

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.
c.
OIM

123^e session

Jugement n° 3726

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} I. R. le 18 avril 2014, la réponse de l'OIM du 11 août, la réplique de la requérante du 11 septembre et la duplique de l'OIM du 18 décembre 2014;

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 décision de rejeter sa demande d'indemnisation pour exploitation et travail obligatoire.

La requérante est entrée au service du Bureau de l'OIM à Chisinau (Moldavie) en juillet 2009 au titre d'un contrat forfaitaire spécial. Elle se vit ensuite proposer un contrat de durée déterminée d'un an en qualité d'assistant juridique au grade G.5. Son contrat fut renouvelé trois fois consécutives jusqu'au 30 septembre 2013.

Par lettre du 29 juin 2013, la requérante fut informée du non-renouvellement de son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 30 septembre 2013 en raison de «fortes contraintes budgétaires». Le 27 août, elle présenta une demande de réexamen de cette décision, soutenant que depuis 2010 elle avait été «surchargée de tâches et de responsabilités sans pour autant obtenir d'augmentation de grade ou de salaire». Elle avait

accepté ces tâches supplémentaires, car elle estimait qu'elle courait le «risque» d'être «licenciée» si elle refusait. Elle réclamait 129 600 dollars des États-Unis à titre de rémunération pour les tâches supplémentaires correspondant à celles d'un administrateur recruté au plan national de grade C qu'elle avait assumées entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2013 mais qui ne faisaient pas partie de ses attributions de 2010, ainsi que 100 800 dollars qui représentaient la différence entre le salaire mensuel d'un administrateur recruté au plan national de grade C et le salaire mensuel G.5 qui lui avait été versé, pendant la même période, depuis qu'elle avait eu à assumer deux nouvelles responsabilités qui avaient été ajoutées à ses attributions de 2010. En outre, elle réclamait des dommages-intérêts pour tort moral pour exploitation et atteinte à sa santé, d'un montant de 40 000 dollars.

Par lettre du 30 septembre 2013, la requérante fut informée que ses demandes étaient rejetées comme dénuées de fondement. Quant aux arguments avancés au sujet des tâches supplémentaires qu'elle aurait prétendument assumées, l'administration releva qu'elle les avait déjà avancés lorsqu'elle avait contesté la décision de modifier ses attributions de 2010 dans une précédente demande de réexamen datée du 25 janvier 2013. Comme elle n'avait pas contesté la réponse de l'OIM du 25 février 2013, ses demandes à cet égard étaient tardives.

La requérante saisit la Commission paritaire d'appel le 25 octobre 2013. Dans son rapport, la Commission considéra que les points soulevés dans sa première demande de réexamen n'étaient pas recevables, mais décida de les examiner sur le fond afin de déterminer si le traitement de l'intéressée constituait ou non un travail forcé ou obligatoire. Elle conclut que la requérante n'avait pas prouvé qu'une réelle «menace de licenciement» existait, que le non-renouvellement de son contrat était légal et que ses conditions d'emploi ne constituaient pas un travail forcé. Elle recommanda donc le rejet du recours comme dénué de fondement. Toutefois, relevant que la clause intitulée «Accomplissement d'autres tâches connexes» dans ses attributions de 2010 était rédigée d'une manière vague pouvant donner lieu à des abus, elle formula une recommandation générale concernant la rédaction des contrats et des attributions en

indiquant qu'ils devaient fixer des paramètres clairs pour l'engagement d'un fonctionnaire afin d'éviter les abus potentiels.

Par lettre du 29 janvier 2014, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de faire siennes les conclusions de la Commission. Telle est la décision attaquée.

Devant le Tribunal, la requérante maintient les demandes qu'elle avait formulées dans sa demande de réexamen datée du 27 août 2013. Elle réclame également les dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante soulève une question de procédure concernant la remise, tardive selon elle, de la réponse de l'OIM à sa procédure préalable à l'introduction d'un recours (demande de réexamen). L'OIM indique avoir reçu la procédure préalable à l'introduction d'un recours de la requérante le 29 août 2013. L'OIM affirme que le délai de trente jours dans lequel la requérante devait recevoir sa réponse expirait le samedi 28 septembre 2013, mais que, conformément à la jurisprudence du Tribunal telle qu'elle ressort notamment du considérant 3 du jugement 2831, la date limite effective était le lundi 30 septembre 2013, date à laquelle la réponse a été transmise par courriel à la requérante, qui en a accusé réception le même jour. En réponse à cette affirmation, la requérante déclare ce qui suit dans sa réplique :

«Permettez-moi de relever qu'en vertu de l'annexe D au Statut du personnel de l'OIM [...] l'administration du Bureau de l'OIM en Moldavie devait me faire parvenir l'original de sa réponse par courrier postal, étant donné que nous sommes en cours de procédure contentieuse au regard de l'annexe D au Statut du personnel de l'OIM, et non par courriel. En conséquence, même si l'on considère que la date limite d'envoi de sa réponse était le 30 septembre 2013 (comme suggéré par l'organisation défenderesse), l'administration du Bureau de l'OIM en Moldavie n'a envoyé l'original de sa réponse que le 1^{er} octobre 2013, ce qui est considéré comme un retard, indépendamment du préjudice que j'ai subi. Je souhaite préciser que le principe d'équité dans la procédure a été enfreint par l'OIM en l'espèce, étant donné que, si c'était moi qui avais

accusé un retard (ne serait-ce que d'un jour), l'affaire aurait été rejetée et je n'aurais plus disposé d'aucun recours.»* (Soulignement ajouté par la requérante.)

La requérante demande au Tribunal de tenir compte de cet élément sur le plan procédural mais aussi d'y voir «le reflet de l'attitude de l'administration de l'OIM à [s]on égard», laquelle a fait preuve de mauvaise foi à de nombreuses reprises. Toutefois, il ressort de l'alinéa v) de l'article 4 de l'annexe D que le chef de l'administration du lieu d'affectation de la requérante devrait simplement répondre dans les trente jours suivant la réception de la procédure préalable à l'introduction d'un recours. Indépendamment du fait qu'en l'espèce ce délai expirait un samedi (voir les jugements 3566, aux considérants 3 et 4, et 2831, au considérant 3), dans la mesure où cette disposition ne précise pas les conséquences d'un non-respect du délai prévu, ce moyen soulevé par la requérante est sans fondement.

2. La requérante fait référence au non-renouvellement de son engagement lorsque celui-ci est arrivé à expiration, le 30 septembre 2013. Toutefois, elle ne soulève pas ce point comme l'une de ses conclusions, mais plutôt comme un moyen à l'appui de son allégation de mauvaise foi de la part de l'OIM. La requérante s'était montrée très claire sur ce point dans son recours interne du 25 octobre 2013 devant la Commission paritaire d'appel, déclarant ce qui suit :

«Je précise que, dans ma demande du 27 août 2013, **je n'ai pas contesté [la] décision de non-renouvellement de mon contrat d'engagement**, mais j'ai simplement démontré que cette décision était subjective [...] car c'est la première fois depuis la création du poste d'assistant juridique au sein de la Mission de l'OIM en Moldavie [que] celui-ci n'est pas financé [...] alors qu'un litige m'oppose à l'administration de l'OIM en Moldavie concernant mon emploi [...] mais je considère cette décision comme un moyen pour l'administration de l'OIM en Moldavie de dissimuler l'exploitation dont j'ai été victime, manœuvre visant à se débarrasser de moi, à ne pas me rémunérer pour le travail obligatoire que j'ai effectué pour la Mission et à ne pas m'accorder une promotion, évitant un litige lié à mon contrat, ce qui constitue **clairement des actes de mauvaise foi de la part de l'administration de l'OIM en Moldavie.**»* (Caractères gras ajoutés par la requérante.)

* Traduction du greffe.

3. En substance, la requérante demande au Tribunal d'ordonner à l'OIM de l'indemniser au motif que l'Organisation n'aurait pas respecté ses droits en matière d'emploi en l'exploitant et en la soumettant à un travail forcé ou obligatoire, en violation du paragraphe 1 de l'article 2 de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé (1930), en lui imposant des tâches qui ne faisaient pas partie de ses attributions et relevaient d'un grade supérieur à son grade G.5. Toutefois, elle indique clairement dans sa réplique que ce qu'elle affirme c'est qu'elle a été soumise à un «travail obligatoire», en violation de la convention. Elle déclare ce qui suit :

«Dans [...] sa réponse, l'organisation défenderesse présente de manière erronée les réclamations que j'ai formulées dans mon recours devant la Commission paritaire d'appel de l'OIM. En effet, je n'ai jamais affirmé avoir été soumise à un "travail forcé". [...] J'ai affirmé avoir été victime d'exploitation et soumise à un travail obligatoire, deux notions juridiques différentes [...].»

4. Le Tribunal a déjà eu l'occasion de définir l'étendue de sa compétence lorsqu'une partie invoque la violation d'un droit au regard d'une convention de l'OIT :

«Le requérant soutient que l'OIT a agi en violation de ses propres instruments internationaux en ne renouvelant pas son contrat. Il se réfère en particulier à la convention n° 158 et à l'alinéa c) de l'article 3.2 de la recommandation n° 166. [...] [C]es instruments ne créent d'obligations qu'à l'égard des États membres et ne visent en aucun cas la relation entre l'OIT et ses fonctionnaires, qui est régie par les termes des contrats conclus entre l'OIT et les membres de son personnel et par la réglementation interne de l'Organisation telle qu'elle a été interprétée et appliquée par le Tribunal dans sa jurisprudence (voir, par exemple, le jugement 2662, au considérant 12).» (Jugement 3448, au considérant 10.)

Toutefois, l'interdiction du travail forcé ne résulte pas de la seule Convention sur le travail forcé. Cette interdiction constitue également l'un des principes et droits fondamentaux au travail reconnus par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (1998), qui est accepté par tous les États membres de l'OIT lorsqu'ils adhèrent à l'Organisation. Dans son jugement 1333, au considérant 5, le Tribunal a déjà considéré que :

«[I]e droit que le Tribunal applique lorsqu'il statue sur les requêtes qui lui sont adressées n'inclut pas seulement les textes en vigueur au sein de

l'organisation défenderesse, mais également les principes généraux de droit et les droits fondamentaux de l'homme.»

Par conséquent, il y a lieu d'examiner la conclusion de la requérante tendant au versement d'une indemnisation pour travail obligatoire et exploitation.

5. La requérante cite plusieurs conventions internationales. Comme indiqué au paragraphe précédent, lesdites conventions ne sont opposables qu'aux États parties, mais les principes généraux qui y sont inscrits peuvent également s'appliquer aux relations avec le personnel. La requérante cite, par exemple, l'alinéa a) du paragraphe 3 de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), qui dispose que «[n]ul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire». Il est important de signaler que la requérante fait également référence à la définition donnée au paragraphe 1 de l'article 2 de la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930, qui prévoit ce qui suit : «Aux fins de la présente convention, le terme "travail forcé ou obligatoire" désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.»

Le Tribunal relève que les expressions «travail forcé» et «travail obligatoire» ont le même sens. Le Tribunal relève également que cette disposition impose deux conditions cumulatives que la requérante doit satisfaire pour prouver qu'elle a effectivement été soumise à un travail obligatoire. Elle doit en effet prouver qu'au moment des faits elle travaillait sous la menace d'une peine, mais aussi qu'elle ne s'était pas offerte de plein gré pour effectuer les tâches en question.

6. La requérante affirme qu'entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2013, l'OIM lui a imposé cinq tâches supplémentaires nécessitant des compétences correspondant à celles d'un administrateur recruté au plan national de grade C, au regard des normes de classement des postes de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) créée par l'Assemblée générale des Nations Unies, ratifiées par l'OIM, alors qu'elle était au grade G.5 et rémunérée en conséquence. La requérante affirme que la surcharge de travail liée à ces tâches a nui à sa santé.

7. Deux nouvelles tâches furent ajoutées aux attributions de la requérante à l'occasion du renouvellement de son contrat de durée déterminée d'un an en octobre 2010, puis lors des renouvellements ultérieurs. Ces deux nouvelles tâches figuraient dans les clauses 1 et 7, qui se lisent comme suit :

«1. Négocier, rédiger, réviser et harmoniser des documents juridiques (administratifs et thématiques) avec le département juridique au siège de l'OIM pour la Mission, y compris des contrats, des protocoles d'accord et des conventions, et contrôler leur mise en œuvre.

7. Servir de point de contact de l'OIM pour la Moldavie relativement aux questions d'égalité hommes-femmes, et de membre du groupe Droits de l'homme, justice et égalité hommes-femmes des Nations Unies, ainsi que des groupes de travail gouvernementaux sur les droits de l'homme et l'égalité hommes-femmes.»*

8. Les trois autres tâches supplémentaires furent attribuées à la requérante par son supérieur hiérarchique direct, prétendument sur la base de la clause 11, qui avait également été ajoutée à ses attributions à l'occasion du renouvellement de son contrat pour la période comprise entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 septembre 2011, et fut maintenue dans ses attributions ultérieures. La clause 11 est une clause de portée générale, en vertu de laquelle la requérante devait accomplir «d'autres tâches connexes attribuées en cas de besoin par le chef de la Mission de l'OIM en Moldavie ou les coordinateurs de projet».

9. L'une de ces trois tâches supplémentaires exigeait de la requérante qu'elle assure la coordination d'un groupe d'avocats engagés par le Bureau de l'OIM en Moldavie dans le cadre des projets du Département prévention et protection (P&P). Ces projets, qui étaient gérés par son supérieur hiérarchique direct, visaient à fournir aux bénéficiaires de l'OIM un appui juridique et une représentation devant les tribunaux. La requérante affirme que, dans le cadre de ce projet, elle était chargée de recueillir et d'évaluer chaque mois les rapports des avocats sur les différentes affaires, d'assurer le suivi des affaires et des progrès réalisés par les avocats dans le cadre de chacune d'entre elles, de rendre compte

* Traduction du greffe.

à son supérieur hiérarchique direct des activités des avocats et de préparer les factures et les paiements pour chaque affaire conformément aux règles applicables de l'OIM. Selon la requérante, «[c]ette activité était très chronophage, exigeait un travail méticuleux et des efforts conséquents, et nécessitait [s]es qualifications professionnelles de juriste (diplômée d'une faculté de droit)».

Concernant la deuxième tâche supplémentaire, la requérante affirme qu'au cours de la période comprise entre les mois d'octobre 2010 et septembre 2013, elle fut chargée d'apporter un appui au projet de l'OIM intitulé «Prévenir la corruption et l'impunité dans le cadre de la lutte contre la traite des personnes : donner aux médias les moyens d'agir et favoriser la coopération entre société civile et services de répression, 2010-2013» (le «projet GTiP 1»). La requérante explique que ce projet faisait également partie du programme P&P, et affirme qu'elle a dû assurer des fonctions de coordination dans ce cadre au cours des trois années concernées. Elle déclare que, pour ce projet, elle était notamment chargée de coordonner les activités d'un groupe d'experts engagés par l'OIM, de participer à l'élaboration et à la publication de l'Étude et du Guide, deux publications essentielles du projet GTiP 1, de suggérer des idées et de donner son avis concernant ces deux publications, de participer à l'élaboration des comptes rendus sur l'état d'avancement du projet à destination du bailleur de fonds, de recueillir et compiler les informations sur la mise en œuvre du projet, de préparer des rapports d'avancement provisoires à destination du bailleur du fonds et de coordonner la préparation des projets de rapports d'avancement avec les différents départements concernés de l'OIM.

S'agissant de la troisième tâche supplémentaire, la requérante indique qu'elle consistait à fournir un appui au projet de l'OIM intitulé «Renforcement des capacités procédurales dans le but d'instruire et poursuivre les affaires de traite de personnes en Moldavie (2010-2012)» (le «projet GTiP 2»). Elle explique que, dans le cadre de ce projet, pendant la période comprise entre le 1^{er} octobre 2010 et le 30 mars 2013, elle a notamment participé à l'élaboration de la proposition de projet, coordonné les activités liées au projet avec le bailleur de fonds et les autres

partenaires, participé à la définition des attributions du conseiller sur site et de son assistant juridique, et pris part à la procédure de sélection.

L'OIM ne contredit pas ces déclarations.

10. La requérante soutient que, bien qu'elle ait signé ses renouvellements de contrat et ses nouvelles attributions sans protester ni contester l'inclusion de la clause 11 et de deux nouvelles tâches, son consentement était vicié. Elle affirme en effet que lorsqu'elle a signé ces documents, l'OIM ne l'avait pas informée par écrit des normes de classement des postes de la CFPI, ni des compétences requises et des tâches à effectuer selon les différents grades. Elle affirme qu'en vertu de ces normes elle aurait dû se voir confier, de par son grade G.5, des tâches logistiques, techniques et de secrétariat, alors que, dans les faits, les deux nouvelles tâches qui lui avaient été imposées nécessitaient des compétences analytiques ainsi qu'une connaissance des conventions relatives aux droits de l'homme et des lois nationales et internationales sur les droits de l'homme et l'égalité hommes-femmes. Elle déclare également qu'à l'époque elle ne savait pas qu'il était illégal de lui attribuer de telles fonctions, qui impliquaient des responsabilités correspondant à la catégorie des administrateurs, et que l'administration de l'OIM lui avait par conséquent imposé ces tâches de manière trompeuse et dolosive, ce qui avait vicié son consentement.

11. Le Tribunal a déclaré, dans son jugement 3350, au considérant 2 :

«À l'instar des contrats de droit privé, la conclusion du contrat d'engagement d'un fonctionnaire repose notamment sur l'autonomie de la volonté; le principe supérieur de bonne foi et la règle *pacta sunt servanda* exigent que chacune des parties se tienne à l'expression de cette volonté pour autant qu'elle n'ait pas été affectée d'un vice du consentement.»

Le Tribunal a également déclaré dans son jugement 856, au considérant 3 :

«Le vice de consentement résulte normalement d'une pression extérieure d'une nature telle que l'agent est obligé d'obéir.»

12. Le Tribunal estime que la requérante n'a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'elle a subi «une pression extérieure d'une nature telle [qu'elle] était obligée d'obéir» au moment des faits, ce qui

aurait eu pour effet de vicier son consentement. Le Tribunal relève que, selon l'OIM, les attributions figurant dans le contrat de 2010 de la requérante ont été modifiées afin de refléter certaines évolutions dans les responsabilités de la requérante. L'OIM affirme notamment que les fonctions de traduction des documents liés aux différents projets ont été supprimées des attributions de la requérante pour 2010, que d'autres responsabilités ont été fusionnées et précisées, et que les deux nouvelles tâches ont été ajoutées. Ces questions relèvent de la compétence de l'administration, et non de celle du Tribunal. En outre, comme le Tribunal l'a déjà souligné, au considérant 14 du jugement 3135 notamment, les fonctionnaires des organisations internationales doivent connaître les dispositions statutaires qui leur sont applicables et ne peuvent invoquer une méconnaissance desdites dispositions. Par ailleurs, aucun élément de preuve ne permet de conclure que l'OIM a obtenu par le biais de manœuvres trompeuses ou dolosives le consentement de la requérante concernant les tâches en question. Ce moyen s'avère donc infondé.

13. De plus, le Tribunal ne considère pas que la portée générale de la clause 11 la rend illégale, comme l'affirme la requérante, mais il estime que l'administration de l'OIM, connaissant les normes de classement des postes de la CFPI, aurait su qu'une telle clause l'autorisait uniquement à attribuer à la requérante des tâches et fonctions compatibles avec son grade G.5.

14. La requérante soutient que les trois tâches supplémentaires qui lui ont été attribuées, supposément en vertu de la clause 11, s'apparentent à du travail obligatoire, dans la mesure où ces tâches lui ont été imposées sous la menace d'une peine et où elle ne s'est pas offerte de plein gré. Elle affirme qu'elle ne pouvait les refuser car elle risquait d'être licenciée pour prestations non satisfaisantes, conformément au sous-alinéa iv) de l'alinéa b) de l'article 9.4 du Statut du personnel de l'OIM. Elle ajoute que son licenciement l'aurait privée de toute source de revenus et qu'elle était en position de faiblesse, étant donné qu'elle n'aurait pu se permettre de se retrouver sans emploi du fait de son état de santé, qui nécessitait des analyses et examens médicaux réguliers depuis son opération en 2006. Le Tribunal rejette ce moyen comme étant dénué de

fondement, dans la mesure où ni ces affirmations ni les éléments de preuve présentés ne suffisent à démontrer que les trois tâches supplémentaires, ou même les deux nouvelles tâches et les responsabilités y afférentes, lui ont été imposées sous la menace d'une peine.

15. S'agissant de l'argument selon lequel la requérante aurait été victime d'exploitation, les parties semblent convenir que ce terme englobe plusieurs formes d'exploitation, y compris le travail forcé et le travail obligatoire. Le Tribunal estime que ce moyen est lui aussi dénué de fondement, dans la mesure où il n'est démontré ni par l'argumentation développée par la requérante, ni par les éléments de preuve présentés.

16. Il apparaît toutefois clairement que, dans le cadre des cinq tâches en question attribuées à la requérante, celle-ci a été amenée à assumer des fonctions dépassant le cadre initial des tâches logistiques, techniques et de secrétariat correspondant à son grade G.5 au regard des normes de classement des postes de la CFPI.

17. La requérante fournit des extraits de la page d'accueil du portail Carrières des Nations Unies à l'appui de son affirmation selon laquelle, au regard des normes de classement des postes de la CFPI, son grade G.5 correspond à des compétences et tâches connexes de nature technique, logistique et de secrétariat, tandis que les administrateurs recrutés au plan national occupent des postes nécessitant des compétences et des qualités analytiques, des connaissances et des qualifications spécialisées, mais aussi des fonctions décisionnelles. Un passage se lit notamment comme suit :

«Ces administrateurs sont normalement recrutés localement et accomplissent des fonctions de la catégorie des administrateurs. Les conditions à remplir [pour les administrateurs recrutés au plan national] sont les mêmes que pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; ils doivent être titulaires au minimum d'un diplôme universitaire du premier cycle. Les administrateurs recrutés au plan national peuvent uniquement être affectés ailleurs que dans les villes siège. Les administrateurs recrutés au plan national sont des ressortissants du pays où ils sont en poste et leurs fonctions doivent avoir un contexte national. [...] Ils occupent par exemple des postes de spécialiste des droits de l'homme, [et] de juriste [...]»

18. Un autre passage précise les qualifications requises pour les postes relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies et, par extension, de l'OIM :

«Normalement, un diplôme universitaire supérieur est exigé [...]. Toutefois, on admet fréquemment que vous remplissez les conditions requises en matière de formation si vous êtes titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle et avez l'expérience professionnelle demandée.»

Le même passage explique la nature du travail des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :

«À ces postes, il faut le plus souvent faire preuve de discernement pour analyser et évaluer les problèmes et choisir entre diverses options. Il faut aussi avoir une bonne compréhension d'un système organisé de connaissances théoriques d'un niveau équivalent à celui d'un diplôme universitaire. Si ces connaissances sont habituellement acquises dans le cadre d'une formation traditionnelle, elles peuvent, pour certains domaines ou dans certaines disciplines spécialisées, l'être au moyen d'un autre type de formation, par l'apprentissage personnel ou par la pratique.»

19. L'OIM n'a pas contesté le fait que les cinq tâches en question attribuées à la requérante ont conduit celle-ci à remplir des fonctions et à assumer des responsabilités relevant d'un grade supérieur à son grade G.5. Une organisation internationale est tenue de respecter la structure de grades et le grade assigné à chaque fonctionnaire. À cet égard, le Tribunal a indiqué ce qui suit dans le jugement 808, au considérant 22 :

«[I]l convient de souligner en conclusion que le Directeur général est libre, dans le respect du grade des agents et des correspondances typiques qui existent entre ces grades et les emplois, d'affecter les fonctionnaires qui sont à sa disposition, selon les besoins du service. Ces affectations sont indépendantes de l'acceptation des fonctionnaires intéressés, qui doivent être prêts à exercer tout emploi correspondant à leur grade, conformément à leurs aptitudes et aux termes de leur nomination.»

20. La requérante semble demander au Tribunal de reclasser son poste au regard des tâches accomplies, ce qui ne relève pas de la compétence du Tribunal (voir le jugement 3284, au considérant 12). Le Tribunal peut néanmoins octroyer des dommages-intérêts dès lors qu'il est constant qu'un requérant a effectué des tâches au-delà de son grade (voir, par exemple, le jugement 3284, aux considérants 14 et 17). Le

Tribunal estime donc que la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel en réparation du fait qu'elle a accompli des tâches au-delà de son grade G.5, et qu'elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral au titre du préjudice subi du fait du manquement de l'OIM.

21. Le Tribunal relève que la requérante s'est trouvée dans cette situation pendant trois ans. Par conséquent, il y a lieu de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 dollars et 1 000 dollars supplémentaires pour les dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIM versera à la requérante une indemnité de 50 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
2. L'OIM versera à la requérante une indemnité de 10 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. L'OIM versera à la requérante la somme de 1 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ