

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

V.
c.
AMRO

141^e session

Jugement n° 5100

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Bureau de recherche macroéconomique de l'ASEAN+3 (AMRO), formée par M^{me} M. V. le 25 avril 2022 et régularisée le 6 juin 2022, le mémoire en réponse de l'AMRO du 16 octobre 2022, la réplique de la requérante du 13 janvier 2023 et la duplique de l'AMRO du 16 février 2023;

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 prolonger son contrat d'un an seulement.

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'AMRO. Elle est entrée au service de l'organisation le 1^{er} octobre 2018 en tant qu'analyste de données de recherche, au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans.

Le 29 janvier 2021, l'équipe des ressources humaines informa le supérieur hiérarchique de la requérante, M. P., que l'engagement de durée déterminée de cette dernière arriverait à échéance le 30 septembre 2021 et lui demanda, conformément aux dispositions pertinentes de l'instruction administrative n° 2.01, de préparer une recommandation

à l'attention du Directeur concernant «la prolongation ou le non-renouvellement»* de l'engagement de l'intéressée.

Par mémorandum du 9 avril 2021, M. P. recommanda au Directeur de prolonger le contrat de la requérante de trois ans, soulignant que «[son] travail a[vait] donné pleinement satisfaction au cours des deux dernières années»* et relevant qu'«[e]lle a[vait] été encouragée à se concentrer sur l'établissement de bonnes relations de travail avec ses collègues et à gérer son temps de manière plus stricte»*.

Par lettre du 6 mai 2021, le directeur adjoint informa la requérante que son engagement de durée déterminée serait prolongé pour une période de trois ans. La requérante accusa réception de cette lettre le 7 mai 2021.

Par courriel du 16 juillet 2021, le supérieur hiérarchique de la requérante invita cette dernière à discuter de l'«examen à mi-parcours des résultats attendus et du plan de perfectionnement du fonctionnaire»*. Cette discussion eut lieu le 22 juillet 2021. Pendant cet échange, il releva des lacunes dans le travail de la requérante.

Par courriel du 26 juillet 2021, le supérieur hiérarchique de la requérante informa le chef de groupe des ressources humaines qu'«[il] évaluerait les prestations de [la requérante] pour le travail et le comportement du premier semestre comme inférieures à pleinement satisfaisantes»*. Il indiquait qu'il souhaitait s'entretenir avec le chef de groupe des ressources humaines à ce sujet et qu'il voulait également soulever cette question pendant une réunion des chefs de groupe.

Le 29 juillet 2021, la requérante reçut, par courriel, une lettre d'engagement du Directeur, confirmant que son contrat serait prolongé pour une période de trois ans. Elle était invitée à signer la lettre et à la retourner à l'organisation dans un délai de sept jours civils à compter de la date de réception. Plus tard dans la journée, la requérante fut informée qu'elle ne devrait pas tenir compte du courriel qu'elle avait reçu plus tôt, «car la [lettre d'engagement] qui y était jointe n'[était] pas la dernière version»* et qu'elle recevrait la version mise à jour «lorsque

* Traduction du greffe.

celle-ci serait prête»*. La requérante accusa réception de ce courriel quelques minutes plus tard.

Par courriel du 30 juillet 2021, la requérante effectua un suivi au sujet de la discussion qu'elle avait eue avec son supérieur hiérarchique le 22 juillet 2021, demandant des clarifications sur les aspects positifs de ses prestations et sur la manière dont elle pouvait améliorer les points qui posaient problème. Dans sa réponse du 1^{er} août 2021, M. P. indiqua qu'«[ils] av[aient] amplement discuté de [ses] prestations, en particulier de plusieurs points à améliorer»* et qu'il n'avait rien de plus à ajouter. Il recommanda à la requérante de «réfléchir plus longuement aux commentaires [qu'il] lui [avait] faits»*.

En l'absence de version mise à jour de la lettre d'engagement, la requérante signa la lettre du 29 juillet 2021 et l'envoya à l'organisation le 5 août 2021. Le chef de groupe des ressources humaines répondit à la requérante plus tard dans la journée que l'envoi de la lettre d'engagement signée n'était pas nécessaire, car elle avait été informée le 29 juillet 2021 qu'elle ne devait pas en tenir compte.

Le 23 août 2021, M. P. remit à la requérante son examen à mi-parcours des «résultats attendus et du plan de perfectionnement du fonctionnaire»* afin qu'elle présente ses commentaires. Dans la section intitulée «Commentaires généraux»*, le supérieur hiérarchique de la requérante indiquait ce qui suit: «Il est important qu'elle améliore nettement la gestion de son temps afin de veiller à ce que les travaux se déroulent selon les échéanciers et que les délais soient respectés. Elle devrait également porter une grande attention à la qualité des travaux écrits en termes de structure, de fluidité et de concision, et essayer de réduire les erreurs. Les relations avec les membres de l'équipe doivent être encore améliorées.»*

Le 20 septembre 2021, au cours d'une réunion avec l'économiste en chef et le chef de groupe des ressources humaines, la requérante fut informée que son engagement de durée déterminée serait prolongé d'un an.

* Traduction du greffe.

Plus tard dans la journée, la requérante envoya un courriel au chef de groupe des ressources humaines pour lui faire part de ses préoccupations concernant les décisions qui lui avaient été communiquées pendant la réunion avec l'économiste en chef d'écourter son contrat et de lui assigner un nouveau supérieur hiérarchique. Elle relevait que la prolongation de trois ans de son contrat avait déjà été approuvée par le Directeur en juillet 2021 et s'interrogeait sur la motivation de ce changement, en particulier compte tenu des évaluations toujours positives de ses prestations. La requérante ajoutait qu'elle était déconcertée par l'évaluation «partiellement insatisfaisante»* de ses prestations qui lui avait été communiquée pendant la réunion, affirmant que cette évaluation ne pouvait porter que sur les deux mois précédents et ne devrait pas avoir d'incidence sur le renouvellement de son contrat et que, si elle était valable, elle ne devrait être prise en compte qu'à la fin de l'évaluation formelle des prestations prévue pour janvier 2022.

Par lettre du 24 septembre 2021, la requérante reçut une nouvelle lettre d'engagement prolongeant son engagement de durée déterminée pour une période d'un an.

Le 5 octobre 2021, elle présenta une requête en révision administrative de la décision d'écourter la prolongation de son contrat pour la faire passer de trois ans à un an.

Par lettre du 20 octobre 2021, le directeur adjoint informa la requérante de sa décision de rejeter la requête en révision administrative comme dénuée de fondement. Il soulignait notamment que «toute prolongation d'un engagement de durée déterminée – et la décision relative à la durée d'une telle prolongation – dépendait d'un niveau de prestations satisfaisant constant»*. Le directeur adjoint précisait que, après la décision initiale de prolonger l'engagement de la requérante pour une période de trois ans, le niveau de ses prestations avait «commencé à chuter»*, comme souligné dans les échanges qu'elle avait eus avec son supérieur hiérarchique et dans son examen à mi-parcours des «résultats attendus et du plan de perfectionnement du fonctionnaire»*, où le supérieur hiérarchique avait soulevé des préoccupations

* Traduction du greffe.

concernant «la gestion de [son] temps, la qualité de [ses] travaux écrits et [ses] relations avec les membres de l'équipe»*. Par conséquent, la décision de réduire la durée de la prolongation du contrat de la requérante relevait du «pouvoir discrétionnaire normal de l'organisation compte tenu de la détérioration de certains aspects des prestations [de la requérante], dont [elle] avait aussi été informée»*.

Le 3 décembre 2021, la requérante présenta une demande de conciliation obligatoire en vertu de la section 3.6 de l'instruction administrative n° 2.06. La conciliatrice désignée rendit son rapport le 27 janvier 2022, indiquant que la tentative de conciliation avait échoué. Telle est la décision attaquée.

Le 18 février 2022, la requérante démissionna de l'AMRO, avec effet au 18 mars 2022.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision de prolonger son contrat d'un an seulement. Elle demande également au Tribunal d'ordonner le paiement intégral de tous les traitements, cotisations de pension, prestations, indemnités et autres émoluments qu'elle aurait perçus entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2024. De plus, elle réclame une indemnité pour tort moral.

L'organisation demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. La requérante est entrée au service de l'AMRO le 1^{er} octobre 2018 et a démissionné de l'organisation le 18 février 2022, avec effet au 18 mars 2022. La présente procédure repose essentiellement sur des faits qui se sont déroulés en juillet, août et septembre 2021 concernant la prolongation du contrat de durée déterminée de trois ans au titre duquel elle avait initialement été employée. Dans ses moyens, la requérante avance une multitude d'arguments, notamment de nature

* Traduction du greffe.

procédurale, se rapportant à la proposition initiale selon laquelle la prolongation serait de trois ans et au fait que cette proposition a été remplacée par une autre selon laquelle la prolongation serait d'un an seulement.

2. Il n'y a pas lieu d'examiner ces arguments, étant donné que la réduction de la période de prolongation de trois ans à un an est entachée d'un vice juridique fondamental. L'instruction administrative n° 2.01, intitulée «Recrutement et engagement»^{*}, prévoit notamment ce qui suit:

Section 9. Acceptation de l'engagement:

«9.1 Un engagement est accepté par le candidat lorsque l'AMRO reçoit la lettre d'engagement contresignée par l'intéressé. Sauf si l'AMRO en décide autrement, le candidat doit contresigner la lettre d'engagement et l'envoyer à l'AMRO dans un délai de sept (7) jours civils à compter de la date à laquelle elle lui a été envoyée, accompagnée de l'affirmation solennelle visée à la section 3 de l'instruction administrative 2.02.

[...]

9.3 Le Directeur de l'AMRO peut, par notification écrite au candidat, retirer une lettre d'engagement avant qu'elle soit acceptée ou avant que les conditions énoncées dans l'offre d'engagement aient été remplies.»^{*}

Section 3. Types d'engagement:

«3.1 [...] Un engagement de durée déterminée est un engagement à plein temps en tant que fonctionnaire de l'AMRO pour une période précise d'un an ou plus. [...] Un engagement de durée déterminée peut, au choix de l'AMRO, être prolongé, ce qui constitue le maintien de l'engagement de durée déterminée précédent et est considéré comme tel à des fins administratives. Toute prolongation d'un engagement de durée déterminée relève entièrement du pouvoir discrétionnaire du Directeur de l'AMRO eu égard aux besoins de l'organisation.»^{*}

Section 13. Prolongation d'un engagement de durée déterminée:

«13.1 Le Directeur de l'AMRO n'est pas tenu de prolonger l'engagement de durée déterminée d'un membre du personnel. En règle générale, un tel engagement est prolongé lorsque les conditions suivantes sont réunies:

a) Le Directeur de l'AMRO décide que la combinaison particulière de compétences et d'expérience du membre du personnel continuera d'être nécessaire dans un avenir prévisible; et

^{*} Traduction du greffe.

b) Le Directeur de l'AMRO est satisfait des prestations du membre du personnel et de l'aptitude de celui-ci à rester au service de l'organisation compte étant tenu des résultats de l'évaluation des prestations.

13.2 Les chefs de groupe doivent faire une recommandation au Directeur de l'AMRO, au plus tard sept (7) mois avant la date d'expiration de l'engagement de durée déterminée du membre du personnel, en ce qui concerne la prolongation ou le non-renouvellement dudit engagement. Une telle recommandation doit faire l'objet d'une discussion avec le membre du personnel, qui dispose d'un délai de cinq (5) jours ouvrables pour présenter ses commentaires. Les chefs de groupe doivent présenter la recommandation, par l'intermédiaire du chef des ressources humaines (à l'avenir, avec le directeur adjoint compétent), accompagnée des commentaires du membre du personnel, au Directeur de l'AMRO pour approbation. Le chef des ressources humaines assiste le Directeur de l'AMRO dans la détermination de la période des engagements de durée déterminée.

13.3 Dans l'éventualité où l'AMRO n'aurait pas l'intention de prolonger l'engagement de durée déterminée du membre du personnel, celui-ci doit en être informé par le chef des ressources humaines au plus tard six (6) mois avant l'expiration de son engagement de durée déterminée.»*

3. Une question importante ressort de ces dispositions. Les décisions relatives à la nomination d'une personne à un engagement de durée déterminée et à la prolongation d'un tel engagement sont des décisions prises par le Directeur et des actes exécutés par celui-ci. L'exercice du pouvoir du Directeur s'agissant de la prolongation d'un engagement est subordonné à deux conditions énoncées aux alinéas a) et b) de la section 13.1. Pour paraphraser, ces conditions sont, premièrement, que l'organisation ait besoin du membre du personnel et, deuxièmement, que le Directeur soit satisfait des prestations et de l'aptitude de l'intéressé. Par lettre du 29 juillet 2021, le Directeur a proposé à la requérante une prolongation de trois ans à compter de la date d'expiration de son engagement initial, à savoir le 30 septembre 2024. On peut en déduire que le Directeur était satisfait quant aux deux points énoncés à la section 13.1 et, en tout état de cause, le supérieur hiérarchique de la requérante a adressé au Directeur en avril 2021, par l'intermédiaire d'autres fonctionnaires de rang supérieur, un memorandum

* Traduction du greffe.

recommandant la prolongation de trois ans de l'engagement de la requérante et comportant des commentaires positifs sur ses prestations.

4. En l'espèce, le Directeur a écrit ce qui suit à la requérante dans une lettre du 29 juillet 2021: «Nous sommes heureux de prolonger votre contrat d'engagement de durée déterminée actuel [...] pour une période supplémentaire de trois (3) ans jusqu'au 30 septembre 2024.»* La lettre présentait ensuite en détail les conditions d'emploi et le lieu où elle travaillerait et se concluait comme suit à l'avant-dernier paragraphe: «Nous espérons que vous accepterez l'offre susmentionnée. Dans l'affirmative, veuillez contresigner cette lettre d'engagement et l'envoyer à l'AMRO dans un délai de sept (7) jours civils à compter de la date de réception de la présente.»*

5. La requérante a bien signé la lettre d'engagement et l'a renvoyée dans le délai de sept jours. La conséquence de droit qui en a découlé était un renouvellement effectif de trois ans. Cela est conforme à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, en l'absence de dispositions spécifiques régissant les conditions d'abrogation ou de révocation, une décision administrative touchant un fonctionnaire à titre individuel lie l'organisation qui l'a prise à son égard (voir, par exemple, le jugement 3483, au considérant 4).

6. Il est vrai que l'administration a dit à la requérante de ne pas tenir compte de la lettre du 29 juillet 2021, puis qu'il n'était pas nécessaire qu'elle la signe. Toutefois, cela n'était pas, expressément, la manifestation d'une décision prise par le Directeur, qui, comme déjà rappelé, est le dépositaire du pouvoir de décider de la prolongation des contrats de durée déterminée. Il est également vrai que, selon l'évaluation des prestations de la requérante après avril 2021, celles-ci s'étaient détériorées. Il est permis de penser que, dans ces circonstances, aucune prolongation de trois ans n'aurait dû être proposée. Toutefois, une telle proposition a été faite par le Directeur et la requérante y a donné suite, avec les conséquences exposées au considérant précédent.

* Traduction du greffe.

Il ne s'agissait pas de la manifestation d'une simple erreur matérielle (voir, par exemple, le jugement 3693, au considérant 18).

7. Il n'y a pas lieu d'examiner les autres questions et le Tribunal peut passer directement à la question de la réparation. La décision du 20 octobre 2021 doit être annulée.

8. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros à raison de la violation répétée de ses droits dans le cadre du processus de décision concernant la réduction de la prolongation de son contrat, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros à raison du manquement allégué de l'organisation à son devoir de sollicitude. Toutefois, dans un cas comme la présente espèce, la requérante devrait démontrer le préjudice moral justifiant l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral. En effet, comme le Tribunal l'a maintes fois affirmé, l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral résulte de la preuve, apportée par le requérant, de l'illégalité de l'acte, du préjudice subi et du lien de causalité entre l'illégalité alléguée et ce préjudice (voir le jugement 4156, au considérant 5, et la jurisprudence citée). Outre l'affirmation générale selon laquelle sa dignité et sa réputation ont été ternies, la requérante donne un exemple de ce qu'elle considère être une atteinte à sa réputation aux yeux d'un collègue. Or cet exemple ne constitue pas une base suffisamment solide pour justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral du montant réclamé ni d'une manière générale, tout comme son affirmation (non établie par des preuves convaincantes) selon laquelle elle n'aurait pas été considérée pour les postes auxquels elle s'est portée candidate. La requérante a droit, cependant, à une indemnisation pour le préjudice moral manifeste qu'elle a subi en raison du stress incontestablement causé par la décision illégale de renouveler son contrat pour un an seulement. Elle a ainsi droit à 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

9. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à deux ans de traitement net pour les deux années supplémentaires pendant lesquelles elle aurait travaillé si

son contrat avait été renouvelé pour trois ans. Le problème avec cet argument est que la requérante n'a même pas accompli la période d'un an pour laquelle son engagement avait été prolongé. Elle a décidé de chercher et d'accepter un emploi au sein d'une autre organisation six mois seulement après sa prolongation d'un an. Le Tribunal estime, par conséquent, que la requérante n'a subi aucun préjudice matériel. La conclusion qu'elle formule à ce titre ne peut donc qu'être rejetée.

10. Nonobstant le fait que la requérante était représentée par un conseil, elle n'a pas sollicité l'octroi de dépens. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'ordonner un tel octroi.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du 20 octobre 2021 est annulée.
2. L'AMRO versera à la requérante 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2025, par M. Michael F. Moore, 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, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.