

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.
c.
Centre Sud

135^e session

Jugement n° 4588

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre Sud, formée par M^{me} S. C. P. R. R. le 26 février 2020 et régularisée le 16 avril, la réponse du Centre du 12 octobre 2020, régularisée le 30 octobre, la réplique de la requérante du 27 janvier 2021, régularisée le 2 février, et la duplique du Centre datée du 4 mai 2021;

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 le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée.

La requérante a été engagée par le Centre Sud en mai 2009 pour travailler en tant que traductrice espagnole au titre d'un contrat de courte durée, qui a été prolongé plusieurs fois et converti en contrat de durée déterminée en 2011, puis renouvelé chaque année jusqu'en 2018.

Le 28 septembre 2018, l'administration informa tous les fonctionnaires que, dans l'attente de l'approbation du budget annuel pour 2019 par le Comité du Centre et de l'autorisation d'engager les dépenses correspondantes, leurs contrats de durée déterminée, qui devaient prendre fin le 31 décembre 2018, seraient exceptionnellement prolongés d'un mois, soit jusqu'au 31 janvier 2019. Le 11 octobre 2018, le Comité tint sa 41^e réunion. À l'issue de délibérations tenant compte de l'évaluation

des coûts effectuée par l'administration, il décida d'approuver la proposition du Directeur exécutif tendant à la suppression du service de traduction interne et à son externalisation, et délégua au Directeur exécutif le pouvoir de mettre en œuvre de cette proposition.

Le 26 octobre 2018, la requérante fut informée que, pour réduire les coûts que la traduction engendrait alors pour le Centre tout en augmentant la production de traductions, au besoin, par le biais de l'externalisation, le Directeur exécutif avait décidé que, conformément à la réflexion menée par le Comité à sa 41^e réunion sur les mesures à prendre pour réduire ces coûts, son contrat ne serait pas renouvelé ni prolongé au-delà du 31 janvier 2019.

En novembre 2018, la requérante annonça son intention de faire appel de la décision du 26 octobre et de la décision issue d'un entretien qu'elle avait eu avec le Directeur exécutif le 8 novembre, au cours duquel elle avait été informée que la décision de non-renouvellement était définitive. En mars 2019, elle introduisit un recours interne pour demander, notamment, l'annulation de la décision de non-renouvellement, sa réintégration (dès que possible), l'octroi d'indemnités de licenciement et d'une indemnisation pour le préjudice qu'elle estimait avoir subi, ainsi que de dépens. Entre-temps, tout au long de cette période, elle avait présenté plusieurs demandes d'information concernant la constitution de l'organe de recours ad hoc, le compte rendu de la 41^e réunion du Comité et le budget annuel approuvé pour 2019. Elle avait également sollicité une médiation, mais sans résultat.

Les écritures déposées par la requérante dans le cadre du recours interne furent transmises par le président du Comité du Centre à l'organe de recours ad hoc en août 2019. Aucune réponse écrite ne fut fournie par le président à ces écritures.

L'organe de recours ad hoc rendit son rapport le 29 octobre 2019. Il conclut qu'il existait des raisons valables, objectives et justifiées de ne pas renouveler le contrat de la requérante et n'annula pas la décision de non-renouvellement ni ne recommanda la réintégration de l'intéressée. Toutefois, il constata une irrégularité de procédure, un manque de transparence et de bonne foi et un manquement du Centre à son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante concernant la prolongation

d'un mois de son contrat. Il «recommanda» l'octroi à la requérante de dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à deux mois de traitement plein au taux applicable à la date de son départ, de 3 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de 1 000 dollars à titre de dépens. Les sections B et C de l'annexe VII au Règlement du personnel prévoient que la décision de l'organe de recours ad hoc est définitive et exécutoire et peut être contestée devant le Tribunal. En conséquence, telle est la décision attaquée.

La décision de l'organe de recours fut communiquée à la requérante le 28 novembre 2019.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur exécutif «de mettre fin à [son] engagement»*, de considérer que le préavis d'un mois relevait de «l'opportunisme»* et que son contrat a en fait été résilié avant sa date d'expiration normale (soit le 31 décembre 2019), d'ordonner une compensation pour le retard excessif dans l'organisation de la procédure de recours interne et de «recommander»* sa réintégration à compter du 1^{er} avril 2019 à un poste correspondant à ses compétences et à ses diplômes universitaires. En plus des indemnités approuvées par l'organe de recours ad hoc et qui lui ont déjà été versées, elle réclame des indemnités de licenciement suffisantes, conformes aux normes et aux taux applicables aux Nations Unies et correspondant au moins à neuf mois de traitement. Elle demande également une indemnisation suffisante pour le préjudice matériel, moral et professionnel qu'elle estime avoir subi, ainsi que le remboursement des dépens qu'elle a engagés, sur présentation des justificatifs.

Le Centre Sud demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

Dans sa réplique, la requérante chiffre le montant des indemnités demandées dans sa requête. Elle réclame 80 000 dollars des États-Unis à titre d'indemnités de licenciement, 90 000 dollars à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, 50 000 dollars à titre de dommages-intérêts pour tort moral et, en fonction de l'octroi ou non des indemnités de licenciement, 100 000 ou 20 000 dollars à titre de

* Traduction du greffe.

dommages-intérêts pour tort professionnel à raison de la perte de revenus. Elle évalue par ailleurs le montant des dépens engagés à 8 000 dollars.

Dans sa duplique, le Centre Sud affirme que les montants réclamés sont exorbitants et inacceptables.

CONSIDÈRE:

1. Par sa requête du 26 février 2020, la requérante attaque devant le Tribunal la décision de l'organe de recours ad hoc du Centre Sud rendue le 29 octobre 2019. Dans cette décision, l'organe de recours a estimé qu'il existait des raisons valables, objectives et justifiées de supprimer les services de traduction interne au Centre Sud et donc de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée de la requérante. Il a toutefois constaté une irrégularité de procédure, un manque de transparence et de bonne foi, et un manquement du Centre Sud à son devoir de sollicitude dans la mise en œuvre de la décision de prolonger d'un mois le dernier contrat de durée déterminée de la requérante, suivie du non-renouvellement de ce contrat. En conséquence, l'organe de recours a «recommandé»* que le Centre Sud verse à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort matériel correspondant à deux mois de traitement plein auquel elle aurait eu droit si l'organisation avait agi en respectant la procédure. L'organe de recours a également «recommandé»* que le Centre Sud verse à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 3 000 dollars des États-Unis et 1 000 dollars à titre de dépens.

2. L'organisation a demandé la jonction de la présente requête avec une autre requête déposée le même jour par une autre traductrice. Toutefois, étant donné que les deux requêtes concernent le non-renouvellement de contrats de durée déterminée d'employés distincts, il convient d'examiner chacune d'elles séparément, et ce, même si les analyses figurant dans

* Traduction du greffe.

les deux jugements se recourent très largement. La demande de jonction est donc rejetée.

3. En application du Règlement du personnel du Centre Sud, et plus particulièrement de l'article 11.2 du chapitre XI relatif aux «Recours»*, l'organe de recours est établi par le Comité du Centre Sud, conformément aux critères et procédures énoncés à l'annexe VII, pour connaître des recours formés par les fonctionnaires et les trancher. La section B de cette annexe, intitulée «Organe de recours»*, est la section applicable à la décision attaquée en l'espèce. Les paragraphes 1 à 6 de cette section prévoient notamment ce qui suit:

- «1. Le fonctionnaire qui souhaite faire appel d'une décision administrative, ou d'une décision prise à la suite des procédures exposées ci-dessus dans la section consacrée aux mesures et procédures disciplinaires doit, dans le mois qui suit la date à laquelle il a reçu notification par écrit de la décision, annoncer au Comité son intention de faire appel en adressant au président du Comité une déclaration à cet effet. [...]
2. Dans le mois qui suit la date de réception de la déclaration d'intention de faire appel du fonctionnaire, le président du Comité soumet le litige à un organe de recours ad hoc, composé de trois membres du Comité dont l'un assurera la présidence de l'organe ad hoc.
3. L'organe de recours ad hoc reçoit le recours écrit du fonctionnaire, et une réponse écrite au recours adressée par le président du Comité, ainsi que le rapport qui lui est communiqué par le groupe consultatif ad hoc chargé des questions disciplinaires en interne. Il peut également être saisi, oralement ou par écrit, d'observations complémentaires sur les écritures initiales ou d'objections auxdites écritures. Il peut par ailleurs demander aux parties ou à des témoins, y compris à des membres du Secrétariat, de déposer oralement et de produire des pièces justificatives.
4. [...]
5. L'organe de recours ad hoc communique sa décision, par l'intermédiaire de son président, à l'ensemble des membres du Comité du Centre Sud ainsi qu'au requérant un mois au plus tard après l'examen du recours.

* Traduction du greffe.

6. Sans préjudice de tout recours ultérieur formé par le fonctionnaire concerné devant le Tribunal [...], la décision de l'organe de recours ad hoc est définitive et exécutoire dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date de réception de cette décision par le Comité.*
- (Soulignement ajouté.)

Tandis que la section B de l'annexe VII prévoit que la décision de l'organe de recours est définitive et exécutoire dans un délai de quatre-vingt-dix jours, le paragraphe 1 de la section C, intitulée «Recours devant le Tribunal administratif de l'OIT»*, indique que, dans des procédures disciplinaires ou administratives, comme en l'espèce, une telle décision peut être attaquée devant le Tribunal par le fonctionnaire concerné.

4. Dans sa formule de requête et dans son mémoire, où elle déclare attaquer la décision susmentionnée de l'organe de recours devant le Tribunal, conformément à ces dispositions du Règlement du personnel, la requérante demande au Tribunal ce qui suit:

- a) d'annuler la décision du Directeur exécutif de mettre fin à son engagement aux motifs qu'elle n'est pas fondée en droit, qu'aucune raison objective ne la justifie et que la procédure de réaffectation était invalide et irrégulière;
- b) de considérer que son contrat aurait dû se poursuivre jusqu'en décembre 2019;
- c) de l'indemniser pour le retard excessif dans l'organisation du recours interne, qui l'a empêchée de communiquer des informations actualisées à l'organe de recours, lequel a finalement pris une décision fondée sur les informations initiales;
- d) de lui octroyer, en plus des indemnités approuvées par l'organe de recours, des indemnités de licenciement suffisantes, conformes aux normes et aux taux applicables aux Nations Unies et correspondant à au moins neuf mois de traitement;
- e) de recommander sa réintégration à un poste similaire, s'il y consent;

* Traduction du greffe.

- f) en tout état de cause, de lui octroyer une indemnisation suffisante pour le préjudice matériel, moral et professionnel;
- g) de lui rembourser ses dépens sur présentation des justificatifs.

Elle maintient les mêmes conclusions dans sa réplique, mais ajoute que les indemnités de licenciement auxquelles elle a droit s'élèvent à 80 000 dollars des États-Unis, que les dommages-intérêts pour tort matériel devraient être fixés à 90 000 dollars compte tenu de ses neuf années de carrière, que, si les indemnités de licenciement lui sont accordées, elle devrait également recevoir une indemnité supplémentaire pour perte de revenus d'un montant de 20 000 dollars, que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 dollars devraient lui être accordés et que le remboursement de ses dépens devrait être fixé à 8 000 dollars.

5. Il convient à ce stade de relever un point. Comme il ressort des dispositions citées au considérant 3 ci-dessus, les décisions de l'organe de recours sont définitives. Ainsi, contrairement au cadre applicable au recours dans de nombreuses organisations internationales, la décision définitive en cas de recours ne revient pas au chef exécutif de l'organisation. Dans ses moyens, le Centre Sud conteste une partie du raisonnement et des conclusions de l'organe de recours.

Étant donné que cet organe est investi du pouvoir de prendre une décision définitive contraignante pour l'organisation en vertu du Règlement du personnel du Centre Sud, il est permis de douter que le Centre Sud soit en mesure de contester ses décisions devant le Tribunal. Toutefois, cette question n'a pas été soulevée dans les moyens et le Tribunal ne s'y attardera pas dans le présent jugement.

6. Les circonstances ayant abouti au recours de la requérante devant l'organe de recours et à la décision de celui-ci ne sont pas contestées. Le 28 septembre 2018, l'administration a informé tous les fonctionnaires que, le budget annuel du Centre devant être présenté à la prochaine réunion du Comité en octobre 2018, et notamment dans un souci de conformité avec les meilleures pratiques en matière d'établissement de contrats, il avait été décidé que tous les contrats

devant expirer le 31 décembre 2018 étaient prolongés jusqu'au 31 janvier 2019. La lettre indiquait qu'une fois le budget approuvé, les contrats seraient prolongés conformément à la pratique habituelle. Elle indiquait en outre que cette mesure était prise à titre exceptionnel pour cette année-là afin de garantir la cohérence entre les dépenses approuvées et les dépenses engagées.

7. Un mois plus tard, le 26 octobre 2018, à l'issue de la 41^e réunion du Comité, le coordonnateur de programme a informé la requérante que le Directeur exécutif avait décidé que, compte tenu du coût et de la production des services de traduction assurés en interne et de la réflexion menée par le Comité, son contrat expirant le 31 janvier 2019 ne serait pas renouvelé ni prolongé. Elle a été informée que cette décision avait été prise pour réduire les coûts que la traduction interne engendrait alors pour le Centre tout en augmentant la production de traductions, au besoin, par le biais de l'externalisation. La requérante a fait part de son intention de faire appel de cette décision le 16 novembre 2018, à la suite de quoi l'organe de recours a été mis en place, ce qui a conduit à la décision attaquée du 29 octobre 2019.

8. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Mais, compte tenu des arguments complets présentés par les parties dans leurs écritures et des pièces justificatives qu'elles ont produites, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'organiser un tel débat et cette demande est donc rejetée.

9. Bien qu'elle partage l'avis de l'organe de recours selon lequel il y a eu irrégularité de procédure, manque de transparence et de bonne foi, et manquement du Centre Sud à son devoir de sollicitude dans la mise en œuvre de sa décision de prolonger son contrat d'un mois seulement avant de l'informer du non-renouvellement de celui-ci, la requérante conteste les conclusions de cet organe concernant les conséquences de cette irrégularité, le montant des dommages-intérêts pour tort matériel auxquels elle peut ainsi prétendre et le montant des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens qui lui ont été accordés. Elle maintient qu'il y a eu des violations de son droit à une

procédure régulière parce qu'un accès sans entrave à des documents essentiels lui a été refusé et que l'organisation de la procédure de recours interne devant l'organe de recours a enregistré un retard excessif. Elle soutient en outre que la décision de mettre fin à son contrat était entachée d'irrégularités de procédure, de sorte que la prétendue prolongation d'un mois était illégale, qu'elle aurait donc dû être réaffectée et obtenir des indemnités de licenciement et que, de ce fait, des dommages-intérêts d'un montant beaucoup plus élevé lui étaient dus.

10. Le Tribunal partage l'avis de la requérante et de l'organe de recours selon lesquels il y a eu des violations du droit à une procédure régulière par le Centre Sud et la prétendue prolongation de son contrat de durée déterminée jusqu'au 31 janvier 2019 était irrégulière, de sorte qu'elle avait, en fin de compte, droit à certaines indemnités compte tenu des circonstances, mais pas dans la mesure qu'elle demande. Le Tribunal est toutefois en désaccord avec les demandes de réintégration et d'octroi d'indemnités de licenciement formulées par la requérante, ainsi qu'avec les montants qu'elle réclame au titre du préjudice matériel et professionnel, de la perte de revenus, du préjudice moral et des dépens, même si l'intéressée a démontré l'existence d'un droit limité à cet égard.

11. Les dispositions du Règlement du personnel du Centre Sud applicables au litige à l'examen, qui figurent aux chapitres IV et IX, se lisent comme suit:

**«CHAPITRE IV
NOMINATIONS ET PROMOTIONS**

Article 4.1

Le Comité nomme le Directeur exécutif. Le Directeur exécutif, avec le concours du président du Comité, nomme les fonctionnaires des services organiques ou supérieurs. Le Directeur exécutif nomme les fonctionnaires des services généraux et les fonctionnaires des services organiques recrutés à court terme. Lors de sa nomination, chaque fonctionnaire reçoit une lettre d'engagement, conformément aux dispositions de l'annexe III du Présent Règlement.

[...]

4.1.4 Les fonctionnaires sont nommés au titre d'engagements de durée déterminée ou de courte durée:

4.1.5 Les engagements de durée déterminée se définissent comme étant des engagements d'une année au moins. Les contrats ont une durée d'un ou de deux ans et sont renouvelables. Il est possible d'effectuer des engagements de durée plus longue s'il est prévu que des fonds seront disponibles, sous réserve des conditions expressément énoncées dans les lettres d'engagement, à savoir que la durée de la prolongation dépendra des fonds disponibles pour les exercices budgétaires ultérieurs auxquels l'engagement se réfère.

[...]

4.1.7 Les engagements de durée déterminée et de courte durée peuvent ne pas comporter de garantie de renouvellement. Chaque fonctionnaire doit être informé par écrit du renouvellement ou du non-renouvellement de son engagement au moins trois mois avant la fin de son contrat.

[...]»*

La note de bas de page de l'article 4.1.5 se lit comme suit:

«Directive interprétative: aux fins de la mise en œuvre et de l'interprétation de l'article 4.1.5, lu conjointement avec l'article 12.2, les directives suivantes sont applicables:

- i) Pour les engagements de durée déterminée, la période minimale d'un an énoncée à l'article 4.1.5 est respectée par le Directeur exécutif lorsqu'il s'agit d'un *premier* engagement de durée déterminée. Sans préjudice de l'article 4.1.7, selon lequel les engagements de durée déterminée et de courte durée peuvent ne pas comporter de garantie de renouvellement, chaque renouvellement ultérieur d'engagements de durée déterminée doit également être, en règle générale, d'une durée minimale d'un an.
- ii) Toutefois, par dérogation faite au cas par cas à la règle générale, édictée à l'article 12.2 lu conjointement avec l'article 4.1.5 du Règlement du personnel et compte tenu des exigences et de l'intérêt bien compris du Centre (notamment en cas d'insuffisance de fonds ou lors de la mise en œuvre de procédures de gestion du personnel pouvant demander que le Directeur exécutif fasse preuve d'une certaine souplesse dans l'affectation des membres du personnel), le Directeur exécutif peut offrir de nouveaux engagements de durée déterminée de moins d'un an aux fonctionnaires qui avaient obtenu initialement des engagements de

* Traduction du greffe.

durée déterminée tels que définis par l'article 4.1.5. Ce faisant, le Directeur exécutif tient compte des règles pertinentes du système des Nations Unies, dont notamment mais pas uniquement des règles (telles que l'alinéa b) de la disposition 104.12 du Règlement du personnel de l'ONU) et des pratiques concernant les engagements de durée déterminée; il tient compte aussi de l'expérience du Centre Sud et de l'évolution de la situation de ce dernier ainsi qu'il est prévu dans les dispositions relatives à la portée et à l'objet du Règlement. [...];

iii) [...]»* (Soulignement ajouté.)

**«CHAPITRE IX
CESSATION DE SERVICE**

Article 9.1

Les engagements, sauf s'ils sont prolongés, prennent fin à la date d'expiration du contrat spécifiée dans la lettre d'engagement. Les fonctionnaires ainsi licenciés sont informés par écrit, au moins trois mois avant la date d'expiration de leur engagement, de la non-prolongation de celui-ci.

[...]

9.1.2 Tout engagement peut être résilié avant la date d'expiration spécifiée dans la lettre d'engagement, si l'intérêt du Centre Sud nécessite la suppression du poste, une réduction du personnel, en cas d'incompétence ou de service insatisfaisant, ou si un fonctionnaire est dans l'incapacité, pour des raisons de santé, d'assumer les fonctions du poste, sous réserve de la présentation d'un certificat établi par un médecin agréé indiquant que la maladie du fonctionnaire risque d'être permanente ou de longue durée. En pareil cas:

- a) Les fonctionnaires ainsi licenciés reçoivent un préavis de trois mois.
- b) Les fonctionnaires ainsi licenciés peuvent recevoir, en lieu et place de préavis et dans les cas où cela est justifié, le traitement et les indemnités auxquels ils auraient eu droit au cours de la période de préavis.
- c) Les fonctionnaires dont l'engagement est ainsi résilié reçoivent une indemnité de licenciement, conformément aux taux applicables aux Nations Unies, à l'exception des fonctionnaires titulaires d'engagements de courte durée résiliés à la date spécifiée dans leur lettre d'engagement.

* Traduction du greffe.

- d) La date de fin de service des fonctionnaires licenciés pour des raisons de santé ne doit pas intervenir avant l'épuisement des congés de maladie et de tout autre congé payé, sauf accord mutuel.

[...]»*

12. En ce qui concerne les violations du droit à une procédure régulière, la requérante a démontré qu'elle avait été indûment privée d'informations essentielles lui permettant de s'assurer du respect du Règlement du personnel et de déterminer quand et comment la décision d'externaliser les services de traduction avait été prise. S'il ressort du dossier que les extraits du compte rendu de la 41^e réunion du Comité ont été communiqués à l'intéressée aux environs du 11 juin 2019, il n'en reste pas moins que deux documents importants n'ont pas été mis à sa disposition: d'une part, la note relative à l'Unité de traduction élaborée par l'administration et soumise au Comité à la 41^e réunion et, d'autre part, le budget récapitulatif pour 2019 et le budget pour 2019 consacré au personnel, qui avaient été examinés à cette même réunion.

Ces documents étaient importants, en ce qu'ils concernaient le poste de la requérante, car ils indiquaient tous deux que, le 28 septembre 2018, lorsqu'elle a écrit à la requérante (ainsi qu'aux autres fonctionnaires du Centre Sud) pour indiquer que les contrats étaient prolongés jusqu'au 31 janvier 2019 et qu'une fois le budget approuvé ils seraient prolongés conformément à la pratique habituelle, l'administration savait sans doute parfaitement qu'elle n'avait aucune intention d'agir ainsi en ce qui concernait l'Unité de traduction et la requérante. Les analyses et les études avaient alors déjà été faites, les coûts avaient été calculés et le budget préparé, de sorte que les déclarations contenues dans la lettre du 28 septembre 2018 n'étaient pas transparentes ni exactes s'agissant de la requérante.

Bien que le Centre Sud affirme que la requérante n'a subi aucun préjudice de ce fait, étant donné que l'organe de recours a finalement conclu que la prolongation de son contrat jusqu'au 31 janvier 2019 était en fait davantage un subterfuge pour ne pas informer l'intéressée du non-renouvellement de son contrat de durée déterminée au moment requis, il n'en reste pas moins que cette mesure n'a pas tenu compte

du droit de la requérante à une procédure régulière en termes de communication de documents. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal qu'en règle générale un fonctionnaire doit avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre. Celle-ci ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents (voir, par exemple, le jugement 2700, au considérant 6; voir également, sur la question de la violation du droit à une procédure régulière, le jugement 4412, au considérant 14).

Dans le jugement 3948, au considérant 10, le Tribunal a également estimé que l'organisation en cause avait violé le droit de la requérante à une procédure régulière pour ne pas avoir communiqué les documents en sa possession, lesquels auraient pu aider à déterminer si le motif fourni pour justifier le non-renouvellement du contrat de l'intéressée, à savoir des contraintes budgétaires, était valable et objectif. Le Tribunal a conclu qu'en agissant ainsi l'organisation avait violé le droit à une procédure régulière et manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante.

13. Enfin, toujours en ce qui concerne le droit à une procédure régulière, la requérante soutient qu'elle n'a pas reçu, dans le cadre de la procédure devant l'organe de recours, la réponse déposée par le Centre Sud auprès de cet organe. Bien que le Tribunal relève que, dans la réponse qui lui a été adressée, le Centre Sud a indiqué qu'il n'avait pas déposé de réponse au recours formé par la requérante devant l'organe de recours, il n'en reste pas moins que ce dernier a fait référence aux arguments du Centre Sud dans la décision attaquée. Ainsi, que ces arguments aient été soulevés pour contester la recevabilité du recours ou son bien-fondé, il n'en demeure pas moins qu'ils auraient dû être communiqués à la requérante et qu'ils ne l'ont pas été. Cela n'est pas conforme aux principes fondamentaux d'une procédure contradictoire régulière.

14. Pour ce qui est du retard excessif dans l'organisation de la procédure de recours interne devant l'organe de recours, il ressort des écritures et des annexes que la déclaration d'intention de faire appel a

été présentée par la requérante le 16 novembre 2018, que des extraits du compte rendu de la 41^e réunion lui ont été communiqués en juin 2019, qu'une fois constitué l'organe de recours n'a reçu les écritures et le mémoire de la requérante du 26 mars 2019 que six mois plus tard, soit le 14 août 2019, et que la décision attaquée de l'organe de recours a été rendue le 29 octobre 2019, près d'un an après le dépôt de la déclaration d'intention de faire appel. Même s'il est vrai que le Règlement du personnel ne prévoit pas de délais précis pour le déroulement des procédures devant cet organe, il est de jurisprudence constante que les organisations internationales ont le devoir de s'assurer que les procédures de recours interne sont menées avec diligence (voir, par exemple, le jugement 4173, au considérant 12, et la jurisprudence qui y est citée). Étant donné qu'il s'agissait en l'espèce de la résiliation, du point de vue de la requérante, d'un contrat de durée déterminée renouvelé régulièrement pendant de nombreuses années, le Tribunal estime que la durée totale de la procédure de recours interne devant l'organe de recours était excessive et déraisonnable.

15. En conséquence, même si les conclusions de l'organe de recours selon lesquelles il y a eu irrégularité de procédure et manquement de l'organisation à son devoir de sollicitude dans la mise en œuvre de la décision en cause étaient fondées, celui-ci n'a pas apprécié convenablement la violation du droit à une procédure régulière dont la requérante a été victime.

16. Concernant les conclusions de l'organe de recours selon lesquelles il existait des raisons valables, objectives et justifiées de supprimer la traduction interne et donc, en fin de compte, de ne pas renouveler le contrat de la requérante, malgré le désaccord compréhensible de celle-ci, il n'en reste pas moins que, compte tenu de l'analyse effectuée par l'administration et de l'évaluation des coûts réalisée, il était justifié d'externaliser les services de traduction, ce qui permettait de faire des économies importantes tout en réduisant les délais de traduction et en augmentant le nombre de langues traduites. Cela est confirmé par les écritures déposées ainsi que par les annexes. Dans le jugement 3376, au considérant 2, le Tribunal a indiqué que

«[l]’externalisation de certains services, c’est-à-dire le recours à des collaborateurs extérieurs auxquels sont confiées des tâches qu’une organisation estime ne pas être en mesure de confier à ses agents engagés conformément au Statut du personnel, relève de la politique générale de l’emploi qu’une organisation a la liberté de conduire conformément à ses intérêts généraux. Le Tribunal n’a pas compétence pour se prononcer sur l’opportunité ou le mérite de l’adoption d’une telle mesure dans un domaine d’activité déterminé».

Les conclusions de l’organe de recours à cet égard sont bien étayées par le dossier. Ce moyen est infondé.

17. Le principal motif de contestation avancé par la requérante concerne la prolongation prétendument illégale de son contrat de durée déterminée par la lettre de l’administration du 28 septembre 2018 et la mauvaise appréciation par l’organe de recours des conséquences juridiques de cette prolongation illégale sur le préavis de non-renouvellement de son contrat de durée déterminée qui a suivi. Étant donné que la prolongation était selon elle illégale, la requérante affirme que, si l’administration avait agi en tenant dûment compte des dispositions applicables du Règlement du personnel, dans une situation où son contrat de durée déterminée aurait été renouvelé pour une année supplémentaire en raison de l’absence de préavis de non-renouvellement dans les trois mois précédant son expiration prévue le 31 décembre 2018, et puisque les véritables raisons du licenciement étaient liées soit à une suppression de poste, soit à une réduction du personnel, les dispositions de l’alinéa c) de l’article 9.1.2 auraient dû être appliquées. Elle fait donc valoir qu’elle avait droit non seulement au préavis de trois mois qu’elle a finalement reçu à la suite de la décision attaquée de l’organe de recours, mais également aux indemnités de licenciement prévues à l’article 9.1.2 du Règlement du personnel, ce dont l’organe de recours n’a pas tenu compte dans son analyse.

18. Le Tribunal rejoint la requérante pour considérer, comme l’a fait l’organe de recours, que les éléments du dossier permettent de conclure que la prétendue prolongation d’un mois de son contrat de durée déterminée jusqu’au 31 janvier 2019 par la communication de

l'administration le 28 septembre 2018 relevait de «l'opportunisme»*, visait à gagner du temps et était en fait un leurre en ce qui concernait tant la requérante que l'autre traductrice. Il ressort clairement du dossier qu'il était évident fin septembre 2018 que, compte tenu de leur situation respective, leurs contrats ne seraient pas renouvelés conformément à la pratique habituelle et que, sur la base du budget envisagé et de l'analyse effectuée par l'administration, la prolongation était simplement accordée pour permettre à cette dernière d'obtenir l'approbation nécessaire du Comité pour mettre en application une décision que l'administration avait déjà arrêtée.

S'il est vrai que l'article 4.1.5 du Règlement du personnel contient, dans une note de bas de page, une directive interprétative qui indique que le Directeur exécutif peut faire preuve d'une certaine souplesse, compte tenu des exigences et de l'intérêt supérieur du Centre Sud, pour offrir des nouveaux engagements d'une durée déterminée de moins d'un an aux fonctionnaires qui avaient initialement des engagements de durée déterminée, cela est difficilement applicable lorsqu'une prolongation est accordée pour un autre motif inavoué et simplement pour gagner du temps avant de procéder au non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée. Cette directive interprétative ne saurait être lue ou comprise comme autorisant l'organisation à contourner le préavis de trois mois requis en cas de non-renouvellement et à faire indirectement ce qu'elle ne peut pas faire directement. À cet égard, le Tribunal ne partage pas la position du Centre Sud selon laquelle, étant donné qu'il s'agissait d'une prolongation valable à laquelle il pouvait être procédé en application de l'article 4.1.5 du Règlement du personnel, l'organisation pouvait se borner à ne pas renouveler le contrat de durée déterminée déjà prolongé de la requérante en donnant un préavis de trois mois, comme elle l'a fait le 26 octobre 2018.

Au contraire, comme le souligne à juste titre la requérante, cette prolongation étant un leurre qu'il y a donc lieu d'écarter purement et simplement, la réalité est que son contrat de durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2018 n'a jamais fait l'objet, en temps voulu, d'un

* Traduction du greffe.

préavis de non-renouvellement donné trois mois avant son expiration. Cela ne signifie pas pour autant, comme le soutient la requérante, que son contrat de durée déterminée avait, d'une certaine façon, été renouvelé pour une année supplémentaire le 1^{er} janvier 2019. Au mieux, cela signifie que le Centre Sud a fini par donner à la requérante un préavis de non-renouvellement en dehors des délais applicables et que les conséquences de ce retard ont été dûment prises en considération par l'organe de recours, qui a, à ce titre, octroyé à la requérante une indemnisation supplémentaire égale à deux mois de traitement. Suggérer, comme le fait la requérante, que c'est l'article 9.1.2 du Règlement du personnel qui aurait plutôt dû s'appliquer, l'administration ayant, en réalité, résilié un contrat ou un engagement de durée déterminée avant sa date d'expiration, et ce, dans l'intérêt du Centre en raison soit d'une suppression de poste, soit d'une réduction du personnel, serait en totale contradiction avec ce qui ressort du dossier. Il est en effet évident que le Centre n'avait pas l'intention de renouveler le contrat de durée déterminée de la requérante, même s'il a agi d'une manière qui n'était ni transparente ni honnête en tentant de l'amener à accepter un arrangement prévoyant ce qui était censé être une prolongation mais ne l'était pas.

19. À cet égard, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, le fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son contrat à son échéance (voir, par exemple, les jugements 4462, au considérant 18, 3586, au considérant 6, et 3448, au considérant 7) et que le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité lorsqu'une organisation décide de ne pas prolonger ou renouveler un contrat de durée déterminée (voir le jugement 3948, au considérant 2, et la jurisprudence qui y est citée).

20. Les conclusions de la requérante visant à obtenir le versement d'indemnités de licenciement, qui reposent sur les dispositions de l'article 9.1.2 du Règlement du personnel applicables en cas de résiliation d'un engagement et non en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, doivent donc être rejetées.

21. Dans ses écritures, la requérante a également insisté sur son «droit à une réaffectation»*. Toutefois, elle n'a invoqué aucun article du Règlement du personnel qui lui conférerait un tel droit. Sa conclusion à cet égard est effectivement vague et tend à ce que le Tribunal émette une recommandation, ce qu'il ne lui appartient pas de faire. Dans ses écritures, le Centre Sud a établi qu'il était simplement impossible de réaffecter la requérante, car il n'existait pas d'autre fonction substantielle qu'elle aurait pu exercer au Centre. Aucun des arguments de la requérante ne conteste sérieusement cette affirmation. S'il est vrai que le Tribunal a indiqué dans le jugement 3353, au considérant 35, que la réintégration d'une personne dans le cadre d'un contrat de durée déterminée peut être ordonnée dans des situations exceptionnelles, la présente affaire n'est pas au nombre de celles où il y aurait lieu de le faire.

22. En plus de ses demandes d'indemnités de licenciement et de réintégration, la requérante réclame une indemnité supplémentaire pour préjudice matériel qu'elle évalue à 90 000 dollars des États-Unis, une autre indemnité pour préjudice professionnel à raison de la perte de revenus évaluée à 20 000 dollars, des dommages-intérêts pour tort moral estimés à 50 000 dollars et des dépens d'un montant de 8 000 dollars.

23. En ce qui concerne ces indemnités pour préjudices matériel et professionnel, il ressort des écritures de la requérante qu'il s'agit, en réalité, d'une forme d'indemnité de licenciement déguisée liée à l'impact de son licenciement sur elle et sur sa famille. Comme le Centre Sud l'a observé à juste titre à cet égard, bien que la situation personnelle de la requérante puisse être considérée comme regrettable, les problèmes personnels dont elle fait état dans ses écritures ne sauraient être attribués à l'organisation. Lorsqu'en application du Règlement du personnel, les contrats de durée déterminée n'emportent pas promesse ou garantie de renouvellements illimités, de telles conclusions sont dénuées de fondement. Dans le jugement 4462, au considérant 18, le Tribunal a confirmé que le fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée ne peut se prévaloir d'un droit au renouvellement de son contrat à son

* Traduction du greffe.

échéance. Le Tribunal partage les conclusions de l'organe de recours à cet égard selon lesquelles les préjudices matériels et professionnels supplémentaires en cause n'ont pas été établis.

24. S'agissant des dommages-intérêts pour tort moral, la décision de l'organe de recours a accordé à ce titre 3 000 dollars des États-Unis à la requérante. Cette décision était fondée sur le manque de transparence et de bonne foi de l'organisation, qui, dans des circonstances, avait manqué à son devoir de sollicitude. Toutefois, les motifs avancés par l'organe de recours indiquent bien qu'en évaluant les dommages-intérêts pour tort moral, il n'avait aucunement tenu compte de la violation du droit à une procédure régulière susmentionnée ni du retard excessif dans le traitement du recours de la requérante. Le Tribunal considère qu'une indemnité supplémentaire de 5 000 dollars doit donc être accordée à l'intéressée à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

25. Enfin, en ce qui concerne les dépens, le Tribunal estime que la somme à laquelle la requérante peut prétendre doit être fixée à 8 000 dollars des États-Unis.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Le Centre Sud versera à la requérante une indemnité supplémentaire de 5 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. Il versera également à la requérante la somme de 8 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ