

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

L.
c.
OIM

139^e session

Jugement n° 4937

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} E. L. le 13 juillet 2022 et régularisée le 8 août 2022, le mémoire en réponse de l'OIM du 14 novembre 2022, la réplique de la requérante du 22 mars 2023 et la duplique de l'OIM du 3 juillet 2023;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste les décisions de supprimer le poste qu'elle occupait et de résilier son contrat.

La requérante est entrée au service de l'OIM en janvier 2009 en tant que chef de l'Unité de soutien du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), au grade P-4. Elle était au bénéfice d'un engagement de durée déterminée d'un an, qui fut renouvelé chaque année jusqu'en 2020.

Le FMMD a été créé en 2007 en tant que processus consultatif volontaire et informel, ouvert à tous les États membres et observateurs des Nations Unies, ainsi qu'à certaines organisations ayant le statut d'observateur, dans le but d'encourager le dialogue et la coopération parmi ses participants concernant, en particulier, les liens unissant migration et développement. Il est présidé à tour de rôle par le

gouvernement d'un État membre, lequel est alors désigné «présidence en exercice». Les dispositions administratives relatives à l'Unité de soutien du FMMD faisaient l'objet d'un mémorandum d'accord conclu le 15 décembre 2008 entre le FMMD et l'OIM, qui a été modifié le 25 mars 2015. Selon ce mémorandum, l'Unité de soutien bénéficiait d'un appui administratif de l'Organisation, mais demeurait strictement indépendante de cette dernière. La gestion et le contrôle de l'Unité de soutien relevaient de la présidence en exercice du FMMD. La chef de l'Unité de soutien, qui s'était vu offrir un contrat de service par l'OIM dont des modalités approuvées par la présidence en exercice, a été sélectionnée par cette dernière et relevait de celle-ci. En ce qui concerne le financement de l'Unité de soutien, le mémorandum d'accord prévoyait que son budget annuel serait établi par celle-ci en étroite collaboration avec l'Organisation, qui ne serait toutefois pas responsable d'obtenir les contributions nécessaires pour l'Unité.

En septembre 2020, l'Organisation informa la présidence en exercice du FMMD (les Émirats arabes unis) que les ressources existantes du FMMD étaient suffisantes pour couvrir les coûts de l'Unité de soutien jusqu'au 31 janvier 2021, mais qu'il n'y aurait pas de fonds disponibles pour que le FMMD mette en œuvre d'autres activités ou événements. Il fut ensuite demandé à la présidence en exercice de consulter les États membres du FMMD afin de déterminer si, compte tenu de la situation financière, les contrats des membres du personnel de l'Unité de soutien devaient être maintenus. Par un courriel du 25 septembre 2020, la présidence en exercice confirma à l'Organisation que, au vu de prévisions financières actualisées, le FMMD ne serait pas en mesure de s'acquitter de ses obligations envers l'OIM. À la suite d'une correspondance par courriel en octobre 2020, la présidence en exercice indiqua que rien ne laissait prévoir qu'il y aurait des contributions supplémentaires pour couvrir les coûts de l'Unité de soutien et que, par conséquent, il était nécessaire de résilier les contrats des membres de son personnel.

Le 28 octobre 2020, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines informa verbalement la requérante que l'Unité de soutien, y compris son poste, seraient supprimés. Cette information fut

confirmée par une lettre du 30 octobre 2020 informant officiellement la requérante que la décision de supprimer son poste avait été prise «en raison du manque actuel de ressources et de l'absence d'une perspective raisonnable pour l'avenir de financement à affectation spéciale supplémentaire durable pour l'effectif»*. Par conséquent, son contrat de durée déterminée d'un an serait résilié avec effet au 31 janvier 2021. La requérante était encouragée à poser sa candidature à tout poste correspondant à son profil dont la vacance serait éventuellement publiée.

Le 29 décembre 2020, la requérante demanda la révision des décisions de supprimer son poste et de résilier son contrat. Le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines l'informa, par lettre du 1^{er} mars 2021, que sa demande de révision était rejetée.

Le 31 mars 2021, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire d'appel et, le 15 mars 2022, celle-ci rendit son rapport au Directeur général, concluant que le recours était dénué de fondement. Le Directeur général informa la requérante, le 14 avril 2022, de sa décision de rejeter son recours, conformément à la recommandation de la Commission paritaire d'appel. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 87 180 dollars des États-Unis, des dommages-intérêts pour tort moral et «psychologique» d'un montant de 100 000 dollars des États-Unis, ainsi que des dommages-intérêts à titre exemplaire d'un montant de 100 000 dollars des États-Unis. Enfin, elle réclame des dépens, dont le montant est laissé à l'appréciation du Tribunal.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et dénuée de fondement pour le surplus.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. La requérante conteste la décision attaquée, dans laquelle le Directeur général a accepté la recommandation de la Commission paritaire d'appel de rejeter son recours interne, où elle demandait principalement que les décisions de supprimer son poste et, par conséquent, de résilier son engagement de durée déterminée d'un an soient annulées et qu'elle soit réintégrée. Son poste avait été supprimé et son engagement résilié dans le cadre de la suppression de l'Unité de soutien, qu'elle dirigeait au moment des faits.

2. La jurisprudence du Tribunal admet que les organisations internationales puissent, en vue d'obtenir une plus grande efficacité ou de réaliser des économies budgétaires ou encore si les fonds ne sont plus disponibles, procéder à des restructurations entraînant des redéfinitions de postes et des réductions d'effectifs. Mais les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter, dans chaque cas, l'ensemble des règles juridiques applicables et, en particulier, les droits fondamentaux des agents concernés (voir, par exemple, les jugements 4599, au considérant 11, et 3238, au considérant 7). Il est également de jurisprudence que les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Ainsi, le Tribunal vérifiera si ces décisions sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de fait ou de droit et si elles ne sont pas entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé d'une restructuration, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 4844, au considérant 3, 4004, au considérant 2, et 3582, au considérant 6). Toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir

(voir, par exemple, les jugements 4353, au considérant 6, et 3582, au considérant 6). De plus, la décision de supprimer un poste doit être communiquée au fonctionnaire qui l'occupe d'une manière qui garantisse ses droits. Tel est le cas lorsque la décision est correctement notifiée, qu'elle est motivée et que son destinataire a la possibilité de la contester. Le Tribunal a en outre déclaré que, s'il est indispensable de fournir les motifs sur lesquels s'appuie une décision administrative faisant grief à un fonctionnaire, c'est précisément parce que l'intéressé doit se voir accorder la possibilité de savoir et de décider si celle-ci doit ou non être contestée dans les délais (voir, par exemple, les jugements 4353, au considérant 7, 3928, au considérant 15, et 3041, aux considérants 8 et 9). Il convient de rappeler que, en vertu du mémorandum d'accord établissant les dispositions administratives relatives à l'Unité de soutien, la gestion et le contrôle de cette unité relevaient de la présidence en exercice du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), qui décidait de la manière dont l'Unité était dirigée et informait en conséquence l'Organisation sur le rôle qu'elle devait jouer pour répondre aux besoins et fournir un appui à celle-ci. De plus, la chef de l'Unité de soutien, qui s'était vu offrir un contrat de service par l'OIM selon des modalités approuvées par la présidence en exercice, a été sélectionnée par cette dernière et relevait de celle-ci. Le Tribunal considère, au vu des modalités du mémorandum d'accord, que la décision de supprimer l'Unité de soutien était la prérogative du FMMD.

3. Dans son recours interne, la requérante soutenait que les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement n'étaient pas fondées sur des motifs objectifs, mais sur des erreurs de fait découlant d'un examen incomplet et erroné des faits essentiels, et étaient entachées de mauvaise foi. De manière plus fondamentale, elle a déclaré qu'elle avait été engagée en 2009 en tant que fonctionnaire de l'OIM «à part entière»*, mais qu'en 2014 les modalités de son emploi avaient été modifiées par l'ajout d'une décharge, qui indiquait notamment ce qui suit: «[V]otre emploi à l'OIM se limite à la durée de

* Traduction du greffe.

vosre emploi au sein de l'Unité de soutien du FMMD et vous n'avez aucun droit à l'emploi à l'OIM en dehors de l'Unité de soutien du FMMD et rien ne vous autorise à escompter pareil emploi. Vous ne serez pas considérée en tant que candidate interne de l'OIM pour les postes vacants en dehors de l'Unité de soutien du FMMD et vous n'avez droit à aucun type de contrat avec l'OIM autre que le type de votre contrat actuel.»* La requérante a affirmé qu'elle avait signé le contrat contenant cette décharge, sous réserve, car ces modalités rendaient sa situation d'emploi précaire. La Commission paritaire d'appel souscrivait à cette affirmation, mais a indiqué, à juste titre, qu'en dépit des préoccupations qu'elle pouvait avoir à l'égard de ce type d'arrangements, la requérante avait librement signé le contrat et en avait ainsi accepté les conditions.

La requérante a également affirmé dans son recours interne qu'elle n'était pas satisfaite de certains aspects des arrangements administratifs et institutionnels dans le cadre desquels elle travaillait. Elle a soutenu que l'administration ne lui avait pas donné suffisamment d'explications ou d'informations concernant la suppression de l'Unité de soutien, qui était à l'origine de la résiliation de son contrat. Elle a en outre soutenu que les décisions étaient fondées sur des faits erronés et non étayés ainsi que sur une interprétation erronée des antécédents financiers du processus du FMMD, que rien ne justifiait la fermeture hâtive de l'Unité de soutien avec effet au 1^{er} février 2021 et que l'OIM avait agi de mauvaise foi en violation de son devoir de sollicitude. Elle a affirmé que les arrangements particuliers relatifs à l'accueil de l'Unité de soutien la laissaient à la merci de la présidence en exercice qui changeait par rotation, en violation du devoir de sollicitude de l'OIM envers elle, «lui causant [ainsi] un préjudice matériel, moral et professionnel»*. Elle a ajouté que l'OIM avait refusé de lui fournir les informations pertinentes qui avaient conduit à la suppression de l'Unité de soutien et à la résiliation de son contrat, n'avait mis en place aucun système d'évaluation annuelle du personnel obligatoire, avait rejeté sa demande de congé spécial sans traitement, ne l'avait pas défendue face au traitement arbitraire et extrêmement préjudiciable dont elle avait été

* Traduction du greffe.

victime de la part de la présidence en exercice des Émirats arabes unis, qui avaient fait preuve de préjugés culturels et de parti pris à son encontre, et ne lui avait pas trouvé de poste susceptible de lui convenir au vu des compétences qu'elle avait acquises au cours de sa longue période d'emploi.

4. Dans son rapport, la Commission paritaire d'appel a conclu que les raisons financières étaient le fondement objectif des décisions contestées par la requérante et qu'il ne s'agissait pas d'un prétexte pour supprimer son poste. Elle a également conclu que la suppression du poste de la requérante n'était pas entachée de vices de procédure, car les lignes directrices relatives à la gestion d'une réduction d'effectifs de l'OIM ne s'appliquaient pas à la situation de l'intéressée. De plus, elle a conclu que le contrat de la requérante n'avait pas été résilié de manière brutale sans préavis suffisant et a rejeté l'allégation de la requérante selon laquelle la procédure était viciée en raison du manque de transparence et entachée de discrimination et d'un manquement au devoir de sollicitude. Dans la décision attaquée, le Directeur général a notamment affirmé qu'il s'était fondé sur les conclusions formulées dans le rapport de la Commission paritaire d'appel, et en particulier que la suppression du poste de la requérante reposait légalement sur des justifications financières réelles qui avaient été dûment vérifiées par l'administration et que la décision n'était pas entachée de mauvaise foi ou de motifs condamnables. Il a en outre relevé la conclusion de la Commission paritaire d'appel selon laquelle la procédure applicable en vertu des Statut et Règlement unifiés du personnel de l'OIM avait été suivie en ce qui concernait la résiliation du contrat de la requérante et que cette dernière avait perçu tous les avantages financiers auxquels elle avait droit du fait de ces décisions.

5. La requérante expose sa contestation de la décision attaquée dans des rubriques, qui, à certains égards, nécessitent du Tribunal qu'il tienne compte, dans une certaine mesure, des questions considérées par la Commission paritaire d'appel dans le cadre de son recours interne et dans la décision attaquée. Elle soutient que 1) la décision de supprimer l'Unité de soutien n'était pas fondée sur des motifs objectifs, 2) l'OIM

a commis une erreur dans son interprétation de l'esprit du mémorandum d'accord sur l'accueil de l'Unité de soutien au détriment de ses droits à l'égard du processus élargi du FMMD et 3) l'OIM a manqué à son devoir de sollicitude envers elle en facilitant la suppression de l'Unité de soutien et en résiliant son contrat. Toutefois, après une lecture attentive des arguments de la requérante à la lumière des questions que la Commission paritaire d'appel a examinées sur les moyens avancés dans le recours interne, le Tribunal considère que la contestation de la décision attaquée repose sur les moyens suivants:

- 1) La décision attaquée est viciée en ce qu'il y a été conclu que les décisions que la requérante avait initialement contestées n'avaient pas été prises à l'issue d'une procédure irrégulière du fait qu'elle n'avait pas reçu de préavis suffisant.
- 2) La décision attaquée est viciée en ce qu'il y a été conclu que les décisions que la requérante avait initialement contestées n'avaient pas été prises à l'issue d'une procédure irrégulière du fait qu'elle n'avait pas été correctement informée des motifs sur lesquels elles reposaient.
- 3) La décision attaquée est viciée en ce qu'il y a été conclu que la décision de supprimer l'Unité de soutien (et en conséquence son poste) reposait sur des motifs objectifs, qu'elle n'avait pas été prise arbitrairement de manière inutilement hâtive et qu'elle n'était pas entachée de malveillance ou d'abus de pouvoir.
- 4) La décision attaquée est viciée en ce qu'il y a été conclu que l'OIM n'a pas manqué à son devoir de sollicitude ou au devoir de bonne foi.

6. À titre préliminaire, avant d'examiner ces moyens, le Tribunal examinera une question de procédure soulevée par la requérante. Dans la formule de requête, elle coche la case indiquant qu'elle ne sollicite pas la tenue d'un débat oral en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Or, dans sa réplique, elle demande au Tribunal de tenir un débat oral et d'entendre deux témoins. Le Tribunal considère que les parties ont présenté des écritures et des pièces suffisamment fournies et détaillées pour lui permettre de se

prononcer en toute connaissance de cause sur l'affaire. La demande de débat oral est par conséquent rejetée.

7. S'agissant du premier moyen, la Commission paritaire d'appel a rejeté comme incorrect l'argument de la requérante selon lequel son contrat avait été résilié de manière brutale. En effet, selon la Commission, la requérante a été informée de la suppression possible de son poste et de la résiliation éventuelle de son engagement le 28 octobre 2020, puis elle a quitté l'Organisation le 1^{er} février 2021, ce qui constitue un préavis plus long que celui de trois mois auquel elle avait droit. La Commission paritaire d'appel a en outre relevé que la requérante avait admis avoir bénéficié d'une prolongation supplémentaire de deux mois de la carte de légitimation. Le Tribunal note que, dans la lettre du 30 octobre 2020, la chef de l'Unité de gestion des ressources humaines et des services administratifs a informé la requérante que la lettre en question constituait une notification officielle des informations qui lui avaient été transmises à l'occasion d'une réunion tenue le 28 octobre 2020, selon lesquelles, «en raison du manque actuel de ressources et de l'absence d'une perspective raisonnable pour l'avenir de financement à affectation spéciale supplémentaire durable pour l'effectif, l'Unité de soutien – y compris le poste [qu'elle occupait] – ser[ait] supprimée avec effet au 31 janvier 2021»* et que, en conséquence, son contrat de durée déterminée d'un an qui avait été prolongé une dernière fois par la lettre du 26 mars 2020 serait résilié avec effet au 31 janvier 2021.

8. Se référant au jugement 2768, considérant 4, la requérante soutient, en fait, que la Commission paritaire d'appel aurait dû conclure que l'OIM avait violé le principe de bonne foi et manqué à son devoir de sollicitude. Elle insiste sur le fait qu'elle n'a pas reçu de préavis suffisant, du fait que des événements ayant une incidence directe sur son travail étaient survenus et avaient eu pour effet de «troubler»*, voire d'«interrompre»*, la période du préavis. Elle a renvoyé à un «fait nouveau de dernière minute»* qui avait été communiqué par le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, ainsi qu'à des

* Traduction du greffe.

«recours du Groupe directeur du FMMD et d'autres Amis du Forum pendant la réunion du sommet du FMMD de 2020 (23 janvier 2020)»* et à des «échanges informels entre la requérante et le point focal du Département de la coopération internationale et des partenariats (ICP) au sujet du fait qu'il y aurait une prolongation pour permettre la tenue d'une discussion objective sur les questions»*. Cette affirmation suggère toutefois que, dès janvier 2020, la suppression possible de l'Unité de soutien faisait déjà l'objet de discussions, auxquelles prenait part la requérante. Ces questions étaient apparemment de nature exploratoire et n'ont aucunement interrompu la période de préavis, comme l'affirme la requérante. L'autre affirmation de la requérante, selon laquelle les formalités de départ ont été présentées à peine une semaine après que plusieurs États membres avaient demandé le maintien du statu quo pour l'Unité de soutien et que plusieurs promesses d'engagement financier avaient été faites, ne saurait davantage prospérer. Par conséquent, le premier moyen est dénué de fondement. C'est également le cas du deuxième moyen au vu de la teneur de la lettre du 30 octobre 2020, dont il est question au considérant 7 du présent jugement, qui constituait le fondement de la conclusion de la Commission paritaire d'appel, acceptée dans la décision attaquée, selon laquelle les raisons de la suppression du poste de la requérante avaient été clairement énoncées et étaient réelles.

9. En ce qui concerne les arguments avancés par la requérante dans son troisième moyen, selon lesquels les décisions de supprimer l'Unité de soutien et donc son poste et de résilier son contrat n'étaient pas fondées sur des motifs objectifs, il convient de noter que, dans son recours interne, la requérante a demandé à la Commission paritaire d'appel de lui fournir les copies des rapports et des autres documents sur lesquels reposaient ces décisions et de lui expliquer le fondement objectif des arrangements provisoires proposés, dans lesquels ni elle ni les autres membres de l'unité n'étaient pris en compte. Il ressort du rapport de la Commission paritaire d'appel que, à sa demande, l'administration lui a fourni des informations supplémentaires et une

* Traduction du greffe.

réponse aux demandes de la requérante. Cette dernière le confirme et ajoute qu'elle a également fourni des informations financières à la Commission paritaire d'appel. Dans ce contexte, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'OIM aurait dû communiquer toutes les informations pertinentes sur les fonds disponibles pour maintenir le financement du FMMD et qu'elle avait fait preuve de mauvaise foi en ne le faisant pas est dénuée de fondement.

10. La Commission paritaire d'appel a déclaré, dans son rapport, qu'après avoir étudié les calculs financiers de la requérante et de l'administration, elle avait établi qu'un bilan déficitaire du financement de l'Unité de soutien était prévu d'ici la fin de la présidence du FMMD assurée par les États arabes unis; qu'avant la fin du mois de janvier 2021, aucun engagement financier n'était prévu qui aurait pu justifier une nouvelle décision concernant l'avenir de l'Unité de soutien et des membres de son personnel; et qu'il n'y avait aucune raison légitime pour que l'OIM alloue elle-même des fonds à l'Unité. La Commission paritaire d'appel a également relevé, notamment, que le mémorandum d'accord conclu entre l'OIM et le FMMD stipulait que «l'OIM ne sera[it] pas responsable de l'obtention des contributions nécessaires pour [l'Unité de soutien]»*. Elle a conclu, entre autres, que l'OIM avait mis fin aux services d'appui fournis au FMMD à compter du 1^{er} février 2021, ce qui vient appuyer l'argument de l'OIM selon lequel les facteurs financiers qu'elle avait mis en avant étaient bien les raisons de la suppression de l'Unité de soutien. La Commission paritaire d'appel s'est référée à la réponse donnée par l'administration à sa question, à savoir qu'aucun service n'avait été fourni au FMMD par l'OIM entre le 1^{er} février 2021 et le 25 mai 2021 et que, après de longues négociations, un arrangement temporaire était en place depuis le 1^{er} juillet 2021 pour que l'OIM fournisse au FMMD des services de secrétariat minimum, sensiblement réduits par rapport aux fonctions qu'assurait précédemment l'Unité de soutien. Elle a déclaré être convaincue par l'explication de l'OIM selon laquelle l'arrangement provisoire ne remplaçait pas l'Unité de soutien. La Commission paritaire d'appel a conclu qu'elle était

* Traduction du greffe.

convaincue que l'OIM avait agi avec la diligence voulue s'agissant de la vérification de l'état du financement de l'Unité de soutien et que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, les raisons financières sur lesquelles reposait la suppression de son poste étaient réelles et légitimes et ne constituaient pas une erreur de fait.

11. Le Tribunal considère que, au vu du dossier, il était loisible à la Commission paritaire d'appel de parvenir à cette conclusion, qui a été acceptée dans la décision attaquée. Les arguments de la requérante tendant à prouver le contraire sont donc dénués de fondement. Pour l'essentiel, les arguments qu'elle avance à l'appui de sa thèse reflètent son opinion subjective quant à la disponibilité de fonds permettant de maintenir le financement de l'Unité de soutien et de son poste. Par extension, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'OIM aurait pu éviter la suppression de l'Unité de soutien et de son poste, notamment en fournissant elle-même le financement nécessaire à partir de ses propres ressources ou autre, est infondée, en particulier eu égard aux arrangements administratifs régissant l'emploi de la requérante, comme indiqué au considérant 2. Par extension également, les arguments de la requérante selon lesquels les décisions en cause relevaient d'un abus de pouvoir motivé par le désir de l'administration de l'éloigner en l'absence de raison légitime pour ce faire et qu'elles reposaient sur des faits inexacts, influencés par des informations trompeuses mises en évidence par le rétablissement ultérieur du même poste, sont également infondées. Il importe peu de savoir, même si la requérante l'invoque à l'appui de son moyen tiré de l'abus de pouvoir, que l'OIM a fourni des services provisoires, comparables à ceux fournis par l'Unité de soutien, de 2021 à 2022 et qu'elle a établi un secrétariat permanent pour le FMMD en 2023, au sein duquel existait un poste «comparable voire identique»* au poste de l'intéressée après la résiliation de son engagement. Il est clairement établi que l'Unité de soutien et, corrélativement, le poste de la requérante ont été supprimés pour des motifs objectifs. Comme le souligne l'OIM, les services provisoires ne constituaient pas une nouvelle structure à laquelle les membres du personnel de l'Unité

* Traduction du greffe.

de soutien auraient pu être mutés et, dans sa thèse, la requérante omet de tenir compte du temps écoulé entre la suppression de l'Unité de soutien et de son poste en janvier 2021, l'établissement officiel du secrétariat du FMMD en février 2023 et l'entrée en fonctions de la chef de ce secrétariat en mars 2023. Dans ce contexte, l'argument de la requérante selon lequel les décisions n'étaient pas nécessaires est dénué de fondement.

12. De plus, dans son argument qui semble suggérer que, étant entachées d'abus de pouvoir, les décisions en cause avaient été influencées par la présidence en exercice, la requérante se fait une fausse idée de la relation qui existait entre l'OIM et les États membres qui finançaient le FMMD. En outre, l'argument de la requérante selon lequel les décisions en cause auraient été prises arbitrairement et de manière inutilement hâtive n'est étayé ni par les faits ni par le dossier. Comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, l'abus de pouvoir ne se présume pas et il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir, par exemple, les jugements 4283, au considérant 9, 4081, au considérant 19, 3543, au considérant 20, et 2116, au considérant 4 a)). De surcroît, la partialité, le préjugé et la mauvaise foi ne se présument pas; ils doivent être prouvés et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve (voir le jugement 4688, au considérant 10, et la jurisprudence citée). Bien que, souvent, la preuve du parti pris ne soit pas apparente et que celui-ci doive être induit des circonstances entourant l'affaire, le requérant, à qui incombe la charge de prouver ses allégations, n'est pas dispensé d'apporter des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour persuader le Tribunal (voir les jugements 4841, au considérant 4, et 4745, au considérant 12). La requérante, qui ne s'appuie que sur de simples conjectures ou présomptions, n'apporte pas d'éléments lui permettant de s'acquitter de la charge qui lui incombe de prouver que les décisions ont été prises par malveillance ou de mauvaise foi ou étaient motivées par un parti pris à son encontre de la part de la présidence en exercice assurée par les États arabes unis. Pour les motifs qui précèdent, le troisième moyen est dénué de fondement.

13. Le Tribunal considère que, contrairement aux arguments avancés par la requérante à l'appui de son quatrième moyen, il était loisible à la Commission paritaire d'appel, au vu du dossier, de parvenir à la conclusion selon laquelle rien ne prouvait que les décisions de supprimer l'Unité de soutien et le poste de l'intéressée étaient entachées d'un manque de transparence, de discrimination ou d'un manquement au devoir de sollicitude. Les déclarations faites par la requérante à l'appui de ces arguments relèvent de la pure spéculation. Son argument tendant à suggérer que l'OIM a manqué à son devoir de sollicitude en ne prenant pas les mesures raisonnables pour lui trouver un autre emploi au sein de l'Organisation est dénué de fondement. Le Tribunal considère que, dans les circonstances de l'espèce, les efforts déployés par l'OIM pour trouver un autre poste susceptible de convenir à la requérante étaient suffisants; le quatrième moyen est donc dénué de fondement.

14. La requérante n'ayant fourni aucun élément permettant au Tribunal de conclure que la décision attaquée et les décisions initiales de supprimer l'Unité de soutien et son poste ainsi que de résilier son engagement étaient illégales, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, 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 ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER