

A.-E.

c.

OIT

121^e session

Jugement n° 3624

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} D. A.-E. le 24 mars 2014 et régularisée le 3 avril, la réponse de l'OIT du 28 juillet, la réplique de la requérante du 1^{er} septembre et la duplique de l'OIT du 24 novembre 2014;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 non-conversion de son engagement de courte durée en contrat de durée déterminée et le fait que ses allégations de harcèlement n'aient pas fait l'objet d'une enquête.

La requérante, qui était employée en vertu d'un contrat de courte durée depuis le 1^{er} octobre 2010 et avait été mise au bénéfice de la règle 3.5* du Règlement régissant les conditions d'emploi du personnel engagé pour les périodes de courte durée en septembre 2011, fut

* Cette règle dispose notamment que, lorsque l'engagement d'un fonctionnaire engagé à court terme est prolongé d'une période de moins d'un an de telle manière que la durée totale de son service contractuel ininterrompu atteigne une année ou plus, les termes et conditions d'un engagement de durée déterminée deviennent applicables à partir de la date d'entrée en vigueur du contrat qui porte la durée du service ininterrompu à une année ou plus, à quelques exceptions près.

informée par lettre du 1^{er} juin 2012 que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de la date à laquelle il arriverait à expiration, soit le 31 juillet 2012. La requérante attendait alors les résultats d'un concours auquel elle avait participé qui avait été organisé en vue de pourvoir un poste au sein de sa section. Après avoir informé la requérante le 24 juillet que sa candidature n'avait pas été retenue, l'administration lui confirma par écrit, le 30 juillet, que son contrat ne serait pas renouvelé, mais lui accorda néanmoins une prolongation de deux mois en guise de préavis. Ainsi, le contrat de la requérante prit fin le 30 septembre 2012.

Dans une réclamation adressée au Département du développement des ressources humaines le 20 mars 2013, la requérante fit valoir que la prolongation de son engagement sur la base de contrats de courte durée en vertu de la règle 3.5 était illégale, et elle demandait la requalification de son engagement en contrats de durée déterminée. En outre, elle dénonçait une violation de ses conditions d'emploi du fait que le Département du développement des ressources humaines, qui avait reçu une lettre anonyme faisant état d'une prétendue relation intime entre la requérante et son supérieur hiérarchique direct, n'avait pas pris les mesures adéquates à cet égard. Elle affirmait que cette lettre avait influencé non seulement la décision de ne pas renouveler son engagement, mais aussi ses chances de succès dans le concours auquel elle avait participé. Estimant que ces faits étaient constitutifs de harcèlement, elle demandait qu'une enquête indépendante soit menée à ce sujet. Le 18 Juin 2013, sa réclamation fut rejetée au motif qu'elle n'avait pas été introduite dans le délai statutaire de six mois.

La requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours le 2 juillet 2013, maintenant toutes les conclusions présentées dans sa réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines et demandant l'annulation de la décision du 18 juin.

La Commission rendit son rapport le 7 novembre 2013. Elle estima que la réclamation était recevable et, sur le fond, recommanda de ne pas donner suite à la demande de requalification contractuelle mais de verser à la requérante une indemnité de 20 000 francs suisses en réparation du tort moral subi. En effet, la Commission estimait que

l'envoi de la lettre anonyme était un fait constitutif de harcèlement et qu'en s'abstenant de prendre les mesures nécessaires pour rétablir la dignité de la requérante, l'Organisation avait manqué à son devoir de protection et de sollicitude.

Par une lettre du 20 décembre 2013, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante qu'il avait suivi la première recommandation de la Commission mais rejeté la seconde, estimant, d'une part, que l'Organisation avait pris les mesures nécessaires pour préserver les intérêts de la requérante et de son superviseur direct et, d'autre part, qu'il n'était pas démontré que l'envoi de la lettre anonyme avait eu une quelconque incidence sur l'issue de la procédure de concours.

Le 24 mars 2014, la requérante saisit le Tribunal, lui demandant d'annuler la décision attaquée, de requalifier sa relation contractuelle, d'ordonner à l'OIT d'organiser une enquête indépendante, de réparer le préjudice subi et, enfin, de condamner l'OIT aux dépens.

Le Tribunal l'ayant autorisée à limiter ses écritures à la question de la recevabilité, l'OIT demande que la requête soit rejetée pour non-épuisement des voies de recours interne.

CONSIDÈRE :

1. La défenderesse soutient que la requête est irrecevable au motif que la réclamation du 20 mars 2013 aurait été tardive. La Commission consultative paritaire de recours a écarté cette fin de non-recevoir, déjà présentée devant elle, et a examiné le mérite de la réclamation. Elle a recommandé, d'une part, le rejet de la demande de requalification des relations contractuelles établies entre les parties et, d'autre part, l'octroi à la requérante d'une indemnité pour atteinte à sa dignité. Dans la décision attaquée, le Directeur général a fait sienne la première de ces recommandations mais n'a pas suivi la seconde. La défenderesse n'a ainsi plus tiré argument de la tardiveté de la réclamation, qu'elle alléguait précédemment.

2. Selon la jurisprudence du Tribunal fondée sur le caractère objectif des délais de recours et la nécessaire stabilité des situations juridiques, la tardiveté d'un recours interne entraîne l'irrecevabilité d'une requête ayant le même objet, et cela faute d'épuisement des moyens de recours que le Statut du personnel met à la disposition des intéressés. Il importe peu à cet égard que l'organe de recours interne se soit saisi à tort d'un recours tardif (voir les jugements 1754, au considérant 7, 2297, au considérant 13, 2543, au considérant 5, 2675, au considérant 6, 2838, au considérant 6, et 2966, au considérant 12). Il ne saurait importer davantage que l'organe de décision paraisse avoir en fin de compte, comme la décision attaquée en donne l'impression, abandonné l'objection d'irrecevabilité qu'il avait d'emblée soulevée.

3. La requête ne sera donc recevable que si la requérante a épuisé les moyens de recours mis à sa disposition, au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, c'est-à-dire si elle a porté sa contestation devant les organes compétents de la défenderesse dans les délais prescrits par la réglementation applicable aux procédures de réclamation et de recours interne.

4. Le paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, se lit ainsi qu'il suit :

«Tout fonctionnaire qui souhaite déposer une réclamation au motif qu'il a été traité d'une manière incompatible avec ses conditions d'emploi devra, sauf disposition contraire du présent Statut ou de toute autre disposition applicable, demander au Département du développement des ressources humaines d'examiner la question dans un délai de six mois après la date des faits qui font l'objet de la réclamation. La procédure d'examen des réclamations d'ordre général liées aux conditions d'emploi est régie par l'article 13.3.»

Il n'est pas contesté que, faute de dispositions contraires, la requérante devait déposer sa réclamation, au sens du paragraphe 1 de l'article 13.2 précité, dans un délai de six mois à compter des dates auxquelles elle a eu connaissance du fait que son contrat ne serait pas requalifié et du fait qu'il ne serait pas donné suite à ses allégations de harcèlement (voir les jugements 977, au considérant 5, et 1754, au considérant 7).

La seule question à résoudre dans le présent jugement est celle de savoir si la réclamation formée par la requérante en vertu du paragraphe 1 de l'article 13.2 a été déposée dans ce délai.

5. La requérante déclare s'en tenir à l'argumentation de la Commission consultative paritaire de recours. Pour celle-ci, la réclamation qui lui était soumise n'avait pas pour objet «le non-renouvellement [du] contrat ou le résultat du concours» auquel la requérante avait participé, mais «la requalification de sa relation contractuelle et [...] l'organisation d'une enquête sur les faits de harcèlement dont elle estim[ait] avoir fait l'objet». Les dates auxquelles la requérante a été informée du non-renouvellement de son contrat ou du résultat du concours seraient donc «sans pertinence à l'égard du déclenchement du calcul du délai de six mois dont elle disposait pour demander un réexamen de la question [au Département du développement des ressources humaines]».

Il lui aurait par conséquent été «tout à fait loisible [...] de considérer la date d'échéance de son contrat comme le point de départ du délai» à observer pour attaquer le refus de requalifier ledit contrat. Cela vaudrait aussi pour le point de départ du délai de réclamation contre le refus d'examiner si elle avait été la victime de harcèlement dès lors que ce n'est que «quand sa relation de travail [...] a terminé qu'il est devenu évident [pour la requérante] que le Bureau n'avait pas l'intention de prendre des mesures correctives» à ce propos.

Déposée le 20 mars 2013, soit avant l'expiration du délai de six mois à compter de la date de la fin de son engagement, le 30 septembre 2012, la réclamation n'aurait donc pas été tardive.

6. La requérante est entrée au service de la défenderesse le 1^{er} octobre 2010 en vertu d'un contrat de courte durée expirant le 18 mars 2011. Ce contrat a été prolongé à neuf reprises, sans interruption mais avec quelques modifications matérielles, jusqu'au 30 septembre 2012, date à laquelle la requérante a quitté l'Organisation.

Le 1^{er} juin 2012, le contrat de la requérante a été prolongé de deux mois. La lettre qui lui a alors été adressée soulignait que cette prolongation serait la dernière, son contrat prenant fin le 31 juillet 2012.

Le 30 janvier 2012, l'Organisation avait publié un avis de vacance en vue de pourvoir un poste dont les tâches correspondaient de manière générale à celles accomplies jusque-là par la requérante. Cette dernière, qui a participé à ce concours en qualité de candidate externe, a été retenue, avec six autres candidats, sur la liste restreinte dite «pré-sélective» établie le 16 mai 2012 par son superviseur direct. Le 24 juillet 2012, elle a été informée que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 30 juillet 2012, l'Organisation a écrit à la requérante pour lui confirmer que, compte tenu de ce résultat, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de l'échéance prévue du 31 juillet, mais qu'elle lui accordait un délai de préavis de deux mois, de telle sorte que ce contrat a été effectivement prolongé jusqu'au 30 septembre.

7. Au mois de mai 2012, soit pendant l'examen des candidatures présentées à la suite de l'avis de vacance publié le 30 janvier 2012, une lettre anonyme était parvenue à plusieurs services de la défenderesse, rapportant des rumeurs à propos d'une prétendue liaison de la requérante avec le superviseur qui avait établi la liste restreinte sur laquelle figurait le nom de la requérante. Après avoir pris connaissance de cette lettre, le superviseur a décidé de ne pas participer au jury de sélection.

Répondant à une demande de la requérante, l'administration lui a expliqué, dans une communication écrite portant la date du 13 août 2012, le traitement qu'elle avait appliqué à la lettre anonyme de mai 2012. Elle l'informait que cette lettre avait été, selon l'usage, détruite après avoir été montrée au superviseur, que celui-ci avait été invité à se déterminer sur sa participation au jury de sélection et que ladite lettre n'avait exercé aucune influence sur le résultat du concours.

8. Sur le vu de ces faits, il est évident que la requérante ne pouvait ignorer, à réception de la lettre de prolongation du 1^{er} juin 2012, confirmée le 30 juillet 2012, et du courriel du 24 juillet 2012, non

seulement que son contrat de courte durée ne serait pas renouvelé et que sa candidature avait été rejetée au terme du concours, mais aussi qu'une requalification de sa relation contractuelle, qu'elle n'avait du reste pas requise formellement avant sa réclamation du 20 mars 2013, ne lui serait pas accordée. Il n'est pas davantage contestable qu'à réception de la communication écrite du 13 août 2012, elle avait connaissance du fait que l'administration considérait comme clos le traitement de ses allégations de harcèlement fondées sur la distribution d'une lettre anonyme.

En tant qu'elle tendait à la requalification de la relation contractuelle de la requérante en contrats de durée déterminée, la réclamation aurait donc dû être déposée, dans l'hypothèse la plus favorable à la requérante, six mois au plus tard après la réception de la lettre de confirmation du 30 juillet 2012. En tant qu'elle tendait à l'ouverture d'une enquête sur le harcèlement dont la requérante dit avoir été la victime, la réclamation aurait dû être déposée dans les six mois suivant la réception de la communication écrite du 13 août 2012 relative au sort réservé à la lettre anonyme précitée.

Il résulte de ce qui précède que la réclamation du 20 mars 2013 était tardive et que, partant, la requête n'est pas recevable faute d'épuisement des moyens de recours interne mis à la disposition de la requérante par le Statut du personnel.

9. La requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2015, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, 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 3 février 2016.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ