

## QUATRE-VINGT-DIX-HUITIÈME SESSION

Jugement n° 2402

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M<sup>me</sup> M. H. L. d. M. le 11 décembre 2003 et régularisée le 15 janvier 2004, la réponse de l'Organisation du 8 mars, la réplique de la requérante du 7 avril et la duplique de l'OIT du 17 mai 2004;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La carrière de la requérante au Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, et d'autres faits concernant la présente affaire sont exposés dans le jugement 2370, prononcé le 14 juillet 2004, relatif à la première requête de l'intéressée par laquelle celle-ci avait contesté la décision du Directeur général de rejeter la plainte pour harcèlement qu'elle avait introduite à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

Alors que cette plainte était toujours en instance, la requérante a saisi le Comité paritaire de deux autres plaintes. Dans l'une, déposée le 13 décembre 2002, elle soutenait que le Bureau avait exercé des représailles contre elle en ne prolongeant pas son contrat et en l'empêchant de travailler dans des conditions normales du fait qu'elle avait introduit une plainte pour harcèlement. Elle prétendait également que son supérieur n'avait pas respecté, comme il y était tenu, le caractère confidentiel de la plainte pour harcèlement qui était en instance. Le 28 mars 2003, avant que le Comité paritaire n'ait examiné cette nouvelle plainte, la requérante en a introduit une autre au sujet du non renouvellement de son contrat. Lors d'une audience préliminaire tenue le 2 avril 2003, le Comité paritaire a joint ces deux plaintes mais, après avoir reçu le mémoire de la requérante, il a décidé qu'il n'examinerait pas la question du manquement au devoir de confidentialité que celle-ci reprochait à son supérieur, estimant qu'il s'agissait d'une question de discipline interne qui devait être réglée par le Département du développement des ressources humaines directement avec le supérieur concerné. La secrétaire du Comité paritaire en a informé les parties dans une lettre datée du 9 juillet 2003 et a invité le Bureau à limiter ses écritures aux questions concernant les représailles et le non renouvellement du contrat.

Le Comité paritaire a reçu le mémoire de la requérante le 11 juin 2003 et celui du Bureau le 8 août, chacune des deux parties s'étant vu accorder une prolongation du délai dans lequel elle devait soumettre ses écritures. Dans une lettre du 13 août, la secrétaire du Comité, faisant référence aux «observations formulées par le Département du développement des ressources humaines selon lesquelles la procédure devait être achevée dans un délai de soixante jours faute de quoi le Comité paritaire ne serait plus compétent», a invité les parties à assister aux audiences qui se tiendraient à Genève les 28 et 29 août. Le 20 août, le conseil de la requérante lui a répondu qu'un préavis aussi court ne permettrait pas à sa cliente, qui vivait et travaillait alors au Brésil, de se rendre aux audiences. Il a proposé d'autres dates en octobre et novembre 2003.

Dans une lettre du 22 août 2003 adressée au directeur du Département du développement des ressources humaines et au président du Syndicat du personnel du BIT, le Comité paritaire a demandé aux parties à l'accord collectif en vertu duquel les procédures de règlement des différends avaient été établies — à savoir le Bureau et le Syndicat — de s'entendre pour prolonger les délais d'examen de l'affaire jusqu'au 30 novembre 2003 afin de permettre la tenue des audiences. Le Syndicat du personnel était favorable à une prolongation et en a informé le Comité paritaire dans une lettre du 25 août 2003. Le Bureau a estimé, en revanche, que, même s'il était vrai que le préavis de quatorze jours accordé par le Comité paritaire ne convenait pas, la demande de prolongation présentée par ce dernier ne constituait pas la bonne solution en l'espèce et qu'il serait davantage dans l'intérêt des parties que le Tribunal soit saisi directement. Le directeur du Département du développement des ressources humaines a communiqué cette opinion au Comité dans une lettre que ce dernier a reçue le 2 septembre 2003.

Le 16 septembre 2003, la secrétaire dudit comité a fait savoir à chacune des parties que, «puisque le Bureau ne

consent[ait] pas en l'espèce à accorder une prolongation des délais [...], le Comité paritaire n'[était] pas en mesure d'émettre une recommandation sur l'affaire en cause». Telle est la décision attaquée.

B. La requérante conteste la légalité de la «décision» du Comité paritaire de ne pas procéder à l'examen de l'affaire. A son avis, l'application arbitraire de délais constitue une violation des droits de la défense et le fait que le Bureau puisse interrompre la procédure de manière ad hoc en arguant que les délais fixés pour la tenue des audiences ont été dépassés constitue un détournement de pouvoir.

Selon la requérante, le non renouvellement de son contrat et sa mutation, «qui n'a jamais été complètement effective», dans un autre service sont des mesures qui ont porté atteinte à sa dignité et qui ont été prises en représailles à l'introduction de sa plainte pour harcèlement. Après sa mutation «illusoire», on l'a empêchée de poursuivre son travail sur le projet du Revenu minimum lié à la fréquentation scolaire (MISA selon son sigle anglais) au Mozambique — un projet qu'elle avait mis en route lorsqu'elle travaillait pour le Programme focal sur la sécurité socio économique — et le Bureau ne lui a pas confié de travail sérieux. Par ailleurs, un assistant de recherche affecté à ce programme avait tenté d'obtenir d'un chercheur externe, qu'elle n'avait jamais rencontré, une attestation indiquant qu'elle aurait eu envers ce dernier un comportement peu professionnel.

S'agissant de la décision de ne pas renouveler son contrat, la requérante estime qu'elle constituait également un détournement de pouvoir car elle était motivée par de la mauvaise volonté et un parti pris, et non par l'absence de financement, et était contraire à la recommandation du Comité des rapports. La requérante affirme par ailleurs que cette décision s'appuyait sur des faits sans rapport avec l'affaire et sur des conclusions erronées, et qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée car l'affirmation du Bureau selon laquelle il ne disposait pas de financement pour son poste n'est pas crédible. De plus, en janvier 2001, son supérieur lui avait remis une attestation indiquant que son contrat serait renouvelé pour quatre années supplémentaires. La requérante a cru à cette promesse d'emploi à long terme et le Bureau ne pouvait par conséquent s'en dédire en refusant de renouveler son contrat.

Elle soutient qu'en ne lui trouvant pas un poste susceptible de lui convenir, le Bureau a commis un détournement de procédure. Le poste qu'on lui avait proposé à Dakar ne correspondait ni à ses compétences, ni à sa formation, ni à son expérience; quant à ceux de Harare et de Yaoundé, ils étaient d'un grade inférieur. Toutes ces offres visaient à lui faire quitter, illégalement, l'Organisation.

Enfin, elle affirme avoir été victime d'une inégalité de traitement par rapport à une autre fonctionnaire qui a été rapidement mutée après s'être plainte de harcèlement et dont le poste a continué d'être financé par son ancien service après sa mutation, alors que, pour sa part, elle a dû attendre quinze mois avant d'être mutée et a été finalement informée qu'il n'y avait pas de fonds disponibles pour financer son poste au delà de la date d'expiration de son contrat.

La requérante demande tout d'abord l'annulation de la décision du Directeur général du 28 février 2003 de ne pas renouveler son contrat, sa réintégration immédiate à un poste correspondant à son affectation précédente, au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans et à son grade actuel, avec effet rétroactif au 31 mai 2003, ainsi que l'octroi de dommages intérêts et des dépens pour la procédure engagée devant le Comité paritaire. A défaut, elle réclame deux années de traitement et d'émoluments à titre de réparation pour toutes les pertes économiques qu'elle a subies. Au cas où cela ne lui serait pas non plus accordé, elle demande des dommages intérêts pour «le manque à gagner total qu'elle a subi par suite de sa venue à Genève, fondée sur la confiance qu'elle avait dans les affirmations de [son ancien supérieur] selon lesquelles elle occuperait un poste sûr à long terme, y compris, sans limites, pour tout le manque à gagner résultant de la non publication de travaux évalué à 40 000 dollars des Etats Unis». En outre, elle réclame 250 000 dollars au titre du préjudice moral subi ainsi que l'octroi des dépens pour la procédure engagée devant le Tribunal, plus des intérêts au «taux du marché» sur toutes les sommes que celui ci lui accordera. Elle demande également au Tribunal d'ordonner que des sanctions disciplinaires internes soient prises contre les fonctionnaires convaincus d'avoir participé aux représailles qu'elle estime avoir subies et de lui accorder «toute autre réparation qu'[il] jugera nécessaire, équitable et juste». Enfin, elle sollicite une audience publique avec audition de témoins et prie le Tribunal d'ordonner à la défenderesse de produire de nombreux documents en relation avec l'affaire.

C. Dans sa réponse, l'Organisation soutient que les demandes de dommages intérêts et d'audience publique présentées par la requérante, fondées sur la prétendue illégalité de la «décision» du Comité paritaire de ne pas procéder à l'examen de l'affaire, sont irrecevables car les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. Elle considère également que, s'agissant du manquement au devoir de confidentialité reproché par la requérante à son

supérieur hiérarchique, la requête est irrecevable car l'acceptation implicite par le Directeur général de la décision du Comité paritaire de ne pas examiner cette question n'a pas été contestée par la requérante dans les délais requis.

Sur le fond, l'Organisation soutient que la requête est mal fondée. La première mutation de la requérante constituait une mesure destinée à la protéger compte tenu du conflit qui l'opposait à son supérieur hiérarchique. Une description d'emploi correspondant à son expérience et à ses compétences lui a été proposée mais elle l'a rejetée. A la suite de discussions prolongées avec la requérante, le Bureau a accepté de la muter de nouveau à titre temporaire jusqu'à ce que soit trouvé un poste susceptible de lui convenir et pour le financement duquel des fonds soient disponibles. Son nouveau supérieur hiérarchique lui a proposé des tâches compatibles avec le caractère temporaire de sa mutation mais elle a refusé ces propositions. Il lui a alors permis de travailler à des tâches qu'elle choisissait elle-même, mais il n'a pu l'autoriser à partir en mission au Mozambique afin de mettre en route le projet MISA pour deux raisons : d'une part, son service ne disposait pas des fonds nécessaires pour financer cette mission et, d'autre part, la mise en œuvre du projet MISA par la requérante supposait qu'elle puisse apporter son appui à ce projet pendant au moins sept mois, et son supérieur hésitait à engager le Bureau pour une telle durée alors que le contrat de l'intéressée arrivait à expiration deux mois et demi plus tard.

En ce qui concerne les efforts déployés pour trouver un autre poste à la requérante, l'Organisation soutient qu'aucun poste susceptible de lui convenir n'était disponible à Genève, mais que trois postes sur le terrain qui correspondaient à ses qualifications et qui lui auraient permis de poursuivre son travail sur le projet MISA lui avaient été proposés. La requérante a rejeté ces propositions et, d'après l'Organisation, a catégoriquement refusé d'envisager un poste sur le terrain, bien qu'il ait été fait expressément mention dans l'offre d'engagement qu'elle avait signée en entrant au service de l'OIT d'une possible mutation vers un autre lieu d'affectation dans les cinq premières années de son engagement.

La défenderesse fait observer que les engagements de durée déterminée ne permettent pas d'escompter un renouvellement et que, même si un premier renouvellement est soumis à une recommandation favorable du Comité des rapports, il dépend également d'autres facteurs tels que la situation financière ou l'existence d'un poste correspondant au profil du fonctionnaire. La seule raison du non renouvellement du contrat de la requérante était son refus d'accepter une mutation.

Elle fait valoir que l'ancien supérieur hiérarchique de l'intéressée n'avait pas compétence pour faire une promesse quant à la durée de son engagement. Aucune promesse de renouvellement valable et liant l'Organisation n'avait donc été faite. Pour ce qui est de l'allégation d'inégalité de traitement, le Bureau relève que la situation de la fonctionnaire à laquelle la requérante fait allusion n'était ni identique ni semblable à la sienne, de sorte que le principe de l'égalité de traitement n'a pas été enfreint.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. Elle soutient que la procédure engagée devant le Comité paritaire a été «tronquée», ce qui constitue une violation de son droit fondamental à une procédure régulière.

E. Dans sa duplique, l'Organisation soutient que la «plainte» contre l'interruption alléguée de la procédure devant le Comité paritaire est différente de la plainte à l'origine de la requête devant le Tribunal et que, pour la première, les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. Elle maintient ses arguments sur le fond.

## CONSIDÈRE :

1. Entrée au service du BIT en avril 2000 au bénéfice d'un engagement de courte durée, la requérante, ressortissante brésilienne, a travaillé au Programme focal sur la sécurité socio économique (IFP/SES) en qualité d'économiste principale de grade P.5, sur la base d'un contrat de durée déterminée prenant effet le 1<sup>er</sup> septembre 2000. Après avoir saisi la médiatrice de l'Organisation d'une plainte pour harcèlement dirigée contre son supérieur hiérarchique, dans des conditions rappelées par le jugement 2370 relatif à la première requête de l'intéressée, la requérante fit l'objet d'une mutation le 4 avril 2002 à une unité du Secteur de la protection sociale, à laquelle elle fut affectée jusqu'au 31 août 2002. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2002, elle fut transférée à un autre service du même secteur jusqu'à la fin de son contrat, fixée initialement au 28 février 2003 puis, à la suite d'une prolongation de trois mois accordée par le directeur du Département du développement des ressources humaines, au 31 mai 2003.

2. L'intéressée a saisi de deux plaintes le Comité paritaire, compétent en vertu de l'article 13.2.2 du Statut du

personnel du Bureau pour proposer au Directeur général les mesures à prendre en cas de différend entre un fonctionnaire et l'Organisation. Elle se plaignit le 13 décembre 2002 des représailles dont elle aurait été la victime de la part du Bureau en raison de sa plainte pour harcèlement et qui auraient affecté le déroulement de sa carrière et ses conditions de travail, ainsi que du fait que le fonctionnaire auquel elle imputait ce harcèlement n'aurait pas respecté l'obligation de confidentialité qui lui incombait. Elle saisit le Comité paritaire le 28 mars 2003 d'une seconde plainte concernant plus spécifiquement la décision de non renouvellement de son contrat telle qu'elle lui avait été notifiée le 28 février 2003.

3. La secrétaire du Comité paritaire fit savoir le 9 juillet 2003 au conseil de l'intéressée que le Comité avait décidé d'examiner toutes les questions relatives aux efforts déployés en vue du transfert de la requérante à un poste susceptible de lui convenir ainsi qu'à la décision de non renouvellement de son contrat. Il n'examinerait pas la question du harcèlement, qui faisait l'objet d'une autre plainte, ni celle relative à la violation de l'obligation de confidentialité par le fonctionnaire contre lequel était dirigée la plainte pour harcèlement, car il s'agissait d'une question de discipline interne qui devait être réglée avec ce dernier directement par le Département du développement des ressources humaines.

4. Le 13 août 2003, la secrétaire du Comité paritaire écrivit aux parties de la part du président dudit comité pour expliquer les retards qu'avait connus la procédure et pour les informer que, comme le Comité ne serait plus compétent au-delà d'une période de soixante jours ouvrables à compter du 11 juin, date à laquelle avaient été reçues les écritures de la requérante, il convenait de procéder aux auditions nécessaires pour examiner l'affaire les 28 et 29 août 2003. Il était rappelé aux parties que seraient considérées uniquement les questions relatives aux allégations de «représailles» de la part du Bureau.

5. Le conseil de l'intéressée répondit le 20 août 2003 que sa cliente, alors au Brésil, ne serait pas disponible aux dates indiquées et qu'elle ne pourrait se libérer que dans la semaine du 13 octobre ou durant le mois de novembre. Il contesta également la limitation du champ des auditions auxquelles le Comité paritaire envisageait de procéder et indiquait pour conclure que, si le Comité ne modifiait pas les dates prévues, celui-ci devrait indiquer au Directeur général qu'il était incapable de formuler des recommandations dans cette affaire.

6. Le Comité paritaire demanda alors aux parties à l'accord collectif signé entre le Bureau et le Syndicat du personnel de prolonger les délais d'examen de l'affaire jusqu'au 30 novembre 2003; bien que le Syndicat ait été en faveur de cette prolongation, le directeur du Département du développement des ressources humaines répondit par une lettre non datée et reçue par le Comité paritaire le 2 septembre 2003 que le Bureau ne pouvait l'accepter et que, comme les délais étaient expirés, il serait dans l'intérêt des parties d'en référer directement au Tribunal de céans.

7. C'est dans ces conditions que, le 16 septembre 2003, la secrétaire du Comité paritaire fit savoir au Directeur général et au conseil de la requérante que, «puisque le Bureau ne consent[ait] pas en l'espèce à accorder une prolongation des délais» qui aurait permis de procéder à des auditions qui eussent été «appropriées et utiles», le président dudit comité avait le regret de déclarer le Comité dans l'incapacité de formuler une recommandation sur l'affaire.

8. La requérante a saisi le Tribunal le 11 décembre 2003 d'une requête dirigée contre la «décision» du 16 septembre 2003. Elle présente de nombreuses conclusions résumées sous B. Elle conteste la légalité de la «décision» du Comité paritaire de ne pas se prononcer sur ses plaintes et reprend, pour l'essentiel, les conclusions desdites plaintes concernant les représailles dont elle aurait été victime et le non renouvellement de son contrat.

9. Sur le premier point, il est permis de douter que le Comité paritaire, qui est un simple organe consultatif, ait réellement pris une «décision» susceptible d'être attaquée devant le Tribunal. La défenderesse ne le conteste cependant point et va jusqu'à considérer que cette «décision» aurait dû faire l'objet d'un recours interne et ne peut être critiquée, faute pour la requérante d'avoir épuisé les voies de recours qui lui étaient ouvertes. Le Tribunal n'entrera pas dans ces considérations et se bornera à remarquer que, contrairement à ce que soutient la requérante, le Comité paritaire n'a pas violé les règles de procédure ni commis de détournement de pouvoir en s'estimant lié par les délais résultant de l'application stricte des règles fixées par l'article 13.2.2 du Statut du personnel. L'application de ce texte, même si elle a conduit à la conséquence regrettable que le Comité paritaire ne s'est pas prononcé sur une affaire qui relevait évidemment de sa compétence, n'est pas, en elle-même, entachée d'arbitraire.

10. Puisque les voies de recours n'ont pu fonctionner, le Tribunal doit s'estimer valablement saisi des

conclusions dirigées contre la décision implicite du Directeur général, dont le silence ne peut être interprété que comme impliquant le rejet des plaintes introduites par la requérante devant le Comité paritaire.

11. Dans sa plainte du 13 décembre 2002, la requérante soutenait notamment, ainsi qu'il a été précisé ci-dessus, que son ancien supérieur hiérarchique avait violé les règles de confidentialité dans le cadre de l'affaire de harcèlement qui les opposait. Sur ce point, la défenderesse observe que la secrétaire du Comité paritaire avait notifié au conseil de la requérante, par lettre du 9 juillet 2003, qu'il s'agissait là d'une question de discipline interne devant être réglée par le Département du développement des ressources humaines avec le fonctionnaire faisant l'objet de la plainte et que, par conséquent, le Comité ne l'examinerait pas. Dans ces conditions, soutient la défenderesse, le Directeur général qui n'avait pris aucune décision expresse sur cette partie de la plainte devait être réputé avoir pris implicitement une décision confirmant la position du Comité paritaire, conformément à l'article 13.2.2, paragraphe 3, du Statut du personnel, aux termes duquel :

«Le rapport motivé du Comité paritaire, qui contient sa proposition, est soumis au Directeur général [...]. Si le Directeur général n'a pris aucune décision concernant le différend dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date de réception du rapport du Comité paritaire, il est réputé avoir pris une décision finale conforme aux mesures proposées dans le rapport du Comité paritaire. [...]»

Or, selon l'OIT, le délai de quatre vingt dix jours pour saisir le Tribunal de céans d'une requête dirigée contre cette décision finale avait expiré lorsque la requête a été déposée.

12. En l'espèce, il est permis de douter que la lettre de la secrétaire du Comité faisant part de l'opinion du président dudit comité puisse tenir lieu de rapport motivé et le dossier ne permet d'ailleurs pas d'établir si, et à quelle date, la lettre du 9 juillet 2003 a été notifiée au Directeur général. Dans ces conditions, il est impossible de soutenir qu'une décision négative implicite puisse être regardée comme ayant été prise par l'autorité compétente à une date à partir de laquelle les délais de recours auraient commencé à courir et que le Tribunal de céans aurait été saisi tardivement de cette partie des conclusions.

13. Il reste que les allégations concernant la violation des règles de confidentialité commise par l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante dans des conditions qui engageraient la responsabilité de l'Organisation ne constituent qu'un élément des critiques qui lui ont été adressées quant au traitement réservé à l'intéressée après qu'elle eut engagé une procédure de plainte pour harcèlement. Mais il n'y a pas lieu d'admettre ces allégations : le fait que l'ancien supérieur hiérarchique de la requérante ait organisé une réception au cours de laquelle il se serait réjoui du succès qu'il estimait avoir remporté au terme de la procédure de la plainte en question ne saurait, en tout état de cause, engager la responsabilité de l'Organisation.

14. Pour apprécier le bien fondé des moyens de la requête tendant à établir que l'intéressée a été pénalisée et même harcelée par l'Organisation du fait de la plainte pour harcèlement qu'elle avait formée et que les «représailles» dont elle a été l'objet ont trouvé leur aboutissement dans le non renouvellement de son contrat, il convient de retracer les principales étapes de sa carrière.

15. La requérante avait été recrutée par le Bureau en avril 2000, comme il a été indiqué ci-dessus, en qualité d'économiste principale chargée des politiques à IFP/SES et avait bénéficié à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2000 d'un contrat de durée déterminée. Son supérieur hiérarchique avait signé le 26 janvier 2001, à la demande de l'intéressée, une attestation dans laquelle il faisait part de son «intention de renouveler [son contrat] pour les quatre prochaines années afin de lui permettre de poursuivre le travail important qu'elle condui[sai]t sur les systèmes de revenu minimum, une partie vitale [du] programme de travail». C'est en novembre 2001 qu'elle a saisi la médiatrice en application de l'article 13.15 du Statut du personnel, alléguant avoir été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Après avoir pris connaissance du rapport de la médiatrice, le Bureau décida en avril 2002 de transférer l'intéressée à l'Unité d'appui à la gestion du Secteur de la protection sociale (ED/PROTECT/MSU). Mais la requérante fit valoir qu'elle avait été engagée en raison de ses qualités de chercheur et non de gestionnaire et, après de longues discussions, elle fut affectée, en septembre 2002, au Service des politiques et du développement de la sécurité sociale (SOC/POL). Dans ce nouvel emploi, elle espérait pouvoir consacrer l'essentiel de ses activités à la mise en œuvre d'un important projet pilote au Mozambique relatif au Revenu minimum lié à la fréquentation scolaire (MISA selon son sigle anglais). Cependant, son emploi continuait à être financé par son ancien programme (IFP/SES) et sa mutation à SOC/POL n'avait pas été accompagnée d'un transfert de fonds. Elle n'obtint pas de son nouveau supérieur hiérarchique la possibilité de partir en mission au Mozambique car il était entendu que le financement de son emploi reviendrait à son ancien programme dès la fin

de son engagement qui était proche, son contrat devant en principe expirer le 28 février 2003. Dans ces conditions, son supérieur hiérarchique estima inopportun de lui confier des missions au Mozambique à propos d'un projet qui aurait nécessité de sa part un suivi s'étendant au delà de la date prévue d'expiration de son contrat. Ne pouvant maintenir l'intéressée dans son poste ni lui trouver un poste à Genève, l'administration lui proposa trois postes susceptibles de lui convenir dans le Secteur de la protection sociale à Dakar, Harare et Yaoundé. Entre temps, la requérante, qui n'avait fait l'objet d'un premier rapport d'évaluation pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2000 au 31 mai 2001 qu'avec un grand retard, avait obtenu le 3 juin 2002 du Comité des rapports une décision tendant à ce qu'une évaluation technique soit conduite par un évaluateur «indépendant, extérieur et anonyme», et précisant qu'une prochaine recommandation concernerait l'évaluation de sa période probatoire. Au vu du dossier complet de l'intéressée, incluant notamment cette évaluation technique, le Comité des rapports «confirma» le 30 septembre 2002 que la requérante devait être employée à la fin de sa période probatoire et «approuv[a] la prolongation [de son] contrat».

16. A la suite de ces événements, le directeur du Département du développement des ressources humaines écrivit à l'intéressée le 28 février 2003, c'est à dire le jour même de l'expiration normale de son contrat, pour l'informer que le Bureau n'avait pu identifier un poste au siège susceptible de lui convenir et correspondant à ses préférences. Après avoir rappelé qu'elle avait refusé, par un courrier du 27 janvier 2003, les trois postes de grade P.5 sur le terrain qui lui avaient été proposés, ledit directeur, afin de lui permettre de réfléchir encore aux propositions qui lui avaient été faites, lui offrit une prolongation de trois mois de son contrat à Genève, qu'elle accepta. C'est ainsi que son engagement prit fin le 31 mai 2003.

17. Contrairement à ce que soutient la requérante, le Bureau n'a pas géré avec mauvaise foi la situation délicate dans laquelle il se trouvait et ne peut être regardé comme ayant pris les décisions concernant sa carrière par mesure de «représailles» : les décisions concernant le projet MISA et les missions envisagées au Mozambique étaient inspirées par un souci de bonne gestion que le Tribunal ne saurait mettre en cause. De même, les postes qui ont été proposés à l'intéressée — dont le contrat stipulait qu'elle pourrait être mutée — correspondaient à son grade et à ses compétences, quelles que soient les insuffisances du libellé de la description du poste de Dakar. Par ailleurs, la requérante n'avait aucun droit au renouvellement de son contrat et le Tribunal qui n'exerce qu'un contrôle restreint sur les décisions prises en cette matière par l'autorité compétente ne décèle dans l'affaire aucune erreur de fait ni de droit, ni de détournement de pouvoir : bien que le Comité des rapports ait préconisé un tel renouvellement, l'Organisation n'était pas liée par sa recommandation et a pu tirer les conséquences du refus opposé par l'intéressée aux propositions de mutation qui lui étaient faites. Les éléments de preuve les plus favorables à la cause de la requérante ne permettent pas de conclure que la décision de non renouvellement de son contrat ait été prise de mauvaise foi ou en «représailles» à sa plainte pour harcèlement moral. En conséquence, l'audience publique et l'audition de témoins demandées ne sont pas nécessaires. Quant aux nombreux documents dont la requérante demande la production, le Tribunal s'estime suffisamment informé par les pièces du dossier dont il dispose et ne juge pas nécessaire de procéder à la prospection demandée par l'intéressée, compte tenu des éléments de preuve fournis par les parties.

18. Le Bureau s'est trouvé dans une situation délicate et le transfert de la requérante d'abord à ED/PROTECT/MSU puis, ultérieurement, à SOC/POL constituait en principe une réponse raisonnable à cette situation. Quant au moyen tiré de ce qu'un agent de l'Organisation aurait fait pression sur un chercheur externe pour qu'il émette des appréciations fausses sur le comportement de l'intéressée, il ne peut conduire à retenir en l'espèce la responsabilité de la défenderesse.

19. Il reste que la requérante peut légitimement se plaindre :

- d'avoir été amenée à entamer une carrière au Bureau et à quitter son pays et son précédent emploi dans l'espoir, raisonnable, que les projets auxquels elle allait être associée dureraient plusieurs années;
- d'avoir été transférée à SOC/POL sans que son poste et le financement qui lui était affecté aient été transférés;
- d'avoir été mise dans une situation où ne lui ont pas été confiées des tâches correspondant effectivement à ses capacités et à son grade durant la période de plusieurs mois allant de la date de son transfert initial jusqu'au moment où elle a refusé les postes qui lui ont été offerts; et
- d'avoir connu des retards incompréhensibles dans l'évaluation de son travail.

Bien que le Tribunal ne remette pas en cause la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante au delà des reports dont elle a déjà bénéficié et ne retienne pas le moyen tiré de la violation du principe de l'égalité de traitement, il estime qu'il y a lieu de compenser les atteintes causées à sa dignité dans les conditions rappelées ci dessus et de lui allouer, sans préjudice des mesures qui doivent être prises pour l'exécution du jugement 2370, une indemnité de 30 000 francs suisses.

20. Obtenant partiellement satisfaction, la requérante a droit à des dépens fixés à 3 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIT versera à la requérante une indemnité de 30 000 francs suisses.
2. Elle lui versera également 3 000 francs à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet