

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

R. M.
c.
Centre Sud

139^e session

Jugement n° 4919

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Centre Sud, formée par M^{me} I. T. R. M. le 28 mars 2022 et régularisée le 11 mai 2022, le mémoire en réponse du Centre du 12 septembre 2022, régularisé le 10 février 2023, la réplique de la requérante du 22 mai 2023, la duplique du Centre du 21 août 2023, les écritures supplémentaires de la requérante du 20 octobre 2023 et les observations finales du Centre du 20 mars 2024;

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 décision de ne pas renouveler son contrat de courte durée, de ne pas reclasser son poste et de réduire son salaire en décembre 2020.

La requérante est entrée au service du Centre Sud le 14 janvier 2019 en qualité d'administratrice principale de programmes de grade P-3 au titre d'un contrat de courte durée venant à échéance le 10 janvier 2020. Elle se vit accorder un deuxième contrat le 14 janvier 2020 jusqu'au 10 janvier 2021, qu'elle ne signa que le 13 mars 2020, au moment de la fermeture du Centre en raison de la pandémie de COVID-19. Elle avait initialement refusé de le signer car, selon elle, il n'était pas conforme à la promesse qui lui avait été faite lors de son recrutement.

Le 26 février 2020, la requérante écrivit à sa supérieure hiérarchique à la suite d'une discussion qu'elles avaient eue concernant son contrat. Elle demanda officiellement que son poste soit reclassé du grade P-3, échelon 1, à P-4, échelon 1. Sa supérieure lui répondit le lendemain qu'elle avait pris note de sa demande et répondrait «sincèrement»^{*}.

Le 6 mai 2020, l'intéressée écrivit au Directeur exécutif pour se plaindre de l'environnement de travail toxique, affirmant notamment que sa supérieure hiérarchique dénigrait systématiquement son travail. Le Directeur exécutif demanda au Département des ressources humaines d'examiner les questions soulevées et de recommander toute mesure à prendre. Le 15 mai 2020, le directeur du Département des ressources humaines informa le Directeur exécutif qu'une réunion avait été organisée avec la requérante et sa supérieure hiérarchique à la suite de laquelle la requérante avait retiré ses allégations concernant l'environnement de travail toxique, et qu'elles s'étaient toutes deux excusées pour les éventuels malentendus et mauvaises communications. L'affaire fut donc classée. Le 14 septembre 2020, la requérante fut mise en congé de maladie et revint travailler quelques semaines plus tard.

Par courriel du 3 novembre 2020, la requérante fut informée que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé à son expiration, parce qu'il était nécessaire de revoir la description des activités et des priorités du projet dans le cadre duquel son contrat avait été émis. Elle recevrait trois mois de préavis, la période de préavis commençant à la date du courriel. Le 2 décembre 2020, elle présenta son premier recours pour contester cette décision.

Entre-temps, à la mi-novembre 2020, la requérante demanda à l'administration d'adopter une décision dans les dix jours sur sa demande reclassement du 26 février 2020. En vertu de l'article 4.1.6 du Statut du personnel, son contrat de courte durée aurait dû être requalifié en contrat de durée déterminée puisqu'elle avait travaillé sans interruption pendant plus de douze mois. Elle réclamait donc le paiement, avec effet rétroactif au 14 janvier 2020, de toutes les

^{*} Traduction du greffe.

prestations dues aux membres du personnel titulaires d'un contrat de durée déterminée.

Le 19 novembre 2020, la requérante fut informée du rejet de sa demande de reclassement au motif que son contrat de courte durée était financé sur le budget d'un projet qui prévoyait un poste de courte durée de grade P-3 et que ce poste avait été publié comme tel. Elle avait donc accepté l'offre d'emploi en toute connaissance de cause. Il lui fut demandé de justifier sa demande de paiement rétroactif des prestations dues aux membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée, en particulier puisqu'elle avait signé son contrat de courte durée sans soulever ce point. Dès réception des informations qu'elle lui avait adressées, le Centre Sud l'informa, le 1^{er} décembre 2020, qu'elle n'avait pas travaillé de manière continue puisqu'il y avait eu une interruption entre ses deux contrats. Il nota à nouveau qu'elle n'avait présenté aucune demande de paiement rétroactif des prestations dues aux membres du personnel titulaires d'un contrat à durée déterminée lorsqu'elle avait signé son deuxième contrat de courte durée et elle fut donc priée de justifier une telle demande à ce stade et d'en fournir les bases contractuelles. À la mi-décembre 2020, elle présenta un deuxième recours pour contester les décisions des 19 novembre et 1^{er} décembre 2020, demandant le reclassement de son poste au grade P-4 et la requalification de son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée, du 14 janvier 2020 au 10 janvier 2021; elle réclamait également le paiement de toutes les prestations auxquelles elle pouvait prétendre légalement pendant cette période.

Le 21 décembre 2020, l'intéressée se rendit compte qu'une somme d'environ 850 francs suisses avait été prélevée sur son salaire de décembre 2020 et demanda à l'administration de la lui rembourser le plus vite possible. Il ressort du dossier qu'il s'agissait d'une déduction pour les trois jours d'interruption entre ses contrats successifs. Au début du mois de janvier 2021, l'administration répondit à l'intéressée que, pour les membres du personnel titulaires d'un contrat de courte durée, l'ajustement s'effectuait à la fin de l'année ou à la date du départ, selon celle qui survenait la première. Il s'agissait là d'une pratique courante. L'administration rejeta l'allégation de la requérante selon laquelle cette

déduction était en quelque sorte liée au dépôt de ses recours internes. La déduction de la période de trois jours correspondait à un «ajustement financier»* basé sur les informations factuelles qu'elle avait fournies. Le montant était calculé au prorata en tenant compte du salaire de base, de l'ajustement de poste et de la subvention pour les frais médicaux pour la période allant du 1^{er} au 31 janvier 2020. Cependant, les déductions effectuées pour l'assurance médicale avaient été calculées pour le mois complet et non au prorata «en raison d'une obligation externe du Centre Sud au nom du personnel»* envers l'assureur. En janvier 2021, elle déposa un troisième recours pour contester la décision du 21 décembre 2020. Elle faisait valoir que son contrat de courte durée aurait dû être requalifié en contrat de durée déterminée à compter du 14 janvier 2020 et qu'elle aurait dû recevoir toutes les prestations dues aux membres du personnel titulaires d'un contrat de durée déterminée pour la période allant du 14 janvier 2020 au 10 janvier 2021. Elle demandait aussi le remboursement de 850 francs suisses, avec intérêts, et une indemnité pour tort moral, le Centre Sud n'ayant pas respecté son devoir de sollicitude. Elle sollicitait également l'octroi de dépens.

Dans son rapport du 30 décembre 2021, l'organe de recours ad hoc rejeta les trois recours de la requérante au motif que l'administration avait agi légalement, de bonne foi et dans le respect de son devoir de sollicitude. S'agissant du premier recours, il estimait que l'argument de la requérante selon lequel elle avait travaillé sans interruption pendant plus de douze mois n'était corroboré par aucune preuve. Concernant le deuxième recours, il n'avait pas trouvé de motifs justifiant un reclassement du poste de l'intéressée au grade P-4. En effet, un reclassement se fonde sur des modifications de la description initiale du poste et un poste reclassé doit faire l'objet d'une publication, ce qui n'avait pas été le cas. En ce qui concerne le troisième recours, l'organe de recours ad hoc concluait que la réponse de l'administration relative au paiement contesté était conforme à la pratique établie. Plus généralement, il estimait que l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait signé son deuxième contrat de courte durée sous la contrainte n'était pas motivée, pas plus que sa demande de

* Traduction du greffe.

dommages-intérêts pour tort moral. En effet, il n'était pas possible, à partir des pièces qu'elle avait présentées, de «faire ressortir des incidents ou des propos»* qui auraient pu lui causer un tort moral. Il soulignait qu'il ne fallait pas confondre préjudice moral et environnement de travail démoralisant ou «insatisfaction professionnelle»*. Il rejetait aussi la demande remboursement de dépens. La décision de l'organe de recours ad hoc fut transmise à la requérante le 30 décembre 2021.

Les parties B et C de l'annexe VII au Statut du personnel prévoient que la décision de l'organe de recours ad hoc est définitive et exécutoire et qu'elle peut être attaquée devant le Tribunal. Par conséquent, la requérante attaque la décision du 30 décembre 2021 devant le Tribunal.

La requérante demande au Tribunal de conclure que la décision de «mettre fin prématurément»* à son contrat le 3 novembre 2020 était illégale et d'ordonner la prolongation de son contrat du 11 janvier 2021 au 10 janvier 2022. À défaut, elle réclame une somme équivalente à douze mois de salaire brut à titre d'indemnité pour la perte d'une chance appréciable de voir son contrat renouvelé. Elle demande également au Tribunal de conclure que la décision de ne pas requalifier son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée à compter du 14 janvier 2020 était illégale et, par conséquent, d'ordonner que son contrat soit considéré comme un contrat de durée déterminée avec effet rétroactif au 14 janvier 2020. Elle réclame en outre le paiement de toutes les prestations auxquelles elle pouvait prétendre légalement (telles qu'allocations familiales, primes d'assurance médicale, indemnités pour frais d'étude et cotisations à la Caisse des pensions) qui auraient découlé d'un contrat de durée déterminée pour la période allant du 14 janvier 2020 au 10 janvier 2021. Elle demande aussi au Tribunal de conclure que la décision de réduire son salaire était illégale et d'ordonner que lui soient versés immédiatement 850 francs suisses, assortis d'un intérêt de 5 pour cent à compter du 21 décembre 2020 jusqu'à ce que cette somme lui soit entièrement versée. Enfin, elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que des dépens.

* Traduction du greffe.

Le Centre Sud demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. La requérante a été informée par un courriel daté du 3 novembre 2020 que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé à son échéance le 10 janvier 2021. La raison invoquée était le besoin de revoir la description des activités et des priorités du projet dans le cadre duquel son contrat avait été émis. Il était prévu de lui payer trois mois de préavis. Le 2 décembre 2020, elle a formé son premier recours pour contester la décision du 3 novembre 2020. À la mi-décembre 2020, elle a formé un deuxième recours pour contester les décisions des 19 novembre et 1^{er} décembre 2020, qui avaient rejeté respectivement sa demande de reclassement de son poste et sa demande de requalification de son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée du 14 janvier 2020 au 10 janvier 2021, de même que le paiement rétroactif des prestations dues au personnel bénéficiant d'un contrat de durée déterminée. En janvier 2021, elle a formé un troisième recours pour contester la décision du 21 décembre 2020 de ne pas lui payer l'intégralité de son salaire.

L'organe de recours ad hoc a rejeté les trois recours de la requérante dans son rapport daté du 30 décembre 2021, au motif que l'administration avait agi légalement, de bonne foi et dans le respect de son devoir de sollicitude. Conformément aux parties B et C de l'annexe VII du Statut du personnel, la décision de l'organe de recours ad hoc est définitive et exécutoire, et elle peut être attaquée devant le Tribunal. Par conséquent, la requérante attaque la décision de l'organe de recours ad hoc du 30 décembre 2021 devant le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

Dans la présente affaire, la requérante ne soulève plus la question du non-reclassement de son poste devant le Tribunal.

2. La requérante avance cinq moyens pour contester la décision attaquée. Le Tribunal estime qu'il y a lieu de les examiner dans l'ordre suivant:

- 1) La décision de ne pas renouveler son contrat était illégale.
- 2) La décision de ne pas requalifier son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée était illégale.
- 3) L'organisation a manqué à son devoir de sollicitude envers elle.
- 4) La décision de réduire son salaire était illégale.
- 5) La décision attaquée violait les principes fondamentaux du droit.

3. Dans son premier moyen, la requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat au motif que les raisons du non-renouvellement étaient vagues; la décision a été prise le lendemain de son retour d'un congé de maladie certifié; elle s'attendait à ce que son contrat se poursuive bien au-delà de juin 2021; la décision a été prise pour de mauvaises raisons; et elle a reçu notification de la décision après le délai prévu dans les règles applicables.

4. Le premier moyen de la requérante est infondé. En vertu de la jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un fonctionnaire d'une organisation internationale relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Elle ne peut ainsi être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, si elle viole une règle de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, si son auteur a omis de tenir compte de faits essentiels ou a tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées ou si elle est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 4654, au considérant 16, et la jurisprudence citée). Entre-temps, le Tribunal a maintes fois rappelé 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).

5. En l'espèce, l'intéressée a été informée que son contrat ne serait pas renouvelé en raison du besoin de revoir la description des activités et des priorités du projet dans le cadre duquel son contrat avait été émis. Le Tribunal estime donc que l'argument de la requérante selon lequel les raisons invoquées pour le non-renouvellement de son contrat étaient vagues n'est pas fondé. D'après la définition des fonctions de l'intéressée, son poste d'administratrice principale de programmes était explicitement lié à un projet sur l'utilisation de la «flexibilité de l'Accord sur les ADPIC [aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce]»^{*} pour l'accès aux médicaments. Le Centre a expliqué par ailleurs que le projet était financé par une source externe qui a subi des changements substantiels à la suite de la pandémie de COVID-19, y compris des coupes budgétaires et une restructuration. Le contrat de la requérante étant arrivé à son terme, il relevait du pouvoir discrétionnaire du Centre de décider de ne pas le renouveler pour faire face à l'évolution des besoins de la mise en œuvre du projet. Le Tribunal n'a pas à substituer son jugement à celui du Centre, qui, après évaluation des instructions des donateurs et des contraintes budgétaires du projet, a déterminé que les nouvelles activités et priorités du projet ne nécessitaient plus le maintien de l'emploi de la requérante.

6. En outre, contrairement à l'allégation de la requérante selon laquelle elle s'attendait à ce que son contrat se poursuive «bien au-delà de juin 2021»^{*}, une telle attente n'avait aucun fondement objectif. Les deux contrats de courte durée signés par la requérante indiquaient expressément que son titulaire «n'[était] pas fondé, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement de son engagement»^{*}. Par conséquent, elle ne pouvait pas s'attendre à ce que son contrat soit renouvelé au-delà de sa date d'expiration.

En vertu de l'article 4.1.7 du Statut du personnel, «[l]es engagements de durée déterminée et de courte durée peuvent ne pas comporter une garantie de renouvellement. Chaque fonctionnaire doit être informé par écrit du renouvellement ou du non-renouvellement de

^{*} Traduction du greffe.

son engagement au moins trois mois avant la fin de son contrat»*. L'article 9.1 du Statut du personnel prévoit notamment que «[l]es 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»*. Le Tribunal note que, bien que le Centre n'ait pas informé la requérante trois mois avant la date d'expiration de son contrat comme l'exige l'article 9.1, elle a reçu l'équivalent de trois mois de salaire. Il note en outre que, si l'article 9.1.2 impose un préavis de trois mois en cas de résiliation anticipée lorsque les intérêts du Centre le nécessitent, cette disposition prévoit également le versement d'une indemnité équivalente en lieu et place du préavis dans les cas où cela est justifié (article 9.1.2 b)). Comme l'article 9.1.2 prévoit la possibilité d'une indemnité compensatoire en lieu et place du préavis sous certaines conditions, le Centre était libre de recourir à cette possibilité pour indemniser la requérante pour le non-renouvellement de son contrat de courte durée, plutôt que de prévoir un préavis de trois mois.

En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle la décision de non-renouvellement aurait été prise pour de mauvaises raisons, à savoir en représailles au fait qu'elle avait dénoncé un environnement de travail toxique, l'intéressée ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve à cet égard.

Enfin, l'argument de l'intéressée selon lequel la décision aurait été adoptée un jour après son retour d'un congé de maladie certifié ne permet pas d'établir une quelconque irrégularité.

7. Dans son deuxième moyen, la requérante soutient que la décision de ne pas requalifier son contrat de courte durée en contrat de durée déterminée était illégale, invoquant l'«article 4.1.6 du Statut du personnel»*. Selon elle, cette disposition signifie que les contrats de courte durée de plus de douze mois de service continu devraient automatiquement être requalifiés en contrats de durée déterminée, la

* Traduction du greffe.

durée du service étant la seule condition de requalification sans aucune formalité supplémentaire. Elle affirme également que l'interruption entre ses deux engagements était fictive, car ses feuilles de paie, le décompte de ses jours de congé et d'autres documents pertinents n'indiquaient aucune interruption réelle de son emploi.

8. L'article 4.1.6 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit:

«[...] Lorsqu'un engagement de courte durée est prolongé de telle sorte que le membre du personnel concerné accomplit douze mois ou plus de service ininterrompu, il est considéré comme un engagement de durée déterminée à compter de la date à laquelle les douze mois de service continu sont atteints, pour ce qui concerne l'applicabilité du Statut, et les droits y afférents sont accordés à compter de cette date et sans effet rétroactif.»*

Comme l'a correctement affirmé le Centre, il n'existait en l'espèce aucune relation contractuelle ininterrompue supérieure à un an. En effet, le premier contrat de l'intéressée allait du 14 janvier 2019 au 10 janvier 2020 et le second du 14 janvier 2020 au 10 janvier 2021, aucun des deux contrats n'excédant un an.

9. En ce qui concerne l'argument de la requérante selon lequel une «interruption fictive»* dans son contrat aurait été introduite par le Centre, elle fait valoir que ce dernier a ajouté une courte interruption de deux jours de week-end et d'un jour de semaine entre les deux contrats. Elle soutient qu'il ne s'agissait pas d'une véritable interruption, mais plutôt d'une courte interruption «conçue pour éviter d'appliquer les règles internes relatives à la requalification des contrats et [l']empêcher de bénéficier des avantages liés à la requalification de son contrat»*.

10. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, la conclusion de contrats successifs de courte durée, sans interruption notable, peut constituer une relation de travail continue justifiant la requalification des contrats. En pareil cas, le Tribunal a conclu – et expressément noté – qu'il y a lieu de requalifier une relation d'emploi établie sur une succession de contrats de courte durée renouvelés de manière continue,

* Traduction du greffe.

sans interruption notable (voir les jugements 3225, au considérant 8, et 3090, au considérant 7). Par exemple, dans le jugement 3225, au considérant 8, le Tribunal a estimé qu'il y avait lieu de requalifier la relation d'emploi de l'intéressée comme si cette dernière avait été au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, puisqu'elle avait été au bénéfice de contrats de courte durée, sans aucune interruption notable, pendant une période de treize ans. Cependant, la présente affaire diffère en ce qu'elle ne porte pas sur une longue période d'emploi continu et qu'une brève interruption a été ajoutée spécifiquement par le Centre pour signaler l'existence de deux engagements temporaires distincts. Il ressort des pièces du dossier que la requérante avait été recrutée en tant que membre du personnel de courte durée; la nature de son contrat de courte durée répondait aux besoins spécifiques du projet auquel elle participait; le Centre a intentionnellement ajouté une interruption de trois jours entre ses deux contrats pour souligner la nature temporaire de son poste; la requérante a signé un deuxième contrat de courte durée sans émettre de réserve; et elle était pleinement consciente que la durée de son service était inférieure à un an. Par conséquent, l'ajout par le Centre d'une brève interruption entre les deux contrats de courte durée ne saurait être considéré comme un usage abusif de la réglementation applicable à ce type de contrat.

11. La requérante affirme en outre qu'elle a été contrainte de signer le deuxième contrat le 13 mars 2020, pour éviter son exclusion et celle de sa fille du régime d'assurance maladie. Même si son affirmation concernant ledit régime était vraie, dès lors qu'elle n'a pas apporté de preuves crédibles pour établir qu'elle a signé le contrat sous la contrainte, son allégation sur ce point doit être rejetée.

12. Le deuxième moyen de la requérante est donc infondé. Par conséquent, le troisième moyen connexe – selon lequel le Centre aurait manqué à son devoir de sollicitude en l'induisant en erreur à propos de l'absence de droit de requalification et en mettant fin injustement à son contrat à son retour de congé de maladie sans motifs valables – est également dénué de fondement.

13. Le quatrième moyen de la requérante concerne la légalité de la décision de réduire son salaire. Elle fait valoir que cette décision a entraîné un «enrichissement sans cause»* de la part du Centre, car elle aurait dû être payée pour le temps effectivement consacré à ses fonctions, plutôt que selon les dates officielles fixées par le Centre. Elle soutient également que, sur la base de son salaire mensuel de 7 654,37 francs suisses, le paiement au prorata de trois jours sur les 31 jours du mois de janvier devrait s'élever à 740 francs suisses, au lieu des 850 francs suisses qui ont été déduits.

14. Le Centre soutient qu'aucune «réduction»* de son salaire n'a été effectuée et que le paiement des jours d'interruption du contrat aurait été inapproprié et contestable pour ses vérificateurs aux comptes. Selon la pratique comptable du Centre approuvée par ses vérificateurs, les ajustements de salaire ne sont effectués qu'à la fin de l'exercice budgétaire ou à l'échéance du contrat, selon la date qui survient la première. Le Centre nie tout enrichissement sans cause et explique que la différence de calcul est due au fait que l'assurance maladie est facturée pour le mois entier et non au prorata, alors que tous les autres éléments du salaire peuvent être calculés au prorata. Il souligne que ce calcul a été examiné lors des vérifications et qu'aucune question n'a été soulevée à cet égard.

15. Le Tribunal estime que la «réduction» de 850 francs suisses découlait de l'interruption de trois jours entre les contrats de courte durée de la requérante pour garantir la conformité de sa rémunération avec les conditions contractuelles. Que l'ajustement ait été effectué en janvier ou en décembre ne change rien à son intention ni à son objectif. Le Tribunal est convaincu que le Centre n'a fait preuve d'aucun enrichissement sans cause en ne calculant pas l'assurance maladie au prorata. Le quatrième moyen de la requérante est donc infondé.

* Traduction du greffe.

16. Dans son cinquième moyen, la requérante fait valoir que la décision attaquée prise par l'organe de recours ad hoc violait des principes fondamentaux du droit. Elle prétend que le processus de recours était artificiel et manquait d'impartialité, et ses droits à une procédure régulière ont été violés, en particulier parce que la duplique du Centre ne lui pas été communiquée. En outre, elle soutient que la décision finale n'était pas suffisamment motivée, car les conclusions de l'organe de recours ad hoc se limitaient à quelques phrases et ne fournissaient pas de raisons valables pour étayer ses conclusions, ce qui ne lui a pas permis de comprendre comment les observations des parties avaient été examinées ni si le Centre avait présenté de nouvelles demandes ou de nouveaux éléments de preuve. Elle affirme qu'un retard excessif dans la publication de la décision finale justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral.

17. En ce qui concerne le cinquième moyen de la requérante selon lequel la décision attaquée violerait des principes fondamentaux du droit, le Tribunal formule les observations suivantes.

Premièrement, conformément aux règles applicables exposées dans la partie B, intitulée «Organe de recours»*, de l'annexe VII au Statut du personnel concernant les «[m]esures et procédures disciplinaires, et procédures de recours»*, l'organe de recours ad hoc était composé de trois membres, indépendants du Secrétariat du Centre Sud, sans aucune preuve de partialité de leur part.

Deuxièmement, l'article 3 de la partie B prévoit que l'organe de recours ad hoc «reçoit le recours écrit du fonctionnaire et une réponse écrite au recours adressée par le président du Comité [...] Il peut également être saisi, oralement ou par écrit, d'observations complémentaires sur les écritures initiales ou d'objections auxdites écritures. Il peut aussi demander aux parties ou à des témoins [...] de déposer oralement [...]»*. La décision de ne pas tenir d'audience orale relevait du pouvoir discrétionnaire statutaire de l'organe de recours ad hoc.

* Traduction du greffe.

Troisièmement, l'organe de recours ad hoc a examiné tous les recours et les répliques présentés par la requérante de décembre 2020 à juin 2021, ainsi que les réponses formulées par le Centre en mars et juillet 2021, et il a soigneusement examiné ses demandes et ses arguments, adoptant sa décision finale sur la base d'un examen équilibré et minutieux. Même si motivation fournie était succincte, la décision était néanmoins motivée.

18. Cependant, le Tribunal observe que c'est à juste titre que la requérante affirme que l'organe de recours ad hoc a examiné la duplique du Centre mais a omis de la lui communiquer. Cela constituait bien une violation de ses droits à une procédure régulière et n'était pas conforme aux principes fondamentaux d'une véritable procédure contradictoire. Ce non-respect de la procédure régulière justifie à lui seul l'annulation de la décision attaquée de l'organe de recours ad hoc et donne droit à la requérante à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant à 3 000 francs suisses (voir, pour une situation similaire, le jugement 4588, au considérant 13). Toutefois, compte tenu des preuves versées au dossier, la décision de non-renouvellement est légalement justifiée, car, en tout état de cause, il n'y avait aucune raison objective de renouveler le contrat au-delà de sa date d'expiration.

19. Enfin, en ce qui concerne l'allégation de la requérante relative à un retard excessif, le Tribunal observe que, conformément à l'article 5 de la partie B de l'annexe VII au Statut du personnel, «[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 à compter de la date d'examen du recours»*. Bien que cette disposition n'ait pas été respectée, le retard n'était pas déraisonnable, dès lors que l'organe de recours ad hoc a examiné trois recours dans les cinq mois suivant la dernière réponse de juillet 2021. En tout état de cause, la requérante n'a pas démontré de manière convaincante qu'elle avait subi des effets négatifs en raison du

* Traduction du greffe.

retard allégué. Par conséquent, sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral est rejetée.

20. La requérante obtenant partiellement gain de cause, elle a droit à des dépens d'un montant de 8 000 francs suisses.

21. Enfin, la demande de la requérante tendant à la communication de documents est rejetée, le Tribunal estimant que cette demande concerne une question qui est sans rapport avec l'issue de l'affaire.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 30 décembre 2021 est annulée.
2. Le Centre Sud versera à la requérante 3 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Il lui versera la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, 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)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER