ancienneté des intéressés.»

8. Le Tribunal relève, cependant, que cette disposition ne vise que les membres du personnel titulaires d'un engagement de durée indéterminée. Or, comme il a été dit plus haut, la requérante était au bénéfice d'un engagement de durée définie. Il s'ensuit que le moyen tiré de la violation du paragraphe 6 susvisé est inopérant.

9. La requérante invoque également la violation des dispositions des paragraphes 7 à 10 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines, qui s'inscrivent dans le cadre de la procédure applicable en cas de suppression de poste ou de compression d'effectifs. Ces dispositions énoncent ce qui suit:

«Information des membres du personnel

7. DIR/HRM informe par écrit les intéressés de la suppression de leur poste, en leur indiquant notamment la date à laquelle cette décision prend effet et les mesures prises pour trouver des postes appropriés auxquels ils pourraient être mutés. Afin de faciliter ces mutations, HRM demande à chaque membre du personnel concerné de fournir une version actualisée de son curriculum vitae.

Réaffectation du personnel

8. HRM, en consultation avec les secteurs/bureaux/offices/bureaux hors Siège, examine les possibilités de réaffecter les membres du personnel concernés à tout poste éventuellement vacant, compte dûment tenu des qualifications et de l'expérience, de l'ancienneté et du type d'engagement des intéressés.
9. À cette fin, HRM passe en revue tous les postes qui sont vacants ou vont le devenir et pour lesquels les membres du personnel concernés remplissent les conditions requises. Ces postes sont de préférence de même classe que les postes supprimés mais, si aucun poste de même classe n'est disponible, un poste de classe inférieure peut aussi être envisagé.

Si un poste vacant est identifié

10. HRM fournit à chaque secteur/bureau/office/bureau hors Siège dans lequel un poste vacant a été identifié le CV des membres du personnel concernés.»

10. Il résulte des pièces du dossier que la Directrice générale a accepté la recommandation du PAB de prolonger jusqu'au 31 juillet 2016 la période de recherche en vue d'un éventuel redéploiement de la requérante. HRM a ensuite, par divers courriels du 6 juin 2016, soumis aux Sous-directeurs généraux et directeurs de bureaux et secteurs le curriculum vitae de la requérante. Il était précisé que les recherches devaient porter sur tout poste vacant de nature administrative ou de support de classe G-5 ou G-4. Le Tribunal constate que, contrairement aux allégations de la requérante, l'Organisation a bien respecté les dispositions des paragraphes 7 à 10 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines. Dès lors, le moyen n'est pas fondé.

11. La requérante invoque en outre la violation de l'alinéa (b) du paragraphe 11 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines, qui dispose que, «[s]i le poste vacant fait déjà l'objet d'une procédure de recrutement mais qu'aucune décision de nomination n'a encore été prise, HRM/RCR oriente le membre du personnel concerné vers le secteur/bureau/office/bureau hors Siège. Au cours du processus d'évaluation et de sélection, le membre du personnel concerné a la priorité sur tous les autres candidats, aussi bien internes qu'externes. Pour qu'il soit muté, il suffit qu'il réponde (sur le plan des qualifications et de l'expérience)

aux conditions de base exigées pour le poste, nonobstant les mérites de tous les autres candidats.»

12. Le Tribunal relève que l'alinéa (b) du paragraphe 11 s'applique uniquement dans le cas où un poste vacant est identifié. Alors que la défenderesse soutient n'avoir pas identifié de poste vacant susceptible de convenir à la requérante, cette dernière a, de sa propre initiative, postulé notamment aux postes d'assistant (secrétariat) et assistant (prêts), tous deux de classe G-5. Cependant, la requérante ne rapporte pas la preuve qu'elle remplissait les qualifications exigées pour occuper ces postes et qu'elle en aurait été injustement privée. Dès lors, elle ne démontre pas que les conditions lui permettant de bénéficier d'un traitement prioritaire en vertu des dispositions du paragraphe 11 précité étaient réunies. Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

13. La requérante invoque, par ailleurs, la violation du paragraphe 12 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines, en ce qu'aucun poste d'un grade inférieur ne lui a été proposé.

Le paragraphe 12 dont la violation est alléguée énonce qu'«[u]n poste vacant de classe inférieure doit également être considéré, dans les mêmes conditions que celles énoncées aux alinéas (a) à (d) ci-dessus, sous réserve du consentement du membre du personnel concerné. Si ce dernier accepte d'être muté ou nommé à un poste de classe inférieure, son traitement est maintenu au niveau où il se situait à la date de suppression du poste qu'il occupait.»

14. Le Tribunal observe que, si la requérante affirme qu'aucune proposition telle que prévue dans le paragraphe 12 susvisé ne lui a été faite, alors que, depuis le début de l'année 2016, elle a identifié sept postes et n'a été reçue en entretien que pour trois d'entre eux, elle ne donne aucune précision de nature à corroborer ses allégations.

Le Tribunal note que le paragraphe 12 est lié à la procédure énoncée au paragraphe 9 précité, qui fait obligation à HRM de passer en revue tous les postes qui sont vacants ou sont destinés à le devenir, en envisageant aussi des postes de classe inférieure. L'Organisation

affirme, preuve à l'appui, que HRM a essayé d'identifier de tels postes à deux reprises, les 24 décembre 2015 et 6 juin 2016, mais qu'aucun poste vacant correspondant au profil de la requérante n'a pu être identifié. Dès lors, ce moyen n'est pas fondé.

15. La requérante invoque, par ailleurs, la violation des dispositions du paragraphe 17 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines, aux termes desquelles «[a]ucun licenciement pour cause de suppression de poste ou de compression d'effectifs ne peut intervenir avant que le PAB n'ait examiné le cas et donné son avis au Directeur général». Elle soutient en effet que le PAB, qui s'était réuni le 18 avril 2016 et avait alors recommandé que la période de recherche de postes vacants soit prolongée, aurait dû être consulté à nouveau avant que la décision de licenciement ne soit prise.

16. Il ressort des pièces du dossier que le PAB avait estimé, dans son avis du 18 avril 2016, que «les efforts pour identifier un poste pour redéploiement n[étaient] pas suffisamment convaincants [dès lors que,] [e]n particulier, les échanges de communication avec les autres secteurs montr[ai]ent que la recherche n'était limitée qu'au poste de Web Assistant [et que,] [l]a consultation des secteurs s'étant faite en période de fin d'année et sur une période courte, les vacances de postes étaient trop peu nombreuses». Le PAB avait en conséquence «recommand[é] que HRM [...] continu[e] ses efforts afin d'identifier les postes vacants pour le redéploiement [...] [et] que le processus de recherche soit finalisé au plus tard le 31 [juillet] 2016 tout en fournissant les preuves probantes de recherche et de considération». Le Tribunal observe que l'avis ainsi émis présentait un caractère provisoire et impliquait, pour que l'esprit du paragraphe 17 du point 10.5 du Manuel des ressources humaines soit respecté, qu'une nouvelle consultation du PAB intervienne à l'issue de la recherche de postes complémentaire à laquelle l'Organisation était invitée à procéder. Dans les circonstances de l'espèce, et dès lors que la teneur de l'avis provisoire du PAB ne présentait pas de caractère abusif, le Tribunal estime donc qu'une nouvelle consultation était requise à l'issue de la procédure de redéploiement. Or, le Tribunal note qu'à l'issue de la période de prolongation de recherche de postes, l'Organisation a

licencié la requérante sans demander à nouveau l'avis du PAB. Il s'ensuit que la décision du 1^{er} août 2016 mettant fin à l'engagement de la requérante était entachée d'irrégularité et que la décision attaquée du 27 octobre 2017 ayant confirmé celle-ci est elle-même entachée d'une illégalité justifiant son annulation.

17. La requérante soutient, enfin, que la suppression de son poste et son licenciement subséquent ont été consécutifs à une série d'irrégularités qu'elle assimile à un harcèlement.

18. Il ressort du dossier que, suite à la procédure d'appel initiée par la requérante devant le Conseil d'appel relative à ses allégations de harcèlement, l'intéressée a, par lettre du 14 août 2018, été informée par le directeur de HRM de la décision de la Directrice générale de suivre la recommandation du Conseil d'appel du 13 avril 2018 et de rejeter son recours comme irrecevable.

19. Le Tribunal est d'avis que la requérante, qui ne justifie pas avoir contesté cette décision, ne peut pas évoquer le harcèlement comme moyen d'annulation de la décision de licenciement.

20. En ce qui concerne les conclusions de la requérante tendant au paiement de son salaire pour les mois d'octobre et novembre 2016 et de son indemnité de licenciement, le Tribunal constate, sur la base des documents fournis par l'UNESCO le 16 décembre 2020 dans le cadre d'un supplément d'instruction, que l'Organisation a, par virement bancaire effectué le 8 novembre 2018 sur le compte de la requérante, versé à l'intéressée la somme de 64 694,32 euros, comprenant 2 637,08 euros au titre du salaire du mois d'octobre, 419,74 euros au titre du salaire couvrant la période du 1^{er} au 4 novembre 2016, 9 941,50 euros pour les congés payés et 51 696 euros au titre de l'indemnité de licenciement. Le Tribunal en conclut que lesdites conclusions sont devenues sans objet.

21. La requérante sollicite, en outre, la condamnation de l'UNESCO à lui verser trente-six mois de salaire, correspondant à un montant total de 155 088 euros, à titre de dommages-intérêts.

Le licenciement de la requérante étant intervenu dans des conditions irrégulières, comme il a été indiqué au considérant 16 ci-dessus, celle-ci a droit à une indemnité, dont le Tribunal fixe le montant à 30 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.

22. La requérante a également droit à des dépens, que le Tribunal fixe à la somme de 1 000 euros.

En revanche, il n'y a pas lieu de lui accorder de dépens au titre de la procédure de recours interne. Selon la jurisprudence du Tribunal, des dépens de cette nature ne peuvent en effet être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir notamment les jugements 4156, au considérant 9, ou 4217, au considérant 12). Or, de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 27 octobre 2017 de la Directrice générale est annulée.
2. L'UNESCO versera à la requérante une indemnité d'un montant de 30 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.
3. Elle lui versera également la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 14 janvier 2021, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 18 février 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

GIUSEPPE BARBAGALLO

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ