

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

E.

c.

ONUDI

139^e session

Jugement n° 4917

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M^{me} M. E. le 17 août 2022, le mémoire en réponse de l'ONUDI du 19 janvier 2023, la réplique de la requérante du 17 février 2023, les écritures supplémentaires de la requérante du 17 mars 2023 et la duplique de l'ONUDI du 19 juin 2023;

Vu les documents produits par l'ONUDI, communiqués sur ordonnance du Tribunal à la suite de la demande de la requérante;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la non-prolongation de son engagement de durée déterminée.

En avril 2017, l'ONUDI a créé un bureau de promotion des investissements et de la technologie à Bonn (Allemagne) (ci-après le «bureau de Bonn»). Le 2 octobre 2017, la requérante est entrée au service de l'ONUDI au titre d'un contrat de durée déterminée, en tant qu'assistante administrative, au grade G-6, au bureau de Bonn. Au moment des faits, l'administration du bureau de Bonn relevait du projet 190288 de l'ONUDI et, en janvier 2019, M. S. en fut nommé directeur.

Lors d'une réunion qui eut lieu le 2 juin 2020, M. S. informa l'équipe du bureau de Bonn que le contrat de l'un des membres du personnel de la catégorie des services généraux du bureau pourrait ne pas être prolongé.

Le 3 juin, le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne (ci-après le «Bureau de l'évaluation») reçut des allégations de harcèlement et de malversations en matière d'achats formulées par la requérante contre M. S. Le Bureau de l'évaluationregistra ses allégations de faute sous le numéro C20-13. À la suite d'une évaluation préliminaire, le Bureau de l'évaluation estima qu'il y avait suffisamment d'éléments pour ouvrir une enquête sur les allégations de malversation formulées par la requérante, mais pas sur ses allégations de harcèlement.

Le 30 juin, le contrat de la requérante fut prolongé jusqu'au 31 décembre 2020. Sa lettre de nomination précisait que son engagement était «limité au service du projet n° 190288»*.

Le 3 août 2020, le Bureau de la déontologie et de la responsabilité (ci-après le «Bureau de la déontologie») transmit au Bureau de l'évaluation une plainte pour représailles déposée par la requérante contre M. S., estimant que celle-ci était a priori fondée. Dans sa plainte, l'intéressée affirmait que M. S. l'avait menacée de ne pas prolonger son contrat à la suite des allégations de faute et de harcèlement qu'elle avait formulées à son encontre. Le Bureau de l'évaluationregistra les allégations de représailles de la requérante sous le numéro C20-19 et ouvrit une enquête le 20 janvier 2021.

Le 19 août, M. S. écrivit au Département de la gestion des ressources humaines que le bureau de Bonn était en cours de restructuration et que, «dans cette nouvelle structure, le poste G-6 existant n'[était] plus considéré comme nécessaire au bon fonctionnement du bureau, puisqu'il [était] désormais entièrement pourvu en personnel et opérationnel»*. M. S. ajoutait que «[son] prédécesseur [...] avait décidé de créer ce poste principalement pour l'aider à mettre en place le bureau, ce qui a été fait au cours des trois dernières années et demie»*. Il expliquait également que la nouvelle structure du bureau de Bonn inclurait deux membres du

* Traduction du greffe.

personnel de grade G-4 au lieu de l'actuel poste de grade G-6 qu'occupait la requérante et concluait son courriel en demandant que le Département de la gestion des ressources humaines le conseille «sur la procédure exacte à suivre pour ne pas prolonger le contrat de durée déterminée de grade G-6 financé par le projet, dont [la requérante] était [alors] titulaire»*. Conformément aux conseils du Département de la gestion des ressources humaines, le 26 août, M. S. adressa un mémorandum interne au directeur dudit département, dans lequel il recommandait officiellement la non-prolongation de l'engagement de durée déterminée de l'intéressée.

Le 27 août, M. S. envoya un courriel au directeur de la Division de la promotion des investissements, recommandant la suppression du poste de la requérante. Le 3 septembre 2020, le directeur en question approuva la recommandation de M. S. en indiquant que le «raisonnement [de M. S.] sur le bien-fondé de s'adjoindre les services de deux membres du personnel de grade G-4 attachés au projet [était] conforme aux besoins réels du bureau de Bonn en Allemagne»*.

Lors d'une réunion qui eut lieu le 4 septembre 2020, M. S. informa la requérante que son engagement ne serait pas prolongé au-delà du 31 décembre 2020.

Par lettre du 8 octobre 2020, l'intéressée adressa au Directeur général une demande de réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà du 31 décembre 2020, faisant valoir qu'on ne lui avait pas donné de «motif valable»* pour justifier la non-prolongation de son engagement. Dans sa lettre, elle exprimait également sa «volonté d'être transférée à Vienne pour occuper un poste approprié»*.

Le 16 octobre, le directeur de la Division de la promotion des investissements répondit à la lettre de la requérante du 8 octobre 2020. Concernant son affirmation selon laquelle elle n'avait pas reçu de motif valable pour la non-prolongation de son engagement, le directeur répondait qu'il avait prié M. S. de lui en «expliquer les raisons une nouvelle fois»*. Concernant sa demande de transfert à Vienne (Autriche), le directeur de la Division de la promotion des investissements indiquait

* Traduction du greffe.

que «[l]es fonctions du personnel engagé au titre d'un projet se limitent au champ d'application du projet en question. Le bureau de Bonn (Allemagne) [était] une entité de projet de l'ONUDI. Par conséquent, il n'exist[ait] pas de mécanisme reconnu pour effectuer des transferts d'un lieu d'affectation à un autre au-delà du champ d'application du projet concerné. La seule possibilité de changement à cet égard [...] [était] de postuler à un nouvel emploi en tant que candidate externe»*. Le directeur poursuivait en expliquant que «[l]e siège de l'ONUDI publiait régulièrement des vacances de poste pour recruter des membres du personnel permanent de l'ONUDI ou du personnel de projet basés au Siège. Pour les recrutements externes, les vacances de poste [étaient] accessibles depuis le site Web officiel de l'ONUDI en cliquant sur les possibilités d'emploi offertes. [Il tenait] à [lui] préciser qu'habituellement les recrutements externes au grade G-3, G-4 ou G-5 [étaient] publiés, tandis que possibilités de recrutement au grade G-5 ou G-6 [étaient] souvent réservées aux promotions internes»*.

Le 3 novembre 2020, la requérante et M. S. eurent une autre réunion.

Le 12 novembre, le directeur de la Division de la promotion des investissements envoya un mémorandum interne au directeur du Département de la gestion des ressources humaines, lui demandant de publier un avis de non-prolongation de l'engagement de la requérante pour les raisons suivantes: «Après examen des fonctions du personnel d'appui au projet du Bureau de promotion des investissements et de la technologie en Allemagne, les efforts de restructuration ont abouti au recrutement d'un autre membre du personnel d'appui de la catégorie générale de grade G-4. Dans ce contexte, le poste de grade G-6 financé par le projet aura perdu sa raison d'être, les tâches ayant été progressivement confiées aux deux postes d'assistant de l'équipe»*

Le 7 décembre 2020, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à la requérante que le Directeur général avait approuvé une prolongation provisoire de son contrat de durée

* Traduction du greffe.

déterminée jusqu'au 31 janvier 2021, en attendant que l'Organisation achève d'étudier sa demande de réexamen datée du 8 octobre 2020.

Le 22 janvier 2021, le directeur du Bureau de la déontologie recommanda au Directeur général de prolonger le contrat de la requérante jusqu'au 30 avril 2021, en tant que mesure conservatoire de protection, conformément au paragraphe 31 de la circulaire du Directeur général intitulée «Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes».

Le 26 janvier, l'intéressée fut informée que le Directeur général avait approuvé la prolongation provisoire de son contrat jusqu'à la fin avril 2021.

Le 21 avril 2021, le Bureau de l'évaluation demanda à la requérante de fournir ses commentaires sur les conclusions préliminaires qu'il avait formulées au sujet de sa plainte pour représailles. D'après les conclusions préliminaires dudit bureau, les allégations des représailles de la requérante contre M. S. n'étaient pas fondées.

Par courriel du 29 avril, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante que le Département avait terminé d'étudier sa demande de réexamen datée du 8 octobre 2020 et que «le Département de la gestion des ressources humaines a[vait] confirmé et constaté que les motifs de la recommandation se fondaient sur la réorganisation en cours du bureau de Bonn en Allemagne et étaient valables et légitimes»*. Le directeur concluait son courriel en indiquant ce qui suit: «Compte tenu de ce qui précède et n'ayant pas d'autres raisons de prolonger administrativement votre engagement au bureau de Bonn, le Département de la gestion des ressources humaines mettra un terme à votre service à la fin de la journée du 30 avril 2021»*. Le même jour, le Département de la gestion des ressources humaines informa l'intéressée de ses droits et des formalités à remplir dans le cadre de sa cessation de service.

Le 30 avril, le directeur du Bureau de la déontologie écrivit au directeur du Département de la gestion des ressources humaines que «[l]a conclusion de l'enquête du Bureau de l'évaluation et du contrôle

* Traduction du greffe.

interne [était] imminente et [que le Bureau de la déontologie] n'a[vait] pas d'autres raisons de recommander une prolongation supplémentaire»* du contrat de la requérante.

Le 3 mai 2021, la requérante présenta ses commentaires sur les conclusions préliminaires du Bureau de l'évaluation.

Le 25 juin 2021, elle adressa au Directeur général une demande de réexamen de la décision du 29 avril 2021 de ne pas prolonger son contrat au-delà du 30 avril 2021.

Le 5 juillet 2021, le Bureau de l'évaluation eut un entretien avec M. S. dans le cadre de son enquête sur les allégations de représailles formulées par la requérante.

Le 11 août 2021, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines rejeta la demande de réexamen de l'intéressée du 25 juin 2021.

Le 6 octobre 2021, le Bureau de l'évaluation acheva son enquête sur les allégations de représailles de la requérante et soumit au Directeur général son rapport final (IOD 21/I.05), dans lequel il concluait que M. S. n'avait pas exercé de représailles.

Le 7 octobre, l'intéressée forma un recours devant la Commission paritaire de recours contre la non-prolongation de son contrat.

Le 16 novembre 2021, le Bureau de l'évaluation fit savoir à la requérante qu'il avait terminé l'enquête sur ses allégations de représailles et de faute dans un processus d'achat visant M. S. et avait soumis ses rapports finaux d'enquête les 6 et 10 octobre 2021 au Directeur général. Le Bureau de l'évaluation concluait son courriel en déclarant ce qui suit: «Nous clôturons donc ces affaires conformément aux lignes directrices en matière d'enquête»*.

Le 3 mars 2022, la Commission paritaire de recours demanda au Bureau de l'évaluation et au Bureau de la déontologie de lui communiquer «une copie des rapports finaux»* relatifs aux allégations de représailles et de harcèlement de la requérante. Le même jour, le directeur du Bureau de l'évaluation répondit ce qui suit: «Veuillez noter

* Traduction du greffe.

que, le 6 octobre 2021, le Bureau de l'évaluation a soumis au Directeur général le rapport final d'enquête (IOD 21/I.05) relatif aux allégations de représailles (et de harcèlement) formulées par [la requérante], que [le Bureau de l'évaluation] a estimées non fondées. Bien que je souhaite coopérer et soutienne l'examen de la Commission paritaire de recours, je regrette de ne pas être en mesure de vous communiquer une copie du rapport susmentionné sans l'autorisation du Directeur général [dont il est question au paragraphe 39 de la Politique en matière d'enquêtes]. Néanmoins, je serais heureux de demander l'autorisation du Directeur général sur la base des motifs exposés par la Commission paritaire de recours. Veuillez m'indiquer les raisons/justifications spécifiques à citer»*.

Le 19 avril 2022, la Commission paritaire de recours publia son rapport sur le recours formé par la requérante. Elle y constatait que «les commentaires [de l'intéressée] sur le rapport sur les conclusions préliminaires du Bureau de l'évaluation n'avaient effectivement pas été pris en considération»* et que, par conséquent, «il aurait été approprié de [lui] accorder une nouvelle prolongation provisoire de contrat, au moins jusqu'à ce que ses commentaires soient ajoutés et pris en considération dans le rapport sur les conclusions préliminaires du Bureau de l'évaluation»*. La Commission paritaire de recours estimait aussi que «le rapport final [d'enquête] [du Bureau de l'évaluation] et ses conclusions n'étaient pas complets au moment de l'expiration du contrat [de la requérante], lors de la cessation de son service au sein de l'Organisation, le 30 avril 2021»* et que, «bien que les règles de l'Organisation n'imposent pas l'obligation de maintenir le personnel en service jusqu'à ce que le rapport d'enquête ait été finalisé, soumis et approuvé par le Directeur général, une nouvelle prolongation provisoire du contrat [de la requérante] par le Département de la gestion des ressources humaines aurait été juste et appropriée, pour couvrir au moins la période nécessaire pour que les commentaires [de l'intéressée] soient intégrés dans le rapport sur les conclusions préliminaires et le rapport final d'enquête à finaliser et à approuver par le Directeur général»*. En outre, la Commission paritaire de recours considérait que

* Traduction du greffe.

«la communication écrite et la demande du Département de la gestion des ressources humaines en vue de l'accomplissement des formalités de départ [de la requérante] dans un délai d'un jour à compter de la notification ne relev[ai]ent pas de la pratique normale de l'ONUDI et constitu[ai]ent une pratique [de ressources humaines] hautement injuste et inappropriée»*. En conséquence, la Commission paritaire de recours recommandait au Directeur général «d'indemniser [la requérante] à hauteur du salaire qu'elle aurait dû percevoir à compter de la date de son départ, le 30 avril 2021, jusqu'à ce que ses commentaires relatifs au rapport sur les conclusions préliminaires aient été dûment pris en considération, mais au moins pendant trois (3) mois»*. Concernant les allégations de représailles formulées par l'intéressée, la Commission indiquait dans son rapport qu'elle «ne pouvait pas déterminer s'il y avait effectivement eu un comportement s'apparentant à des représailles»* à l'encontre de la requérante et qu'elle se fiait pleinement aux conclusions du Bureau de l'évaluation et du Bureau de la déontologie.

Le 20 mai 2022, le Directeur général informa la requérante qu'il acceptait l'avis et les recommandations de la Commission paritaire de recours et qu'il avait décidé «d'annuler la [...] décision du 29 avril 2021 et d'accorder à la [requérante] des dommages-intérêts pour tort matériel et moral équivalant à trois (3) mois de salaire à titre de règlement complet et définitif de l'affaire»*. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration au poste qu'elle occupait précédemment ou son réengagement à un poste similaire, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2021, avec toutes les conséquences de droit, y compris en ce qui concerne les salaires et autres prestations, assortis d'intérêts. À titre subsidiaire, à défaut de réintégration, elle réclame une indemnité équivalant à deux ans de salaire, plus les trois mois de salaire accordés dans la décision attaquée. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros et demande le remboursement de ses dépens, à hauteur de 10 000 euros.

* Traduction du greffe.

L'ONUDI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et fait valoir que certains aspects de la requête sont irrecevables.

CONSIDÈRE:

1. La présente requête découle de la décision de l'ONUDI de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée de la requérante. Celle-ci attaque la décision du Directeur général du 20 mai 2022 dans laquelle il acceptait l'avis et les recommandations de la Commission paritaire de recours figurant dans la partie D de son rapport. La décision attaquée annulait la décision du 29 avril 2021, accordait à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel et moral équivalant à trois mois de salaire à titre de règlement complet et définitif de l'affaire, et rejetait les autres demandes de la requérante, y compris sa demande de réintégration et de renouvellement de contrat.

2. À l'appui de sa requête, la requérante invoque les moyens suivants:

- 1) La décision attaquée est incomplète et «ne prévoit pas de réparation logique», car, selon elle, l'annulation de la décision de non-renouvellement devait naturellement conduire à sa réintégration ou, à défaut, au remboursement de la perte de salaire à compter du 1^{er} mai 2021, ainsi qu'à une indemnité adéquate pour tort moral.
- 2) Les irrégularités de procédure examinées par la Commission paritaire de recours n'ont pas été prises en considération dans la décision attaquée.
- 3) Le fait que l'ONUDI ne lui ait pas communiqué, ainsi qu'à la Commission paritaire de recours, le rapport d'enquête final sur sa plainte pour représailles violait son droit à une procédure régulière et constituait un déni de justice.

* Traduction du greffe.

- 4) La requérante adopte le point de vue que sa plainte pour représailles était préjugée non fondée, sans qu'il soit tenu dûment compte des commentaires, des préoccupations légitimes et des informations complémentaires qu'elle a fournis le 3 mai 2021, ce qui entachait l'enquête d'irrégularité.
- 5) La restructuration était fictive et tant le non-renouvellement de son contrat que la suppression de son poste étaient des mesures de représailles.

3. En réponse, l'ONUDI fait valoir en substance que i) la décision attaquée était pleinement conforme aux recommandations de la Commission paritaire de recours et les irrégularités de procédure alléguées par la requérante étaient soit inexistantes, soit dûment prises en considération puisqu'elle a reçu une indemnité appropriée; ii) la requérante bénéficiait d'un contrat de durée déterminée qui ne lui permettait pas d'escompter un renouvellement et des motifs valables de non-renouvellement ont été avancés lors des réunions des 4 septembre et 3 novembre 2020; iii) la décision de supprimer progressivement son poste de grade G-6 s'inscrivait dans le cadre d'un effort de restructuration plus large au sein du bureau de Bonn (Allemagne), qui a été dûment formalisé, introduit, approuvé et communiqué; et iv) les allégations de représailles formulées par la requérante sont dénuées de fondement. L'ONUDI soutient également que la requérante semble contester le résultat de l'enquête sur sa plainte pour représailles, et même de l'enquête sur ses autres plaintes concernant le comportement de M. S., dont certains aspects sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne.

4. Avant de statuer sur le fond de la requête, il convient d'examiner l'argument de l'ONUDI concernant la recevabilité. Dans son quatrième moyen, la requérante fait valoir que l'enquête sur sa plainte pour représailles contre M. S. était entachée d'irrégularité, affirmant que celle-ci a été préjugée non fondée sans qu'il soit tenu dûment compte des commentaires, des préoccupations légitimes et des informations complémentaires qu'elle a fournis le 3 mai 2021. Or ces arguments auraient dû être soulevés par l'intéressée dans le cadre de la

contestation de l'issue de sa plainte pour représailles postérieure à la décision de ne pas renouveler son engagement et dépassent le cadre de la présente requête, qui porte principalement sur la décision de non-renouvellement.

5. La question déterminante en l'espèce concerne la légalité de la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, en particulier la question de savoir si la décision de non-renouvellement était fondée sur une réorganisation fictive, qui était, en réalité, une mesure de représailles.

6. En ce qui concerne le premier moyen de la requérante, le fond de son argument repose sur la mauvaise interprétation de la part du Directeur général des recommandations de la Commission paritaire de recours, puisqu'elle affirme que sa réintégration aurait dû être la «réparation logique»* et naturelle de l'annulation de la décision du 29 avril 2021.

Dans son rapport du 19 avril 2022, la Commission paritaire de recours était d'avis que les plaintes de l'intéressée étaient en partie justifiées, que ses arguments étaient en partie fondés et que «la décision administrative du 29 avril 2021 de mettre fin au contrat [de la requérante] n'était pas justifiée et ne devait pas être maintenue»*. La Commission recommandait que la requérante «soit indemnisée à hauteur du salaire qu'elle aurait dû percevoir à compter de la date de son départ, le 30 avril 2021, jusqu'à ce que ses commentaires au sujet du rapport sur les conclusions préliminaires [concernant ses allégations de représailles] aient été dûment pris en considération, mais au moins pendant trois (3) mois»*.

Le Tribunal observe que la requérante a formulé cinq demandes spécifiques dans le cadre de son recours interne, à savoir: i) la suspension de la décision du directeur du Département de la gestion des ressources humaines de mettre fin à son service dans l'attente de la décision de la Commission paritaire de recours; ii) une recommandation

* Traduction du greffe.

tendant à l'annulation de la décision contestée de mettre fin à son service parce qu'il s'agissait d'une mesure de représailles qui était illégale, basée sur des conclusions préliminaires non fondées et des erreurs de fait et de droit, et entachée d'irrégularités de procédure; iii) une reconnaissance que le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a commis un abus de pouvoir et outrepassé l'autorité du Directeur général; iv) une recommandation au Directeur général de la réintégrer dans son poste ou de la réengager à un autre poste similaire, et de renouveler son contrat pour une durée déterminée standard; et v) l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral à raison des irrégularités de procédure, de la perte de contrat et d'opportunités contractuelles, ainsi que de la détresse émotionnelle, du tort professionnel et de l'atteinte à sa réputation; à tout le moins, l'octroi d'une indemnité équivalente au salaire qu'elle aurait dû percevoir si elle était restée employée, c'est-à-dire à compter de la date de son départ (le 30 avril 2021) jusqu'à la date de la décision finale du Directeur général concernant la plainte pour représailles ou la date de la recommandation de la Commission paritaire de recours.

Le Tribunal note en outre que, bien que le conseil de la Commission paritaire de recours était que la décision du 29 avril 2021 «ne devait pas être maintenue»*, elle ne recommandait pas d'autres mesures que l'octroi d'une indemnité. Par conséquent, il ne saurait être déduit que la Commission entendait recommander une réintégration ou un réengagement. Au contraire, la recommandation de la Commission conforte l'interprétation selon laquelle son intention était d'indemniser la requérante au lieu de la réintégrer, ce qui était légitime selon son analyse.

En outre, l'indemnité équivalente à trois mois de salaire accordée à l'intéressée dans la décision attaquée est conforme à la recommandation de la Commission paritaire de recours, selon laquelle elle devait être «indemnisée à hauteur du salaire qu'elle aurait dû percevoir à compter de la date de son départ, le 30 avril 2021, jusqu'à ce que ses commentaires au sujet du rapport sur les conclusions préliminaires [concernant ses

* Traduction du greffe.

allégations de représailles] aient été dûment pris en considération, mais au moins pendant trois (3) mois»*. La requérante a quitté ses fonctions le 30 avril 2021 et a présenté ses commentaires sur les conclusions préliminaires du Bureau de l'évaluation le 3 mai 2021. Le Bureau en a accusé réception le 7 mai 2021, soit moins de trois mois plus tard. Le Tribunal estime donc que le Directeur général n'a pas mal interprété les recommandations de la Commission paritaire de recours.

Le premier moyen de la requérante n'est donc pas fondé.

7. En ce qui concerne le deuxième moyen de la requérante, elle fait valoir que la décision attaquée faisait abstraction du fait que ses commentaires sur l'évaluation préliminaire n'avaient pas été pris en considération, qu'aucune prolongation de contrat ne lui avait été accordée pendant la durée de l'enquête sur sa plainte pour représailles et qu'elle ne s'était vu notifier le non-renouvellement de son contrat qu'avec un jour de préavis.

Premièrement, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même. Ce n'est que lorsqu'il rejette les conclusions et recommandations de l'organe de recours que le chef exécutif d'une organisation est tenu de motiver sa décision (voir les jugements 4616, au considérant 9, 4307, au considérant 15, et 3994, au considérant 12). En l'espèce, le Directeur général a accepté l'avis et les recommandations de la Commission paritaire de recours, qui tenait compte de ces griefs dans son rapport. Le Directeur général n'avait donc aucune obligation de les aborder spécifiquement dans la décision attaquée.

Deuxièmement, comme expliqué par l'ONUDI, l'indemnité égale à trois mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et moral accordée par le Directeur général dans la décision attaquée, et telle que recommandée par la Commission paritaire de recours, entendait indemniser la requérante pour le court préavis donné concernant la non-prolongation de son contrat.

* Traduction du greffe.

Troisièmement, contrairement aux arguments de la requérante, elle n'avait pas droit à une prolongation de contrat jusqu'à la fin de l'enquête sur ses allégations de représailles. Dans la circulaire du Directeur général intitulée «Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes», la section 3, sous le titre «Mesures conservatoires de protection», prévoyait notamment ce qui suit:

«31. En attendant la fin de l'examen préliminaire de la plainte visée au paragraphe 22 ci-dessus et/ou de l'enquête visée au paragraphe 27 ci-dessus, le Bureau de la déontologie peut, s'il le juge nécessaire ou compte tenu des présomptions ou des conclusions de l'examen préliminaire, recommander au Directeur général de prendre, conformément aux dispositions du Règlement du personnel, toutes mesures utiles pour sauvegarder les intérêts des parties. Ces mesures pourront consister, sans s'y limiter, à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure regardée comme constituant des représailles et, avec l'assentiment du requérant, à réaffecter provisoirement celui-ci au service dans lequel il exerçait ses fonctions ou à un autre service, poste ou projet (dans le cadre d'un personnel de projet) pour lequel il est qualifié, ou à lui accorder un congé spécial à plein traitement.»

En l'espèce, le Bureau de la déontologie n'a pas recommandé une prolongation du contrat de la requérante au-delà du 30 avril 2021, ce qui relevait de son pouvoir discrétionnaire. Le fait que l'intéressée n'ait pas bénéficié d'une nouvelle prolongation provisoire après avril 2021 n'a violé aucune règle applicable.

Le deuxième moyen de la requérante n'est donc pas fondé.

8. Dans son troisième moyen, la requérante soutient que le refus de l'ONUDI de communiquer le rapport d'enquête final sur sa plainte pour représailles à la Commission paritaire de recours a empêché cette dernière d'évaluer correctement ses allégations de représailles. L'intéressée avance par ailleurs un argument connexe, à savoir qu'elle «aurait dû avoir la possibilité de formuler des commentaires sur les documents qui devaient être examinés et sur lesquels [l'ONUDI] devait s'appuyer pour prendre la décision de [non-renouvellement]*». L'ONUDI soutient que le moyen relatif à une violation du droit à une

* Traduction du greffe.

procédure régulière n'est pas fondé, car le rapport d'enquête a été achevé plusieurs mois après la décision du 29 avril 2021 et «n'a joué aucun rôle»^{*} dans ladite décision.

9. Premièrement, le Tribunal rappelle, comme il l'a déjà conclu au considérant 4, que la suite donnée aux allégations de représailles de la requérante dépasse le cadre de la présente requête, qui porte principalement sur la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée. Deuxièmement, s'il est vrai que, selon la jurisprudence du Tribunal, en règle générale, un membre du personnel doit avoir accès à tous les éléments de preuve sur lesquels l'autorité fonde sa décision à son encontre, dans la présente affaire, la décision de non-renouvellement du 29 avril 2021 n'était pas fondée sur le contenu du rapport d'enquête, qui a été achevé plusieurs mois plus tard, en octobre 2021. La décision attaquée ne s'appuyait pas non plus sur le contenu du rapport d'enquête. Le troisième moyen de la requérante n'est donc pas fondé.

10. Dans le cadre de son cinquième moyen, la requérante avance plusieurs arguments à l'appui de son affirmation selon laquelle le non-renouvellement et la suppression de son poste étaient des mesures de représailles et reposaient sur «une réorganisation fictive»^{*}. Premièrement, elle affirme que la restructuration et le remplacement de son poste de grade G-6 n'ont jamais été officiellement introduits, approuvés ou communiqués au personnel. Deuxièmement, elle fait valoir qu'en violation de la disposition 110.02 du Règlement du personnel sur la suppression de postes et la réduction des effectifs, il n'y avait aucun besoin justifié de supprimer son poste et qu'aucun autre poste approprié où ses services auraient pu être utilisés n'a été envisagé. Troisièmement, elle soutient n'avoir jamais été informée que son emploi s'inscrivait exclusivement dans le cadre de la mise en place initiale du bureau. En outre, elle souligne que les contraintes budgétaires n'étaient pas un problème, car le poste de grade G-4 supplémentaire avait déjà été pris en considération dans le budget du

^{*} Traduction du greffe.

17 février 2020 en tant que poste distinct. Enfin, elle déclare que, pendant huit mois, aucun motif valable ne lui a été fourni pour justifier le non-renouvellement de son contrat.

11. L'ONUDI fait valoir que les résultats de la restructuration ont été dûment publiés dans le rapport annuel du bureau de Bonn (Allemagne) et dans la circulaire du Directeur général DGB/2022/19, datée du 7 octobre 2022. En outre, elle soutient qu'il relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation de décider d'augmenter les effectifs ou de supprimer un poste à des fins d'économies administratives. En ce qui concerne le cadre dans lequel s'inscrivait le poste de la requérante, l'ONUDI se réfère à la disposition 103.10 c) du Règlement du personnel pour affirmer que l'intéressée, en tant que personnel de projet, bénéficiait d'un engagement de durée déterminée qui ne donnait aucun droit à prolongation, que les prolongations devaient être dans l'intérêt des activités de programme de l'Organisation et qu'il était dans l'intérêt du bureau de Bonn (Allemagne) de réévaluer la nécessité du poste de la requérante dans le cadre de la phase suivante du projet. L'ONUDI affirme également que, lors des réunions des 4 septembre et 3 novembre 2020, des raisons valables ont été données à la requérante pour justifier sa non-prolongation. En outre, elle ajoute que les estimations figurant dans le budget du projet n'excluent pas des révisions et que des contraintes budgétaires n'ont jamais été invoquées pour justifier la non-prolongation.

12. Il y a lieu de rappeler la jurisprudence constante du Tribunal en matière de non-renouvellement d'engagements de durée déterminée. En effet, le Tribunal a souvent déclaré que 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 4587, au considérant 19, 4462, au considérant 18, 3586, au considérant 6, et 3448, au considérant 7). Le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée peut être légalement justifié par la suppression du poste dans le cadre d'un processus de restructuration, pour autant que la suppression du poste en question repose sur des raisons objectives et valables, dès lors que la suppression d'un poste ne

saurait avoir pour but dissimulé d'éloigner du service un fonctionnaire indésirable, ce qui constituerait un détournement de pouvoir (voir les jugements 4841, au considérant 4, et 3940, au considérant 3). Les décisions relatives au non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, à la suppression d'un poste et/ou à un processus de restructuration sont des décisions prises dans l'exercice de la liberté d'appréciation qui ne se prêtent qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal. Une restructuration est une décision qui doit être justifiée par des nécessités réelles (voir le jugement 4009, au considérant 15). Le Tribunal ne se prononce pas sur le bien-fondé d'un processus de restructuration, à moins que, et jusqu'à ce que, celui-ci soit préjudiciable à un fonctionnaire, en violation des Statut et Règlement du personnel (voir le jugement 4841, au considérant 4).

Le Tribunal a également affirmé qu'il arrive fréquemment, lorsque la décision de supprimer un poste est contestée, que le fonctionnaire lésé, en l'occurrence la requérante, explique, souvent de manière détaillée, comment la restructuration aurait pu être menée autrement pour éviter que son poste soit supprimé. Or la question de savoir si elle aurait pu être menée autrement est généralement sans pertinence. Il suffit à l'organisation de démontrer que la mesure prise l'a été pour des motifs légitimes (voir le jugement 4036, au considérant 15).

Par ailleurs, il ressort également de la jurisprudence que la raison du non-renouvellement doit être une raison valable (et non un simple prétexte pour se débarrasser d'un membre du personnel) et être notifiée dans un délai raisonnable (voir les jugements 4503, au considérant 7, 3769, au considérant 7, 3626, au considérant 12, 3586, au considérant 10, et 3582, au considérant 9). Toutefois, la jurisprudence n'exige pas que la motivation figure dans la communication annonçant la non-prolongation (voir les jugements 3837, au considérant 10, et 1750, au considérant 6). Les motifs peuvent être précisés par la suite et même au cours de la procédure de recours, à condition que le fonctionnaire soit autorisé à répondre (voir les jugements 3837, au considérant 10, et 1817, au considérant 6). En outre, il suffit que les motifs soient exposés oralement au cours d'un entretien ou d'une discussion (voir, par exemple, le jugement 3837, au considérant 10).

13. Compte tenu de la jurisprudence citée ci-dessus, le Tribunal estime que l'ONUDI s'est acquittée de son obligation de fournir à la requérante les motifs du non-renouvellement de son engagement. En outre, le Tribunal considère que les raisons de la restructuration et de la suppression du poste de l'intéressée proposées par M. S., directeur du bureau de Bonn, ont été dûment communiquées et approuvées par le Département de la gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'argument de la requérante selon lequel l'ONUDI dispose d'un budget pour conserver son poste de grade G-6 est sans pertinence. Les résultats de la restructuration ont été dûment publiés dans le rapport annuel du bureau de Bonn (Allemagne) et dans la circulaire du Directeur général DGB/2022/19, datée du 7 octobre 2022.

Le Tribunal note également que la requérante n'a produit aucune preuve convaincante, même indirectement, d'un lien de causalité entre la décision de non-renouvellement et ses allégations de harcèlement et de faute visant M. S. Sa plainte pour représailles a fait l'objet d'une enquête, dont il est ressorti que ses allégations n'étaient pas fondées, et le dossier a été classé. La requérante n'a pas produit d'éléments de preuve qui pourraient remettre en cause cette conclusion. (voir les jugements 4599, au considérant 13, et 2989, au considérant 6).

Enfin, le Tribunal observe que la disposition 103.10 d) du Règlement du personnel, citée par la requérante, ne prévoit pas l'obligation pour l'Organisation de réengager les membres du personnel titulaires d'un contrat de durée déterminée dont le poste a été supprimé. Le Tribunal a estimé que, lorsque le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée est justifié, il n'est pas obligatoire de réaffecter directement le fonctionnaire à un autre poste adéquat, s'il existe (voir le jugement 4841, au considérant 6). En tout état de cause, la requérante a reconnu que l'ONUDI l'a aidée dans sa recherche d'autres possibilités d'emploi avant son départ. Le cinquième moyen de la requérante n'est donc pas fondé.

14. La demande de la requérante tendant à la production du rapport d'enquête concernant ses allégations de malversations en ce qui concerne les achats et visant M. S. n'est pas liée à l'objet de la présente requête et doit être rejetée.

15. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER