

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

F.
c.
CPI

125^e session

Jugement n° 3907

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M^{me} F. F. le 21 mai 2016 et régularisée le 16 juin, la réponse de la CPI du 28 septembre 2016, la réplique de la requérante du 9 janvier 2017 et la duplique de la CPI du 20 avril 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 les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement de durée déterminée.

Au moment des faits, la requérante travaillait pour la CPI en tant que chef de l'Unité de la gestion du personnel de classe P-3, au titre d'un engagement de durée déterminée qui devait expirer le 13 avril 2020.

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. Cette restructuration fut par la suite intitulée «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 17 juin 2015, le Greffier de la Cour informa la requérante que son poste était supprimé et que son contrat prendrait fin avec effet au 15 octobre 2015. Il lui expliqua qu'il avait été décidé de modifier la structure de la Section des ressources humaines et que, par suite de cette restructuration, son poste n'était plus nécessaire et qu'un poste de fonctionnaire des ressources humaines chargé des prestations et des états de paie serait créé à la place. Elle fut informée, entre autres, des options dont elle disposait, notamment accepter une indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel ou faire acte de candidature (à de nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*) en qualité de candidate interne bénéficiant du statut prioritaire prévu par les Principes et procédures. Si elle devait passer un entretien d'embauche pour un poste quel qu'il soit en qualité de candidate prioritaire, elle ne pourrait plus opter pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel.

À la suite de la lettre du 17 juin, la requérante fit acte de candidature à plusieurs nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*, et ce, en qualité de candidate interne bénéficiant du statut prioritaire.

Le 16 juillet 2015, la requérante demanda le réexamen de la décision du 17 juin en ces termes : «Je me réfère à votre lettre de notification du 17 juin 2015 [...] concernant la suppression avec effet au 15 octobre 2015 du poste de chef de l'Unité de la gestion du personnel que j'occupe actuellement. Je souhaiterais déposer une demande de réexamen [...]».* Par lettre du 21 août, le Greffier répondit que la requérante avait demandé le réexamen de la décision de supprimer son poste et il confirma cette décision.

Le 5 octobre, la requérante forma un recours dans lequel elle contestait les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement.

* Traduction du greffe.

Par lettre du 13 octobre 2015, le Greffier informa la requérante qu'elle n'avait pas réussi à obtenir un poste au terme des procédures de recrutement auxquelles elle avait pris part. Elle fut également informée que son engagement prendrait fin le 22 octobre.

Le 20 octobre, la requérante présenta une requête en suspension d'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. Le 22 octobre, elle fut informée que la date de résiliation de son engagement avait été reportée au 23 octobre. Le 22 octobre également, la Commission de recours recommanda que sa requête en suspension d'exécution soit rejetée. Le 23 octobre 2015, le Greffier accepta cette recommandation et la requérante quitta ses fonctions ce jour-là.

Dans un rapport en date du 22 janvier 2016, la Commission de recours conclut que le recours formé par la requérante le 5 octobre 2015 était en tous points recevable. La majorité des membres de la Commission recommanda les options suivantes au Greffier : a) envisager d'ordonner que soit établi, si possible, un questionnaire d'analyse de poste recensant les fonctions que la requérante accomplissait réellement à l'époque des faits ainsi que leur incidence, le cas échéant, sur le classement de son poste; b) envisager la possibilité de la réaffecter à un poste quel qu'il soit sans procédure de concours et, à défaut, expliquer pourquoi cela n'était pas possible et préciser quels postes avaient été examinés à cet effet; et c) envisager en tout état de cause de lui octroyer une compensation pour les manquements de la CPI à son devoir de sollicitude à son endroit, ainsi qu'une compensation s'il était impossible de réaliser une évaluation sur place ou de procéder à une réaffectation en raison du temps écoulé depuis les faits. La Commission recommanda également au Greffier d'envisager d'indemniser la requérante de manière appropriée du fait que son poste n'avait pas fait l'objet d'un questionnaire d'analyse. Dans une opinion minoritaire, un membre de la Commission exprima son désaccord partiel quant au fond.

Le 22 février 2016, le Greffier informa la requérante qu'il n'était pas d'accord avec la conclusion de la Commission de recours selon laquelle son recours était recevable s'agissant de la décision de mettre fin à son engagement. Il n'acceptait pas non plus les recommandations de la majorité des membres de la Commission. En conséquence, il

confirmait les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner qu'elle soit réintégrée dans son ancien poste de chef de l'Unité de la gestion du personnel. S'il n'est pas possible de la réintégrer dans son ancien poste, elle demande sa réintégration dans un autre poste équivalent. En outre, elle réclame une réparation pour la perte subie en termes de salaire (indemnité de poste comprise), d'assurance maladie, d'assurance dépendance ainsi que de droits à pension, avec des intérêts sur ces sommes à compter du 23 octobre 2015. À titre subsidiaire, elle réclame des dommages-intérêts d'un montant de 367 562,90 euros (soit cinq fois son traitement annuel de base), assortis d'autres éléments de rémunération. Elle réclame une indemnité pour tort moral et des dépens raisonnables. Elle demande toute autre réparation que le Tribunal jugera appropriée et, dans sa réplique, affirme que cette réparation pourrait prendre la forme de dommages-intérêts punitifs.

La CPI fait valoir que la requête est irrecevable en ce qu'elle porte sur la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête et de ne pas faire droit aux conclusions de la requérante. La CPI conteste le montant des dommages-intérêts réclamés et demande au Tribunal que le montant de l'indemnité de licenciement versée à la requérante et tout revenu professionnel qu'elle aurait perçu du 23 octobre 2015 au 13 avril 2020 soient déduits de toute compensation qui lui serait octroyée à raison du préjudice financier subi.

CONSIDÈRE :

1. Le 17 juin 2015, le Greffier de la Cour a informé la requérante de la décision de supprimer son poste. Par la même lettre, il l'a également informée de la résiliation de son engagement. Dans la présente requête, la requérante conteste la suppression de son poste et la résiliation de son engagement. Ces décisions découlent de la restructuration du Greffe de la Cour.

2. La CPI fait valoir que la requête est irrecevable en tant qu'elle est dirigée contre la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante. La CPI soutient que, dans sa demande de réexamen, la requérante a contesté la décision de supprimer son poste et non la résiliation de son engagement. Ce n'était que dans le cadre du recours interne qu'elle avait élargi l'objet de son recours pour qu'il porte aussi sur la décision de mettre fin à son engagement.

3. Il apparaît que, dans ses écritures, la requérante a considéré la lettre du 17 juin comme la notification d'une décision unique. Cela ressort également des arguments qu'elle a formulés pour répondre à la position de la CPI concernant la recevabilité. La requérante renvoie à la phrase suivante de ladite lettre : «Ainsi, votre poste sera supprimé et votre engagement prendrait fin avec effet au 15 octobre 2015.»* Elle souligne que cette phrase ne peut être comprise que comme notifiant une décision de supprimer son poste et, par conséquent, de mettre fin à son engagement. Autrement dit, si son poste n'était pas supprimé, son engagement ne serait pas résilié. Le Tribunal note que, si elle obtenait gain de cause sur la question de la suppression de son poste, la résiliation de son engagement serait entachée d'illégalité. Ce n'est que si la suppression de son poste était légale que la résiliation de son engagement pourrait être maintenue. Pour des raisons qui apparaîtront plus loin, il n'est pas nécessaire à ce stade de trancher la question de la recevabilité. Il suffira de dire que la décision de supprimer un poste et celle de résilier un engagement sont deux décisions distinctes.

4. La requérante avance un certain nombre d'arguments à l'appui de son affirmation selon laquelle la décision du Greffier de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement était illégale. Elle fait valoir que les Principes et procédures qui fondent ladite décision ont été promulgués illégalement, que la décision de supprimer son poste était entachée d'une erreur de procédure puisque la procédure de classement n'avait pas été menée en conformité avec les Principes et procédures, que les conditions devant être remplies pour que son poste

* Traduction du greffe.

soit supprimé ne l'avaient pas été, que la CPI n'avait pas déployé des efforts raisonnables pour la réaffecter, et que la décision répondait à des motifs inappropriés et était entachée de détournement de pouvoir.

5. Étant donné que la question de la légalité de la promulgation des Principes et procédures est au cœur de la présente requête, l'examen de la Directive de la Présidence ICC/PRESG/2003/001 du 9 décembre 2003, des Principes et procédures ainsi que des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel fournira le contexte nécessaire à l'analyse qui suivra.

6. La Directive de la Présidence régit la promulgation de trois types de textes administratifs de la CPI : les directives de la Présidence, les instructions administratives et les circulaires d'information. Dans sa partie pertinente, la section 1.2 de la Directive de la Présidence dispose que «[l]es règles, politiques ou procédures d'application générale ne peuvent être instituées que par des directives de la Présidence et des instructions administratives dûment promulguées». En application de la section 2.1, une directive de la Présidence est exigée pour «la promulgation des procédures relatives à l'application des règlements, résolutions et décisions adoptés par l'Assemblée des États parties», y compris, selon le paragraphe b) de la section 2.1, «la promulgation d'articles du Statut et du Règlement du personnel». La section 3.1 prévoit notamment que les procédures relatives à l'application du Statut et du Règlement du personnel doivent être établies par voie d'instruction administrative. La section 4.1 prévoit qu'une circulaire d'information «ne porte que sur des annonces isolées d'intérêt spécifique ou temporaire, qui ne concernent pas les points de politique ou de réglementation couverts par les sections 2 et 3». La section 5.1 exige que les «fonctionnaires qui proposent la promulgation d'un texte administratif s'assurent que celui-ci a été préparé après consultation des principales unités administratives concernées». Conformément à la section 6.1, «[à] l'issue du processus de consultation prévu à la section 5 [...], les projets de textes administratifs sont soumis pour examen final au Greffe». Conformément à la section 6.2, le Groupe central d'enregistrement est chargé d'examiner tout projet de texte pour s'assurer notamment qu'il «a été approuvé par la Section des avis

juridiques certifiant qu'il respecte les disposition[s] du Statut de Rome, du Règlement de procédure et de preuve et d'autres instruments et directives de la Cour [...]». Enfin, la section 6.3 prévoit qu'«[u]n texte administratif ne peut être présenté à la signature que s'il est certifié que toutes les dispositions [recensées] ont été respectées».

7. Les paragraphes 4 et 5 des Principes et procédures énoncent respectivement l'objet et la portée du texte. Les Principes et procédures «s'appliquent aux postes permanents et temporaires concernés par le projet *ReVision*, et ce, [...] pendant la durée dudit projet». Ils ont pour objet «d'instaurer un cadre pour la mise en œuvre des décisions découlant du processus de restructuration [...]». Il est dit au paragraphe 6 que les Principes et procédures «sont destinés à compléter les dispositions du Statut et du Règlement du personnel ainsi que les instructions administratives en vigueur à la Cour». Les Principes et procédures ne mentionnent expressément que deux décisions découlant du processus de restructuration, à savoir le redéploiement de postes et la suppression de postes. Hormis un paragraphe consacré à la procédure de redéploiement de postes, le document semble porter sur la suppression de postes. Ainsi, les Principes et procédures traitent notamment des motifs pour lesquels des postes peuvent être supprimés; de la notification des décisions de suppression de postes; des recours formés contre les décisions de suppression de postes et de la procédure de conciliation; de l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel offerte aux fonctionnaires dont le poste est supprimé; du classement des postes; de la priorité au recrutement des candidats dont le poste est supprimé; et des mécanismes d'accompagnement à l'intention des fonctionnaires affectés par les décisions prises dans le cadre du projet *ReVision*.

8. La cessation de service est régie par le Statut et le Règlement du personnel de la CPI. C'est l'article 9.1 du Statut du personnel qui confère au Greffier le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire avant la date d'expiration de son contrat. Cet article recense les motifs pour lesquels un engagement peut être résilié, notamment lorsque, en application de l'alinéa i) du paragraphe b), «les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction

des effectifs». L'article 9.1-a exige aussi du Greffier qu'il motive sa décision de mettre fin à l'engagement. Quant à l'article 9.2, il prévoit que, lorsque le Greffier met fin à l'engagement d'un fonctionnaire, l'intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par le Statut et le Règlement du personnel.

9. Dans le Règlement du personnel, le licenciement est régi par les dispositions du chapitre IX, consacré à la cessation de service. La règle 109.1-b énumère les situations dans lesquelles l'engagement d'un fonctionnaire peut prendre fin avant sa date d'expiration, et notamment lorsqu'il est mis «fin [à] l'engagement du fonctionnaire, conformément au paragraphe b) de l'article 9.1 du Statut du personnel» (alinéa i)) et lorsqu'il y a «accord mutuel entre le fonctionnaire et le Greffier» (alinéa iii)).

10. La règle 109.2-a prévoit qu'il est mis un terme à l'engagement d'un fonctionnaire conformément à l'article 9.1-b du Statut du personnel et que les motifs de licenciement doivent être exposés par écrit. En application de la règle 109.2-e, le fonctionnaire reçoit par écrit un préavis de licenciement d'au moins trente jours ou le préavis spécifié dans sa lettre de nomination. En vertu de la règle 109.2-f, en lieu et place de préavis, le Greffier peut autoriser le versement au fonctionnaire licencié d'une indemnité «égale à la somme du traitement, de l'indemnité de poste et de toutes autres indemnités auxquelles il aurait eu droit si la date de licenciement avait correspondu à la fin du préavis [...]». La règle 109.2-g prévoit qu'un fonctionnaire dont l'engagement dépasse six mois et qui est licencié reçoit une indemnité de licenciement (telle que précisée dans cette règle).

11. La règle 109.2-l prévoit qu'un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin par accord mutuel, conformément à la règle 109.1-b-iii peut se voir accorder, à la discrétion du Greffier, une indemnité d'un montant pouvant aller jusqu'à une fois et demie l'indemnité de licenciement prévue à la règle 109.2-g. Enfin, en vertu de la règle 109.2-n, un fonctionnaire qui cesse ses fonctions «pour cause de suppression de poste [...] peut être mis en congé spécial sans

traitement», conformément à la règle 105.3-b-viii, et, «[d]ans ces circonstances, sur demande écrite du fonctionnaire, présentée avant sa mise en congé spécial, la Cour verse les cotisations de retraite (part de l'institution et/ou du fonctionnaire) pendant la période correspondant au congé spécial». La règle 109.2-n dispose aussi que «[l]e montant total de ces cotisations est déduit de l'indemnité de licenciement normalement due au fonctionnaire». Selon la règle 105.3-a, «[à] la demande d'un fonctionnaire, le Greffier [...] peut lui accorder un congé spécial sans traitement d'une durée ininterrompue de deux ans au maximum». La règle 105.3-b énumère les raisons pour lesquelles un congé spécial sans traitement peut être accordé, au rang desquelles figure notamment «toute autre raison impérieuse». À ce stade, il y a également lieu d'observer qu'aucune disposition du Statut ou du Règlement du personnel ne régit la suppression d'un poste. Le Statut et le Règlement du personnel ne mentionnent la suppression d'un poste qu'en tant que motif de licenciement ou qu'aux fins d'un congé spécial sans traitement.

12. En ce qui concerne la décision de supprimer son poste, la requérante fait valoir que les Principes et procédures ont été promulgués illégalement par la voie d'une circulaire d'information au lieu d'une directive de la Présidence ou d'une instruction administrative. En résumé, elle soutient que, comme les Principes et procédures ont eu une incidence sur les conditions d'emploi de fonctionnaires ne relevant pas du Greffe et étaient, de ce fait, d'application générale, leur promulgation par voie de circulaire d'information constituait une violation de la section 1.2 de la Directive de la Présidence. La requérante conteste l'affirmation de la CPI selon laquelle les Principes et procédures ne présentent qu'un «intérêt [...] temporaire», au sens de la section 4.1 de la Directive de la Présidence, faisant valoir que la section 4.1 prévoit deux critères devant être remplis pour qu'un texte administratif soit promulgué par voie de circulaire d'information. Le second critère est que le texte administratif ne «concern[e] pas [d]es points de politique ou de réglementation». La requérante soutient que, en déclarant dans les Principes et procédures que ceux-ci sont destinés à compléter les dispositions du Statut et du Règlement du personnel ainsi que les textes

administratifs, la CPI a reconnu qu'ils concernent des points de politique ou de réglementation. La requérante ajoute aussi que l'affirmation de la CPI selon laquelle elle aurait consulté le Conseil du Syndicat du personnel n'est pas étayée et qu'elle est, en tout état de cause, sans pertinence. Selon la requérante, étant donné que la promulgation des Principes et procédures était illégale, les modifications qu'ils étaient censés imposer étaient dénuées d'effet juridique et toute décision prise sur leur fondement était également illégale.

13. La CPI conteste l'affirmation de la requérante selon laquelle les Principes et procédures s'appliquaient de manière générale à tous les fonctionnaires de la Cour. Elle souligne qu'ils ne devraient s'appliquer qu'aux fonctionnaires du Greffe. Elle reconnaît que, comme la Commission de recours l'a fait observer, les Principes et procédures ont pu avoir certaines répercussions indirectes ou lointaines sur des fonctionnaires ne relevant pas du Greffe. Toutefois, ils ne s'appliquaient qu'aux fonctionnaires du Greffe, c'est-à-dire ceux concernés par les décisions administratives y afférentes portant suppression de leur poste et résiliation de leur engagement. En conséquence, les Principes et procédures n'entraient pas dans la catégorie des «règles, politiques ou procédures d'application générale» visée à la section 1.2 de la Directive de la Présidence. La CPI souligne aussi que les postes et engagements de fonctionnaires d'autres organes de la Cour n'ont pas été affectés par des décisions découlant du projet *ReVision*.

14. La CPI conteste également les arguments de la requérante selon lesquels les Principes et procédures ont apporté des modifications de nature permanente, en violation de la section 4.1 de la Directive de la Présidence, et établissent des procédures relatives à l'application du Statut et du Règlement du personnel. Selon elle, les Principes et procédures n'établissent pas de procédure relative à l'application du Statut et du Règlement du personnel car, contrairement à ces deux instruments, ils ne s'appliquent pas à l'ensemble du personnel de la Cour. En outre, ils ne présentent qu'un intérêt temporaire puisqu'ils ne s'appliqueront que pour la durée du projet *ReVision*.

15. La CPI ajoute que, comme les Principes et procédures ne devaient s'appliquer qu'au personnel du Greffe et avaient été promulgués légalement par voie de circulaire d'information, le Greffier n'était pas tenu de consulter les autres organes de la Cour. Les consultations menées auprès du Conseil du Syndicat du personnel ne faisaient que souligner le large soutien dont jouissaient les Principes et procédures, ce dont il convient de tenir compte pour en apprécier la légalité.

16. L'argument de la CPI selon lequel, comme l'application des Principes et procédures était limitée aux fonctionnaires du Greffe, leurs dispositions n'entrent pas dans la catégorie visée à la section 1.2 de la Directive de la Présidence est rejeté. Le fait que les Principes et procédures ne devaient s'appliquer qu'au personnel du Greffe ne l'emporte pas sur la déclaration faite dans le Statut du personnel, sous le titre «Portée et objet», selon laquelle le «Statut du personnel s'applique à tous les fonctionnaires de la Cour». De surcroît, la condition énoncée à la section 1.2 de la Directive de la Présidence, à savoir que «[d]es règles, politiques ou procédures d'application générale» doivent être instituées par des directives de la Présidence ou des instructions administratives, doit être lue à la lumière des autres dispositions de la Directive de la Présidence. Conformément à la section 2.1, une directive de la Présidence est exigée pour promulguer des procédures relatives à l'application du Statut et du Règlement du personnel adoptés par l'Assemblée des États parties. Conformément à la section 3.1, une instruction administrative a notamment pour objectif d'établir les procédures relatives à l'application des directives de la Présidence ainsi que du Statut et du Règlement du personnel. Il est important de noter que la section 4.1 limite le recours à des circulaires d'information aux «annonces isolées d'intérêt spécifique ou temporaire, qui ne concernent pas les points de politique ou de réglementation couverts par les sections 2 et 3 [...]».

17. Même si la CPI souligne que les Principes et procédures étaient destinés à compléter le Statut et le Règlement du personnel, l'examen des dispositions des Principes et procédures indique le contraire. En fait, comme illustré ci-après, plusieurs dispositions concernent des points de réglementation.

18. Le paragraphe 13 des Principes et procédures prévoit que, «[d]ans le cas où le contrat d'un fonctionnaire vient à expiration au cours de la période comprise entre la date de notification de la suppression de son poste et la date à laquelle le poste est effectivement supprimé, le contrat de l'intéressé **sera** prolongé jusqu'à la date effective de la suppression du poste» (caractères gras ajoutés). Or l'article 4.5-a du Statut du personnel prévoit notamment que «[l]'engagement pourra être prolongé ou renouvelé à la discrétion du Greffier ou du Procureur, selon le cas, **si le fonctionnaire en accepte la prolongation** ou le renouvellement» (caractères gras ajoutés). Si, du point de vue du fonctionnaire, l'obligation de prolonger un engagement jusqu'à la date effective de la suppression d'un poste peut être considérée comme un élément positif, cette prolongation n'en reste pas moins régie par l'article 4.5-a du Statut du personnel. Bien que le paragraphe 13 des Principes et procédures ne s'applique qu'en cas de suppression de postes par suite du processus de restructuration, il implique une modification de l'article 4.5-a du Statut du personnel.

19. Comme cela a été indiqué précédemment, en vertu des Principes et procédures, un fonctionnaire dont le poste est supprimé se voit offrir deux options : accepter une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel» ou bénéficier d'une priorité s'agissant de ses candidatures en qualité de candidat interne à de nouveaux postes découlant directement du projet *ReVision*. Le paragraphe 17 fixe un délai dans lequel un fonctionnaire peut choisir d'accepter l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel. De plus, un fonctionnaire qui passe un entretien d'embauche en qualité de candidat prioritaire renonce au droit d'accepter l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel. Il est ensuite dit au paragraphe 17 que «[t]oute cessation de service survenant après la période [prévue] sera régie par les dispositions applicables aux indemnités de licenciement figurant à la règle 109 du Règlement du personnel».

20. C'est l'alinéa g) de la règle 109.2 du Règlement du personnel qui régit le versement d'une indemnité de licenciement. Il prévoit que, sauf dans les cas prévus aux alinéas j), k) et l), «un fonctionnaire dont

l'engagement dépasse six mois et qui est licencié reçoit une indemnité de licenciement» calculée selon le barème figurant dans cette disposition. L'alinéa j) traite de l'indemnité payable en cas de licenciement pour raisons de santé. L'alinéa k) traite de l'indemnité payable en cas de licenciement pour services ne donnant pas satisfaction ou de licenciement pour faute autrement que sans préavis. L'alinéa l) prévoit qu'une indemnité est versée lorsqu'il est mis fin par accord mutuel à un engagement, conformément à la règle 109.1-b-iii. Il y a lieu de relever que le paragraphe 19 des Principes et procédures prévoit que, dès lors qu'un fonctionnaire opte pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel, la fin de son engagement revêt la forme d'une cessation de service par accord mutuel au sens de la règle 109.1-b-iii du Règlement du personnel. Étant donné qu'une indemnité de licenciement ne peut être versée qu'à un fonctionnaire qui est licencié, le paragraphe 17 des Principes et procédures semble être soit une tentative visant à élargir le champ d'application du versement d'une indemnité de licenciement à «toute cessation de service», soit un moyen de contourner l'article 9.1 du Statut du personnel, qui régit la résiliation des engagements. Dans les deux cas, cette disposition implique clairement une modification du cadre réglementaire.

21. Le paragraphe 18 des Principes et procédures fixe les conditions de l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel. Il prévoit notamment les versements suivants :

- «i) Versement de l'indemnité de licenciement habituelle, à laquelle l'intéressé aurait normalement droit en vertu du tableau figurant à la règle 109.2-g du Règlement du personnel, majorée des 50% prévus à la règle 109.2-l du Règlement du personnel pour les cessations de service par accord mutuel;
 - ii) Versement exceptionnel d'un montant supplémentaire correspondant à 3 mois de traitement, en ce compris l'indemnité de poste et toutes autres indemnités applicables;
 - iii) Versement d'un montant correspondant à la période de préavis mentionnée dans le descriptif des conditions d'emploi du fonctionnaire;
- [...].»

22. La règle 109.2-1 du Règlement du personnel régit le versement d'une indemnité à un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin par accord mutuel, conformément à la règle 109.1-b-iii. Elle confère au Greffier le pouvoir discrétionnaire de verser une indemnité d'un montant pouvant aller jusqu'à une fois et demie l'indemnité de licenciement prévue à la règle 109.2-g. Il convient de faire observer que le versement dû à un fonctionnaire au titre de l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel dépasse le montant prévu par le Règlement du personnel.

Le paragraphe 18 des Principes et procédures prévoit également ce qui suit :

«iv) Octroi d'une période de congé spécial sans traitement conformément à la règle 105.3-b-vii du Règlement du personnel, qui ne pourra être prolongée comme suit qu'aux seules fins du projet *ReVision*, dans la mesure où les fonctionnaires relevant des catégories suivantes seront autorisés à contribuer au fonds de pension, à leurs propres frais, pendant deux années supplémentaires au plus : fonctionnaires auxquels il reste, à la date de notification de la suppression de leur poste, a) deux années ou moins pour compléter la période minimum d'affiliation de cinq années fixée à l'article 28 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ; b) sept années ou moins pour atteindre l'âge de retraite obligatoire, actuellement fixé à [...] 62 ans (soit les fonctionnaires âgés de 55 ans et plus).»

Il ressort clairement du libellé du paragraphe 18 que ses dispositions sont plus favorables que celles de la règle 105.3-b-vii régissant le congé spécial sans traitement.

23. Le paragraphe 20 des Principes et procédures dispose qu'un fonctionnaire qui opte pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel renonce au préavis de cent vingt jours applicable (prévu au paragraphe 13) en cas de suppression de poste, lequel préavis est remplacé par la période de préavis prévue dans le descriptif de ses conditions d'emploi. Ce paragraphe indique également qu'en pareil cas «le fonctionnaire concerné cesse son service dès que possible et, conformément à la règle 109.2-f du Règlement du personnel, il reçoit une indemnité en lieu et place de préavis». Or la règle 109.2-f dit expressément qu'une indemnité ne peut être versée en lieu et place de

préavis qu'en cas de licenciement. Elle ne s'applique pas en cas de cessation de service par accord mutuel. Le Tribunal fait observer au passage que l'emploi de l'expression «cessations de service» à l'alinéa i) du paragraphe 18 des Principes et procédures ne tient pas compte de la distinction que font les textes réglementaires entre un licenciement et une cessation de service par accord mutuel. Il s'agit là d'une autre tentative visant à élargir le champ d'application d'une disposition du Règlement du personnel pour les besoins du processus de restructuration mené dans le cadre du projet *ReVision*.

24. Il ressort de l'examen ci-dessus des Principes et procédures que plusieurs de leurs dispositions impliquent d'importantes modifications au Statut et au Règlement du personnel, y compris, dans certains cas, des améliorations substantielles des prestations prévues par le Statut et le Règlement du personnel. Il convient de faire observer que, contrairement à ce qu'affirme la CPI, ces dispositions ont une incidence sur la situation de fonctionnaires ne relevant pas du Greffe. L'un des principaux objectifs d'un statut et d'un règlement du personnel est d'assurer une égalité de traitement à tous les membres du personnel. Étant donné qu'il est dit que les dispositions des Principes et procédures ne s'appliquent qu'aux décisions découlant du projet *ReVision*, les accepter, le cas échéant, reviendrait à créer une inégalité de traitement non seulement pour les fonctionnaires ne relevant pas du Greffe, mais également pour les fonctionnaires du Greffe qui n'ont pas été affectés par la restructuration.

25. La requérante fait aussi valoir que les Principes et procédures n'avaient pas été approuvés par la Section des avis juridiques avant leur promulgation, comme l'exigeait l'alinéa e) de la section 6.2 de la Directive de la Présidence. Elle souligne que, malgré les risques que présentait une promulgation des Principes et procédures par voie de circulaire d'information, que le chef de la Section des avis juridiques du Greffe avait mentionnés dans un courriel adressé au Greffier le 12 août 2014, ils ont néanmoins été promulgués sans que les problèmes soulevés n'aient été réglés. La CPI soutient que ce courriel n'est qu'un simple conseil juridique qui ne prouve en rien les intentions du Greffier.

De plus, l'auteur du courriel se dit favorable à une promulgation des Principes et procédures par voie de circulaire d'information. Le Tribunal relève que, aux termes de la section 6.3 de la Directive de la Présidence, «[u]n texte administratif ne peut être présenté à la signature que s'il est certifié que toutes les [conditions énumérées à la section 6.2] ont été respectées». Bien que la section 6.3 traite des conditions à remplir avant de présenter un texte administratif à la signature, elle implique nécessairement qu'un tel texte ne saurait être signé s'il n'a pas reçu l'approbation requise. En l'absence de cette approbation, le Greffier n'était pas habilité à signer la circulaire d'information.

26. En conclusion, conformément à la Directive de la Présidence, les Principes et procédures auraient dû être promulgués par une instruction administrative, voire une directive de la Présidence. Étant donné que la promulgation des Principes et procédures par voie de circulaire d'information était contraire à la Directive de la Présidence, ceux-ci ne reposaient sur aucun fondement légal et sont, par conséquent, entachés d'illégalité, tout comme les décisions prises sur leur base. Il s'ensuit que les décisions de supprimer le poste de la requérante et de mettre fin à son engagement étaient également entachées d'illégalité et doivent être annulées.

27. La requérante avait demandé qu'il soit ordonné à la CPI de lui communiquer divers documents. Il ressort du dossier qu'elle a par la suite obtenu des documents susceptibles de répondre, en tout ou en partie, à cette demande. Quoi qu'il en soit, compte tenu des conclusions auxquelles le Tribunal est parvenu en l'espèce, il n'y a pas lieu d'ordonner la production de documents.

28. La CPI a présenté des observations au sujet de la confidentialité des preuves que la requérante a produites devant le Tribunal. Celui-ci a pris note de ces observations et s'est référé aux preuves qu'il estimait nécessaire de mentionner afin que justice soit rendue.

29. En conclusion, la décision attaquée et les décisions du 17 juin 2015 doivent être annulées. Le Tribunal accordera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 220 000 euros, déduction faite de la somme qui lui a été versée à titre d'indemnité de licenciement. Le Tribunal a tenu compte de toutes les circonstances de l'affaire pour fixer ce montant, y compris de la durée du contrat de la requérante, des revenus qu'elle aurait perçus à la CPI, mais également des revenus qu'elle aurait pu tirer d'un autre emploi, et de la possibilité qu'à terme son engagement aurait pu être résilié en toute légalité. La requérante a droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 40 000 euros. Elle a également droit à des dépens, fixés à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du Greffier de la Cour du 22 février 2016 sont annulées, de même que ses décisions du 17 juin 2015.
2. La CPI versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 220 000 euros, déduction faite de la somme qui lui a été versée à titre d'indemnité de licenciement.
3. La CPI versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 40 000 euros.
4. La CPI versera à la requérante la somme de 8 000 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