

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

S. A.

c.

CPI

125^e session

Jugement n° 3906

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M^{me} A. S. A. le 20 juin 2016 et régularisée le 29 juillet, la réponse de la CPI du 14 novembre, la réplique de la requérante du 19 décembre 2016 et la duplique de la CPI du 27 mars 2017;

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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la résiliation de son engagement de durée déterminée.

Au moment des faits, la requérante travaillait pour la CPI en tant qu'assistante chargée de la sécurité de classe G-2 au sein de la Section de la sécurité du Greffe, au titre d'un engagement de durée déterminée qui devait expirer le 31 décembre 2016.

En 2013, l'Assemblée des États parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale autorisa le Greffier de la Cour à restructurer le Greffe de la Cour. Cette restructuration fut par la suite intitulée «Projet *ReVision*». En janvier 2014, le Greffier forma une équipe chargée du projet *ReVision*, dont la mission consistait à examiner la structure organisationnelle et le fonctionnement du Greffe en vue de faire des recommandations. Il établit également le Conseil du projet afin qu'il

supervise la mise en œuvre du projet *ReVision*. En août 2014, le Greffier publia la circulaire d'information ICC/INF/2014/011, intitulée «Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision*» (ci-après les «Principes et procédures»). Le 13 juin 2015, une version révisée des Principes et procédures fut publiée sous la référence ICC/INF/2014/011 Rev.1; c'est cette version qui était en vigueur au moment des faits.

Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier de la Cour notifia à la requérante la décision de supprimer son poste et l'informa que son contrat de durée déterminée prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015. Il lui expliqua que le Greffe avait besoin de plusieurs agents de sécurité de classe G-3 qui pourraient s'acquitter d'un éventail plus large de fonctions et, entre autres choses, seraient habilités à porter une arme à feu. Elle fut informée que deux options s'offraient à elle. Elle pouvait soit accepter une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel», auquel cas son départ de la CPI prendrait la forme d'une cessation de service par accord mutuel, assortie d'une indemnité bonifiée de cessation de service, soit saisir cette occasion pour faire acte de candidature en qualité de candidate interne à de nouveaux postes découlant du projet *ReVision*, auquel cas ses candidatures se verraient accorder la priorité, comme le prévoient les Principes et procédures. En outre, un programme de formation avait été mis au point pour aider les fonctionnaires à satisfaire aux exigences des nouveaux postes de classe G-3. Si les candidatures de la requérante aux nouveaux postes devaient ne pas être retenues, son départ de la CPI prendrait la forme d'une résiliation d'engagement et serait assorti d'une indemnité de licenciement standard.

La requérante suivit la formation susmentionnée, mais ne réussit pas le test obligatoire pour le port d'armes à feu. Par courriel du 26 août 2015, elle fut informée par la chef de la Section des ressources humaines que, puisqu'elle n'avait pas réussi les modules de formation requis, elle ne satisfaisait pas aux exigences du poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que le délai pour opter pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel avait été reporté au 28 août.

Le 7 septembre 2015, la requérante demanda le réexamen de la décision du 26 août ainsi que la suspension de l'exécution de la décision

de mettre fin à son engagement. Le 9 octobre, le Greffier confirma sa décision du 26 août et déclara que la demande de la requérante était irrecevable *ratione temporis* en ce qu'elle concernait la résiliation de son engagement.

Dans un rapport en date du 14 octobre 2015, la Commission de recours recommanda de ne pas surseoir à la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante au motif que, cette décision lui ayant été notifiée le 16 juin, la demande de réexamen n'avait pas été soumise dans le délai prescrit et, partant, elle jugea que l'affaire était irrecevable. Le 15 octobre, le Greffier rejeta la requête en suspension d'exécution déposée par la requérante.

Le 6 novembre 2015, la requérante saisit la Commission de recours pour contester la décision du 26 août 2015. Dans le rapport que la Commission rendit le 22 février 2016, elle conclut que la décision administrative relative à la suppression du poste de la requérante et à la résiliation de son engagement qui était susceptible de recours était celle du 16 juin 2015. La requérante n'avait pas invoqué des circonstances exceptionnelles justifiant qu'elle dépose tardivement une demande de réexamen de cette décision et un recours contre ladite décision. La demande de réexamen n'ayant pas été soumise dans les délais applicables, la Commission de recours ne pouvait pas connaître du recours. Celle-ci recommanda le rejet du recours comme étant irrecevable. Par lettre du 23 mars 2016, le Greffier informa la requérante qu'il approuvait la recommandation de la Commission de recours et rejetait ledit recours comme étant irrecevable. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle réclame sa réintégration dans son ancien poste pour une durée de quatorze mois et demi, soit le temps que durait encore son contrat à la date de son licenciement. Elle demande que, pendant la période de réintégration, la CPI lui propose une formation continue au maniement des armes à feu sous certaines conditions et lui offre d'autres possibilités de passer le test pour le port d'armes à feu. Dans l'éventualité où elle réussirait ce test, elle demande à être promue au poste d'agent de sécurité de classe G-3 et que son engagement soit renouvelé pour une durée de trois ans. À titre subsidiaire, elle réclame des dommages-intérêts pour le

préjudice financier — notamment en termes de perte de salaire (indemnité de poste comprise), d'assurance maladie et d'assurance dépendance — qu'elle a subi du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016, majorés d'intérêts. En sus de ces conclusions, elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral et à titre exemplaire, ainsi que les dépens.

La CPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable. Si le Tribunal juge la requête recevable, la CPI lui demande de dire qu'elle est dénuée de fondement et de rejeter les conclusions de la requérante. Si le Tribunal octroie une indemnisation à la requérante pour préjudice financier, la CPI demande que le montant de l'indemnité de licenciement versée à la requérante et tout revenu professionnel qu'elle aurait perçu du 16 octobre 2015 au 31 décembre 2016 soient déduits de cette indemnisation.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête fait partie d'une série de quatre requêtes dont est actuellement saisi le Tribunal (les autres requêtes ont été formées par M. A., M. B. et M. G.) et dont la jonction a été sollicitée; chaque requérant conteste la décision de la CPI de mettre un terme à son engagement. Ces décisions découlent toutes de la restructuration du Greffe de la CPI. La requérante estimant que les faits pertinents et les questions soulevées dans les requêtes sont essentiellement les mêmes, elle demande que les requêtes soient jointes, ce à quoi la CPI consent. Le Tribunal relève toutefois que les recours internes formés dans ces affaires (contre les décisions de licenciement) ont été examinés par quatre commissions de recours différemment constituées et ont abouti à quatre décisions définitives. Dans ces circonstances, il est préférable que les requêtes soient examinées séparément; la demande de jonction est donc rejetée.

2. Par lettre du 16 juin 2015, le Greffier a informé la requérante de la décision de supprimer son poste. Par cette même lettre, il l'a également informée de la résiliation de son engagement. La notification de la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante par la lettre du 16 juin est au cœur de la fin de non-recevoir que la CPI oppose à la requête devant le Tribunal. Toutefois, à ce stade, il suffit de préciser que la lettre décrivait les options dont disposait la requérante et lui proposait notamment de suivre un programme de formation pour l'aider à satisfaire aux exigences des postes d'agent de sécurité de classe G-3. La requérante a suivi la formation proposée dans la lettre. Par courriel du 26 août 2015, la chef de la Section des ressources humaines l'a informée qu'elle n'avait pas réussi les modules de formation et que, partant, elle ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3.

3. Le 7 septembre 2015, la requérante a déposé une demande de réexamen de la décision du 26 août 2015 ainsi qu'une requête en suspension d'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. Le Greffier a rejeté la demande de réexamen comme étant irrecevable du fait qu'elle n'avait pas été soumise dans les trente jours suivant la notification, le 16 juin 2015, de la décision de mettre fin à son engagement, et a rejeté la requête en suspension d'exécution. La requérante a formé un recours interne dans le cadre duquel elle a soutenu qu'elle était recevable à contester son licenciement et que la décision de la licencier était illégale. Au cours de la procédure de recours interne, la requérante a notamment déclaré au sujet de la question de la recevabilité que, compte tenu de l'utilisation du conditionnel dans le libellé de la lettre du 16 juin, de l'offre de formation et du fait que la seule notification qu'elle avait reçue figurait dans le courriel du 26 août, ce courriel confirmait la résiliation de son engagement et le délai courait à compter de cette date.

4. En application de la règle 111.3-a du Règlement du personnel, la Commission de recours doit d'abord déterminer si le recours relève de sa compétence. La règle 111.3-b dispose que «[l]a commission de recours ne peut connaître d'un appel tant que tous les délais prescrits à

la règle 111.1 ne sont pas expirés, à moins qu'elle ne les ait suspendus en raison de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du fonctionnaire concerné». Dans son rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a constaté que la requérante n'avait pas soumis sa demande de réexamen dans les trente jours suivant la notification du 16 juin 2015, comme l'exigeait la règle 111.1-b; par conséquent, elle ne pouvait examiner le fond du recours et a recommandé le rejet dudit recours pour irrecevabilité. Le 23 mars 2016, le Greffier a approuvé les conclusions et la recommandation de la Commission de recours et rejeté le recours comme étant irrecevable.

5. Aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si le requérant a épuisé les moyens de recours interne. Cela signifie qu'une requête sera jugée irrecevable si le recours interne qui la sous-tend était irrecevable (voir le jugement 3758, au considérant 10). La décision du Greffier étant fondée sur la recommandation de la Commission de recours, il y a lieu d'examiner les constatations et les conclusions de ladite Commission. Mais, avant cela, dès lors que le contenu de la lettre du Greffier du 16 juin est déterminant pour la question de la recevabilité de la requête, il est utile d'y revenir plus en détail. La lettre dit notamment ce qui suit :

«En application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, de la règle 109.2 du Règlement du personnel en ce qu'elle concerne les suppressions de postes, et du paragraphe 9 des Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision* (Circulaire d'information ICC/INF/2014/001 [*sic*] (ci-après les "Principes")), je vous informe par la présente que j'ai pris la décision en ma qualité de Greffier de supprimer votre poste d'assistante chargée de la sécurité. Conformément au paragraphe 13 des Principes, une période de préavis de 120 jours est applicable. Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendra fin avec effet au **14 octobre 2015**.»* (Caractères gras dans l'original.)

6. Les raisons pour lesquelles les postes de classe G-2 étaient supprimés par suite de la restructuration du Greffe sont exposées au deuxième paragraphe de la lettre. Il est notamment dit que le rôle des assistants de classe G-2 ne couvrait pas un éventail assez large de

* Traduction du greffe.

fonctions et qu'il fallait plusieurs agents de sécurité de classe G-3 capables de s'acquitter des fonctions des uns et des autres. Cela impliquait que ces agents accomplissent des fonctions plus variées et, en particulier, qu'ils soient habilités à porter une arme à feu. La fin du deuxième paragraphe est libellée comme suit :

«Par suite de ces considérations, j'ai décidé que le rôle des assistants de classe G-2 n'était plus nécessaire et qu'il fallait un plus grand nombre de postes de classe G-3. Dès lors que vos fonctions ne sont plus nécessaires et compte tenu des dispositions du paragraphe 30 des Principes, votre poste est supprimé. **Veillez lire attentivement ce qui suit afin d'être pleinement informée des options qui s'offrent à vous. En cas de doute, veuillez prendre contact avec un membre de l'équipe spéciale de la Section des ressources humaines.**»* (Caractères gras dans l'original.)

7. La lettre exposait les deux options qui s'offraient à la requérante : opter pour une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel» ou se voir accorder la priorité s'agissant de ses candidatures en qualité de candidate interne à de nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*. La lettre l'informait également de l'existence d'un programme de formation dont le but était de permettre à la requérante de satisfaire aux exigences des postes de classe G-3. La lettre fixait le délai dans lequel la requérante pouvait opter pour l'indemnité bonifiée, expliquait en détail en quoi consistait cette indemnité et stipulait que, si le fonctionnaire optait pour l'indemnité, il renonçait au préavis de cent vingt jours et la cessation de service prendrait la forme d'un accord mutuel au sens de la règle 109.1-b-iii du Règlement du personnel et du paragraphe 19 des Principes et procédures, et non celle d'un licenciement. La lettre donnait des informations concernant la procédure afférente à une candidature en qualité de candidat interne bénéficiant d'un statut prioritaire, la période pendant laquelle cette option était disponible et les conséquences possibles. Elle recensait les mesures d'assistance administrative dont disposait la requérante, notamment des informations sur les services de remplacement, sur les questions de visa et sur la manière de rédiger un curriculum vitae, ainsi que des ateliers préparant à la transition de carrière. Enfin, la lettre invitait également la requérante à

* Traduction du greffe.

prendre rendez-vous avec un représentant de la Section des ressources humaines afin de discuter plus avant des options qui s'offraient à elle.

8. Dans son rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a estimé que la requérante aurait dû former un recours contre la décision administrative de supprimer son poste et de résilier son engagement contenue dans la lettre de notification du 16 juin 2015. Elle a fait observer que la requérante n'avait pas identifié de motifs justifiant de faire exception à l'application du délai s'agissant de la décision du 16 juin. Elle a également souligné que, même si la requérante avait été troublée par les circonstances et n'avait pas été informée de son droit de contester «la décision administrative du 16 juin», elle n'avait pas fait valoir que cela constituait une circonstance exceptionnelle justifiant qu'elle dépose tardivement une demande de réexamen et un recours contre ladite décision. La Commission a conclu que, la demande de réexamen de la décision susceptible de recours n'ayant pas été soumise dans le délai de trente jours prévu à la règle 111.1-b du Règlement du personnel, elle ne pouvait connaître du recours contre cette décision, et le recours devait être considéré comme irrecevable et rejeté pour ce motif.

9. La Commission de recours a relevé que le courriel du 26 août ne constituait pas une décision ayant une incidence sur les termes de l'engagement de la requérante et ne l'informait pas que son engagement était résilié du fait qu'elle n'avait pas réussi les modules de formation. Ce courriel se contentait plutôt de l'informer qu'elle n'avait pas réussi les modules de formation organisés pour évaluer sa capacité à occuper un des postes nouvellement créés d'agent de sécurité de classe G-3. La Commission de recours a aussi fait observer ce qui suit :

«En revanche, la lettre du 16 juin 2015 a expressément notifié [à la requérante] la “décision du défendeur, en sa qualité de Greffier, de supprimer [son] poste d'assistante chargée de la sécurité auprès de la Cour” en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, de la règle 109.2 du Règlement du personnel et du paragraphe 9 des Principes [et procédures]. La lettre informait également [la requérante] que, “[c]onformément au paragraphe 13 des Principes [et procédures], une période de préavis de 120 jours [était] applicable [avant un licenciement]. Ainsi, [son] poste sera[it] supprimé et [son]

engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015”. Dans cette même lettre, le défendeur a exposé les raisons de la suppression du poste de [la requérante], les options qui s’offraient à elle et les mesures d’accompagnement que la Section des ressources humaines mettait à sa disposition. Une lecture attentive de la lettre montre que la décision de supprimer le poste de classe G-2 de [la requérante] et la résiliation de son contrat en tant qu’assistante chargée de la sécurité n’étaient assorties d’aucune condition. Ni l’expression “prendrait fin” ni la référence à la formation prévue pour évaluer la capacité de [la requérante] à occuper un autre poste de niveau supérieur ne corroborent son affirmation selon laquelle la décision de résilier son engagement était assortie d’une condition et “était devenue effective par suite de la décision attaquée du 26 août 2015”. L’engagement de [la requérante] en tant qu’assistante chargée de la sécurité de classe G-2 devait prendre fin à une date calculée sur la base du préavis requis de 120 jours.»*

10. La Commission de recours a estimé que, dans la lettre du 16 juin, il n’y avait aucune preuve d’«intention malveillante ou délibérée» d’induire la requérante en erreur concernant ses droits. Elle a toutefois indiqué qu’il aurait été préférable d’informer expressément la requérante de son droit de former un recours conformément à la règle 111.1 du Règlement du personnel contre «la décision de supprimer son poste et de résilier son engagement signifiée par la lettre du 16 juin, comme [le Greffier] l’avait fait dans d’autres lettres de notification»*. La Commission de recours a toutefois aussi noté que la lettre renvoyait la requérante aux Principes et procédures, qui contenaient des informations sur le droit de recours, et l’invitait à prendre rendez-vous avec la Section des ressources humaines afin de discuter de toute question et des options mises à sa disposition. À cet égard, la Commission a souligné que les fonctionnaires ont également le devoir de mettre à profit tous les renseignements fournis et d’obtenir tout éclaircissement qui leur semblerait nécessaire.

11. Pour soutenir que sa requête est recevable, la requérante reprend l’argumentation qu’elle avait développée dans son recours interne concernant le caractère conditionnel de la notification de son licenciement dans la lettre du 16 juin. Elle fait valoir que, selon la jurisprudence du Tribunal, seules sont susceptibles de recours les

* Traduction du greffe.

décisions découlant de mesures prises par des fonctionnaires d'une organisation produisant un effet juridique sur les droits d'un membre du personnel et les conditions de son engagement. En d'autres termes, l'effet juridique doit être réel et non conditionnel.

12. La requérante s'appuie également sur les conclusions des commissions de recours dans les affaires concernant M. A. et M. G., dans lesquelles celles-ci ont rejeté l'argument de la CPI selon lequel les recours étaient irrecevables.

13. Se fondant, par exemple, sur le jugement 1393, au considérant 6, la requérante fait valoir que, comme le Tribunal l'a confirmé à de nombreuses reprises, les formalités des recours internes ne sont pas conçues «comme un piège ayant pour résultat de surprendre la bonne foi d'un requérant». Elle soutient aussi que la lettre du 16 juin était intentionnellement vague et incomplète pour l'empêcher d'exercer ses droits. Elle affirme que le fait que le Greffier ne lui ait pas notifié de manière claire, non équivoque et complète son licenciement, ne l'ait pas informée de son droit de le contester et ait soutenu que son recours interne était tardif met en évidence la mauvaise foi dont la CPI a fait preuve et constitue un motif valable pour faire exception à l'observation rigoureuse du délai. En outre, lorsqu'elle ne donne pas suffisamment d'informations à un fonctionnaire concernant son droit de recours et qu'ensuite ce dernier ne forme pas son recours dans les délais prescrits, la CPI manque à son devoir d'agir de bonne foi en déclarant que le recours est irrecevable. Enfin, la requérante fait valoir que, dans ses arguments concernant la recevabilité du recours, la CPI confond la décision de supprimer son poste, qu'elle n'a pas contestée, et la décision de mettre fin à son engagement.

14. La CPI soutient que le Greffier a exercé son pouvoir de mettre fin au contrat de la requérante et lui a notifié cette décision par la lettre du 16 juin 2015, date à laquelle les délais applicables à la procédure de recours interne ont commencé à courir. Étant donné que la requérante a soumis sa demande de réexamen de la décision de mettre fin à son engagement cinquante-trois jours après l'expiration du délai prévu à

la règle 111.1-b du Règlement du personnel, elle n'a pas épuisé les moyens de recours interne et sa requête est irrecevable. La CPI conteste l'affirmation de la requérante selon laquelle la fin effective de son engagement lui a été notifiée par le courriel du 26 août, et prétend qu'elle interprète ce courriel de manière erronée. La CPI soutient que la décision de mettre fin à son engagement n'était pas subordonnée au résultat du test pour le port d'armes à feu. En réalité, il était mis fin à son engagement en tant qu'assistante chargée de la sécurité par suite de la restructuration du Greffe. La CPI fait également valoir que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août n'était pas une décision administrative affectant les droits de la requérante. De plus, le pouvoir de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire en raison de la suppression de son poste en application de l'article 9.1-b-i du Statut du personnel revient, en l'espèce, au Greffier. En conséquence, on ne saurait dire que le courriel adressé par la chef de la Section des ressources humaines le 26 août était une décision administrative. Selon la CPI, il ressort clairement de la lettre du 16 juin et du courriel du 26 août que c'est par la lettre du 16 juin que la requérante a été informée de la décision administrative de mettre fin à son engagement.

15. La CPI reconnaît que la lettre du 16 juin n'informait pas la requérante de son droit de contester la décision de mettre fin à son engagement, mais souligne que la lettre la renvoyait aux Principes et procédures, dont le paragraphe 16 traite de la procédure de recours, ainsi qu'à une foire aux questions actualisée et disponible en ligne qui concernait également la procédure de recours. La lettre du 16 juin invitait la requérante à rencontrer un représentant de la Section des ressources humaines pour aborder toute autre question qu'elle pouvait avoir. La CPI soutient qu'elle a déployé des efforts raisonnables pour informer la requérante de son droit de recours et s'est acquittée de son devoir de sollicitude. Le Tribunal écartera d'emblée ces arguments. En effet, c'est à tort que la CPI invoque le paragraphe 16 des Principes et procédures, puisqu'il ne traite que du recours interne contre une décision de supprimer un poste. De plus, dès lors que la CPI n'a pas produit de copie de la foire aux questions quand elle a déposé sa réponse

dans la présente procédure, les renvois à ce document ne constituent que de simples allégations dont il ne sera pas tenu compte.

16. Il est évident que, dans son rapport du 22 février 2016, la Commission de recours a considéré que la suppression du poste de la requérante et la résiliation de son engagement ne constituaient qu'une seule décision communiquée par la lettre du 16 juin. C'était là une erreur de droit fondamentale. La décision de supprimer un poste et celle de résilier un engagement sont deux décisions distinctes, et l'amalgame des deux décisions a entraîné d'autres erreurs. Après avoir déclaré que la lettre du 16 juin avait expressément notifié à la requérante la décision de supprimer son poste, la Commission de recours a aussi déclaré :

«La lettre informait également la [requérante] que, “[c]onformément au paragraphe 13 des Principes [et procédures], une période de préavis de 120 jours [était] applicable [avant un licenciement]. Ainsi, [son] poste sera[it] supprimé et [son] engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015.”*»

17. Bien que cela ne soit pas tout à fait clair, il apparaît que la Commission de recours était d'avis que la lettre du 16 juin notifiait également de manière expresse à la requérante la décision de mettre fin à son engagement. Or cette interprétation est problématique pour deux raisons. Premièrement elle ne reflète pas exactement ce qui était indiqué dans la lettre. Après avoir dit que, conformément au paragraphe 13 des Principes et procédures, une période de préavis de cent vingt jours était applicable en cas de suppression d'un poste, la lettre ajoutait : «Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015.»* Contrairement à l'interprétation faite par la Commission de recours, la lettre ne dit pas que, conformément au paragraphe 13 des Principes et procédures, la requérante a aussi été informée de la période de préavis de cent vingt jours applicable avant son licenciement. Deuxièmement, le paragraphe 13 des Principes et procédures ne vise que le préavis prescrit en cas de suppression d'un poste, à savoir cent vingt jours, et non le préavis en cas de licenciement.

* Traduction du greffe.

18. Après avoir noté que la lettre du 16 juin exposait les raisons de la suppression du poste de la requérante, les options qui s'offraient à elle et les mesures d'accompagnement que la Section des ressources humaines mettait à sa disposition, la Commission de recours a conclu qu'une lecture attentive de la lettre «montr[ait] que la "décision" de supprimer le poste de classe G-2 de [la requérante] et la résiliation de son contrat en tant qu'assistante chargée de la sécurité n'étaient assorties d'aucune condition»*. La Commission a également fait observer que ni l'expression «prendrait fin» ni la référence à la formation offerte à la requérante pour qu'elle puisse satisfaire aux exigences des postes de classe G-3 ne corroboraient l'affirmation selon laquelle la décision de résilier son engagement était assortie d'une condition. À ce stade, il y a lieu de faire remarquer que le courriel du 26 août ne saurait être interprété comme communiquant une quelconque information sur la résiliation de l'engagement de la requérante. Ce courriel ne faisait qu'informer du résultat des tests et du fait que, eu égard à ses résultats, la requérante ne satisfaisait pas aux exigences d'un poste d'agent de sécurité de classe G-3. De même, on ne saurait déduire de l'offre de formation que la décision de mettre fin au contrat de la requérante était subordonnée au résultat qu'elle obtiendrait au terme des modules de formation. Selon la lettre du 16 juin, la formation était proposée à la requérante pour l'aider à satisfaire aux exigences des nouveaux postes d'agent de sécurité de classe G-3 au cas où elle déciderait de faire acte de candidature à l'un de ces postes en qualité de candidate prioritaire. Toutefois, l'expression «prendrait fin» utilisée dans la lettre du 16 juin ne saurait être prise isolément. La question essentielle à laquelle la Commission de recours n'a pas répondu est de savoir comment la lettre du 16 juin pouvait être comprise si elle était interprétée de manière objective.

19. Il était explicitement indiqué dans la lettre du 16 juin, dans des termes clairs et non équivoques, qu'il avait été décidé de supprimer le poste de la requérante. Il est dit dans la première phrase que la lettre a pour objet de notifier à la requérante la décision de supprimer son poste.

* Traduction du greffe.

L'énoncé «votre poste est supprimé», qui se trouve à l'antépénultième phrase du deuxième paragraphe, est tout aussi clair. Au vu de ce constat et de l'obligation qui incombe à toute organisation de communiquer une décision administrative dans des termes clairs et non équivoques, on pouvait s'attendre à ce que la notification de la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante par la même lettre lui soit également signifiée dans des termes pareillement explicites, clairs et non équivoques. Or la lettre ne contient qu'une phrase concernant la résiliation de l'engagement. Après avoir indiqué que, conformément au paragraphe 13 des Principes et procédures, une période de préavis de cent vingt jours était applicable en cas de suppression d'un poste, la lettre ajoutait : «Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au 14 octobre 2015.»* Du point de vue grammatical, l'expression «prendrait fin» pourrait s'entendre comme exprimant une mesure subordonnée à la réalisation ultérieure d'une condition. En tenant compte de l'ensemble de la lettre et, en particulier, des termes explicites utilisés pour informer la requérante de la suppression de son poste, celle-ci pouvait comprendre que l'énoncé selon lequel l'«engagement prendrait fin» revêtait un caractère conditionnel. Quoi qu'il en soit, la communication de la décision de mettre un terme à l'engagement de la requérante était, à tout le moins, vague et déroutante.

Enfin, la constatation de la Commission de recours selon laquelle la question d'une éventuelle suspension des délais ne se posait pas, puisque la requérante n'avait pas invoqué des circonstances exceptionnelles s'agissant de la décision du 16 juin, est également problématique. La règle 111.1-a du Règlement du personnel énonce le droit de tout fonctionnaire d'interjeter appel d'une décision administrative. Comme indiqué plus haut, en application de la règle 111.3-a, la Commission de recours doit d'abord déterminer si un recours relève de sa compétence. Sa compétence dépend du respect par l'appelant des délais applicables à la procédure de recours interne prévue par le Règlement du personnel. Cependant, la Commission de recours jouit aussi du pouvoir discrétionnaire de faire exception à l'application des délais. Dans la présente affaire, la requérante a contesté la décision administrative de mettre fin à son

* Traduction du greffe.

engagement. C'est au sujet du recours contre cette décision que la Commission de recours devait déterminer si elle était compétente. En application de la règle 111.3-b, en plus de devoir déterminer si les délais applicables avaient été respectés, elle devait également déterminer si des «circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du fonctionnaire concerné» justifiaient de suspendre les délais. Que la requérante ait indiqué par erreur dans son recours qu'elle contestait une décision en date du 26 août ne change rien au fait qu'elle contestait la décision de mettre fin à son engagement. L'erreur de date n'avait d'importance que pour la question du respect du délai. En outre, la règle 111.3-b ne dit pas que la Commission de recours peut tenir compte de circonstances exceptionnelles uniquement lorsque le requérant s'en est prévalu. En l'espèce, la Commission de recours savait que la requérante pouvait avoir été induite en erreur par les circonstances et qu'elle n'avait pas été informée de son droit de recours. Dans ces conditions, il était du devoir de la Commission de vérifier si des circonstances exceptionnelles justifiaient qu'elle exerce son pouvoir discrétionnaire de suspendre les délais. La recommandation de la Commission de recours étant ainsi entachée d'erreurs de droit et de fait, la décision du Greffier fondée sur cette recommandation est entachée des mêmes erreurs et doit être annulée.

En effet, pour les raisons exposées ci-dessus, il y avait clairement des éléments permettant de conclure à l'existence de circonstances exceptionnelles et la Commission de recours aurait dû envisager de lever l'exigence de respect des délais et examiner le recours sur le fond. L'affaire sera renvoyée à la CPI à cette fin. La requérante a également droit à une indemnité pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant à 20 000 euros. La requérante se verra octroyer 4 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Greffier de la Cour du 23 mars 2016 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à la CPI pour examen conformément à ce qui est dit au considérant 19 ci-dessus.
3. La CPI versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
4. La CPI versera à la requérante la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ