

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

**Ö. (n<sup>os</sup> 1 et 2)**

**c.**

**ESO**

**124<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3847**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation européenne pour des recherches astronomiques dans l'hémisphère austral (ESO), formée par M<sup>me</sup> B. Ö. le 30 septembre 2015 et régularisée le 5 novembre 2015, la réponse de l'ESO du 14 avril 2016, la réplique de la requérante du 30 mai et la duplique de l'ESO du 23 juin 2016;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'ESO, formée par M<sup>me</sup> B. Ö. le 19 novembre 2015 et régularisée le 14 décembre 2015, la réponse de l'ESO du 14 mars 2016, la réplique de la requérante du 31 mai et la duplique de l'ESO du 25 juin 2016;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

Dans les deux requêtes, la requérante conteste le non-renouvellement de son contrat de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de l'ESO en 2008 et a bénéficié de plusieurs contrats de durée déterminée d'un an ou de moins d'un an en qualité d'attachée rémunérée avant d'obtenir un contrat de trois ans en tant que membre du personnel international avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Du 8 décembre 2014 au 1<sup>er</sup> juillet 2015, elle prit un congé de maternité suivi d'un congé parental. Elle devait reprendre son travail à

50 pour cent le 1<sup>er</sup> juillet, mais ne reprit son service que le 2 juillet, date à laquelle on lui remit une copie d'une lettre datée du 27 mai 2015 l'informant qu'une prolongation de son contrat de durée déterminée n'était pas envisagée et que celui-ci «prendra[it] fin à sa date normale d'expiration» le 31 décembre 2015.

L'ESO avait envoyé la lettre du 27 mai 2015 au domicile de la requérante, d'abord par courrier ordinaire, puis sous pli recommandé, mais la lettre avait été retournée sans avoir été distribuée. La lettre fut renvoyée deux fois par courrier électronique à la requérante avant de lui être remise en main propre lorsqu'elle reprit le travail le 2 juillet. Afin de respecter le préavis de six mois applicable à la décision de ne pas prolonger son contrat, l'ESO proposa à la requérante le 20 août 2015 de prolonger son contrat de trois jours, jusqu'au 3 janvier 2016.

Entre-temps, par lettre du 21 juillet 2015, la requérante avait demandé au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas prolonger son contrat. Le 20 août, la responsable des ressources humaines répondit au nom du Directeur général que, conformément à l'article VI 1.02 du Statut du personnel, une décision de ne pas renouveler ou prolonger un contrat n'est pas susceptible de recours. Telle est la décision attaquée dans la première requête.

La deuxième requête porte sur l'offre faite à la requérante le 20 août de prolonger son contrat de trois jours, jusqu'au 3 janvier 2016. Par lettre du 1<sup>er</sup> octobre 2015, la requérante demanda que cette décision soit annulée et contesta à nouveau la décision relative à la non-prolongation de son contrat. Par lettre du 5 novembre, la responsable des ressources humaines lui répondit au nom du Directeur général. Elle fit remarquer que la requérante avait refusé l'offre de prolongation de contrat de trois jours et déclara que sa demande relative à la non-prolongation de son contrat était rejetée puisqu'elle faisait déjà l'objet d'un autre recours. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les décisions attaquées et d'ordonner à l'ESO de prolonger son contrat pour une durée indéterminée, de la réintégrer dans ses fonctions et de compenser toute perte qu'elle a subie en raison de son licenciement illégal. Elle réclame également les dépens.

L'ESO demande au Tribunal de rejeter les deux requêtes comme irrecevables et dénuées de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Les deux requêtes trouvent leur origine dans la décision du Directeur général de ne pas prolonger le contrat de la requérante lorsqu'il a pris fin le 31 décembre 2015. Étant donné qu'elles reposent sur les mêmes faits et que leur sort dépend des mêmes principes juridiques et des mêmes dispositions de la réglementation interne de l'ESO, le Tribunal estime qu'il y a lieu de les joindre.

2. L'ESO soulève d'emblée une fin de non-recevoir. Elle soutient notamment que la première requête déposée devant le Tribunal le 30 septembre 2015 était frappée de forclusion puisqu'elle a été déposée au-delà du délai de quatre-vingt-dix jours prévu à l'article VII du Statut du Tribunal. Les paragraphes 1 et 2 de l'article VII se lisent comme suit :

«1. Une requête n'est recevable que si la décision attaquée est définitive, l'intéressé ayant épuisé tous moyens de recours mis à sa disposition par le Statut du personnel.

2. La requête, pour être recevable, doit, en outre, être introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours, à compter de la notification au requérant de la décision attaquée ou, s'il s'agit d'une décision affectant toute une catégorie de fonctionnaires, de la date de sa publication.»

3. Aux considérants 5 et 6 du jugement 3311, le Tribunal a déclaré que les délais fixés pour les procédures de recours interne et les délais fixés dans le Statut du Tribunal ont pour finalités importantes que les litiges soient traités en temps opportun et que les droits des parties soient fixés avec certitude à un moment précis. Le principe maintes fois réaffirmé selon lequel les délais doivent être rigoureusement observés a été explicité par le Tribunal dans les termes suivants : les délais de recours ont un caractère objectif et il convient de les observer rigoureusement aux fins de l'efficacité de l'ensemble du système de réexamen administratif et judiciaire des décisions. Un système inefficace pourrait faire grief au personnel des organisations internationales. Il ne

faudrait pas que la flexibilité concernant les délais prescrits ait un effet négatif sur le processus décisionnel du Tribunal, même s'il peut sembler juste ou équitable dans un cas particulier d'autoriser une certaine souplesse. L'absence de rigueur sur ce point «aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques». Il existe des exceptions à cette règle générale, mais aucune d'elles n'est applicable à la présente affaire (voir le jugement 2722, au considérant 3).

4. Sur la formule de requête relative à sa première requête déposée le 30 septembre 2015, la requérante indique que la lettre du Directeur général datée du 20 août 2015 est la décision attaquée. Elle a reçu cette lettre le 21 août 2015. Toutefois, il ressort des dossiers des deux requêtes que celles-ci trouvent leur origine dans la décision du Directeur général contenue dans une lettre datée du 27 mai 2015 qu'il avait adressée à la requérante. C'est par cette décision que l'ESO l'avait officiellement informée que son contrat de durée déterminée de trois ans ne serait pas prolongé au-delà du 31 décembre 2015, sa date d'expiration. La lettre du 20 août 2015 lui avait été envoyée en réponse à la lettre du 21 juillet 2015 qu'elle avait adressée au Directeur général pour contester la décision contenue dans la lettre du 27 mai 2015. Dans cette dernière lettre, la responsable des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, avait notamment déclaré ce qui suit :

«Comme suite à notre réunion du 21.05.2015 et au nom du Directeur général, je vous confirme par la présente qu'une prolongation de votre contrat [...] n'est pas envisagée et que celui-ci prendra fin à sa date normale d'expiration le 31.12.2015.

Nous vous prions de considérer la présente lettre comme la notification officielle prévue par l'article R II 6.01 b) et par l'article R II 6.03 du Statut et du Règlement du personnel.»\*

5. Le Tribunal estime que la décision contenue dans la lettre du 27 mai 2015 était la décision définitive aux fins des paragraphes 1 et 2 de l'article VII du Statut du Tribunal. En effet, même si le chapitre VI du Statut du personnel de l'ESO prévoit la possibilité de contester les décisions du Directeur général dans le cadre d'une procédure de recours

---

\* Traduction du greffe.

interne, il ressort de l'article R VI 1.02 du Règlement du personnel qu'une décision de ne pas renouveler ou prolonger un contrat n'est pas susceptible de recours. Une telle décision peut être contestée directement devant le Tribunal dans un délai de quatre-vingt-dix jours, conformément au paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal.

6. Il convient de noter que la requérante sollicite l'annulation non seulement de la décision du 27 mai 2015, mais aussi de celle du 20 août 2015 l'informant que la première décision était définitive. Étant donné que la décision du 27 mai 2015 était une décision définitive, la requérante était fondée à saisir le Tribunal pour en demander l'annulation. En revanche, la lettre du 20 août 2015 ne faisait que l'informer, à juste titre, qu'elle ne pouvait contester la décision du 27 mai 2015 par le biais de la procédure interne. Cette lettre ne contenait aucune décision administrative. En conséquence, la première requête, en ce qu'elle tend à faire annuler la décision du 20 août 2015, est infondée.

7. Le Tribunal note l'argument de la requérante selon lequel l'article R VI 1.02 du Règlement du personnel serait entaché d'irrégularité en ce qu'il enfreindrait son droit à la garantie d'accès à la justice. Le Tribunal renvoie à ce qu'il a déclaré concernant l'accès à la justice dans le jugement 3282, au considérant 3, qui s'applique également en l'espèce :

«3. Le Tribunal estime que l'affirmation du requérant selon laquelle son droit à la garantie d'accès à la justice n'a pas été respecté est sans fondement. La garantie d'accès à la justice est une garantie d'accès à un juge : le requérant l'a puisqu'il peut saisir le Tribunal de céans. Comme noté dans le jugement 2312, au considérant 5 :

“les Statut et Règlement du personnel ne prévoient pas de mécanisme de recours interne pour une personne qui se trouverait dans la situation de la requérante. Le Tribunal a souvent fait observer qu'il est souhaitable et utile que soient instituées des procédures internes de recours qui non seulement rendent sa tâche plus aisée mais aussi réduisent notablement son volume de travail en permettant de trouver en amont une solution satisfaisante et moins coûteuse à de nombreux litiges. Le Tribunal n'en reste pas moins le dernier arbitre des droits des fonctionnaires internationaux et il peut exercer, et exercera, sa

compétence dans les cas appropriés. Cela dit, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'absence de mécanisme de recours interne est en soi un vice irrémédiable qui doit entraîner l'annulation de la décision administrative initiale de ne pas renouveler son contrat ne repose sur aucun fondement."

Le Tribunal encourage les organisations à prévoir des mécanismes de recours interne efficaces susceptibles d'offrir une large gamme de moyens d'action autres que ceux dont dispose le Tribunal (voir les jugements 158, au considérant 4, 790, au considérant 7, 2531, au considérant 5, et 2616, au considérant 15). "Les seules exceptions admises par la jurisprudence du Tribunal à cette exigence d'épuisement des moyens de recours interne sont celles correspondant aux hypothèses où le Statut du personnel prévoit que les décisions prises par le chef exécutif d'une organisation ne sont pas assujetties à la procédure de recours interne [...] (voir notamment les jugements 1491, 2232, 2443, 2511 et la jurisprudence citée, et 2582)." (Voir le jugement 2912, au considérant 6.) En l'espèce, l'article [R] VI.1.02 du Règlement du personnel dispose que les décisions concernant le non-renouvellement d'un contrat ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un recours interne et, dans ces conditions, le requérant est en droit de saisir directement le Tribunal.»

8. La recevabilité de la première requête dépend de la question de savoir si, conformément au paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal, la requérante l'a déposée dans le délai imparti de quatre-vingt-dix jours à compter de la décision de ne pas prolonger son contrat. En vertu du principe de la bonne foi qui s'applique aux rapports entre les fonctionnaires internationaux et les organisations qui les emploient, un fonctionnaire ne saurait se comporter de manière à entraver la notification d'une communication en temps opportun. Ainsi, le Tribunal a déclaré ce qui suit aux considérants 11 et 12 du jugement 2152 :

«11. Les règles de la bonne foi valent dans les deux sens. Certes, les fonctionnaires ne sont pas tenus d'aider l'administration à mettre en œuvre les mesures que cette dernière peut souhaiter prendre à leur encontre, mais ils ont bel et bien le devoir de ne pas se comporter de manière à entraver délibérément les rapports normaux avec leur employeur. Ce dernier est en droit de tenir pour acquis que les employés recevront et accepteront les communications qu'il leur aura adressées par écrit dans le cours normal de leurs relations.

12. Il n'est dans l'intérêt ni du fonctionnaire ni de l'Organisation que cette dernière se sente obligée de faire appel à des huissiers de justice pour s'assurer que les notifications officielles qu'elle envoie sont bien reçues.»

9. En l'espèce, il ressort des dossiers que la requérante a été dans un premier temps informée oralement de la décision de ne pas prolonger son contrat lorsqu'elle a rencontré la responsable des ressources humaines le 21 mai 2015. L'ESO affirme que, lors de cette réunion, la responsable des ressources humaines a fait savoir à la requérante qu'il avait été décidé de «ne pas prolonger [son] contrat pour des raisons de réorganisation»\*. Les courriels que la requérante et la responsable des ressources humaines ont échangés à cette époque confirment qu'elles se sont rencontrées et ont abordé la question. Dans un courriel qu'elle a envoyé le 22 mai 2015 à la responsable des ressources humaines, la requérante a exprimé sa reconnaissance d'avoir été informée «si rapidement [...] de [s]a situation contractuelle»\*. Elle reconnaissait que, «même si cette situation/décision a[vait] toujours été un scénario possible [...], cela a[vait] été un coup dur pour [elle]»\*. Elle exprimait le souhait de rencontrer à nouveau la responsable des ressources humaines. Celle-ci lui a répondu, entre autres, que «la situation contractuelle ne changera[it] pas»\*. Entre-temps, la lettre confirmant la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante avait été envoyée à cette dernière le 27 mai 2015 et, dans un courriel du 19 juin 2015, la responsable des ressources humaines avait écrit ce qui suit :

«Comme vous n'êtes pas passée, j'imagine que vous étiez occupée ou peut-être en déplacement.

Suite à notre dernière conversation, nous devons vous adresser des lettres de confirmation concernant la non-prolongation de votre contrat.

Étant donné que vous êtes peut-être en vacances et ne vous trouvez pas chez vous, je vous envoie une copie de la lettre par courriel. La lettre originale a été envoyée par courrier ordinaire, mais nous a été retournée cette semaine. Je la ferai renvoyer la semaine prochaine au cas où vous seriez de retour.

Nous nous verrons le 1<sup>er</sup> juillet.»\*

10. Il ressort également des dossiers que, le 2 juin 2015, la responsable des ressources humaines a réexpédié la lettre du 27 mai 2015 au domicile de la requérante sous pli recommandé. Cependant, le 18 juin 2015, les services postaux ont informé l'ESO que la lettre n'avait pu être distribuée. La requérante, qui était en congé parental, n'avait pas

---

\* Traduction du greffe.

donné d'autre adresse où il était possible de la joindre lorsqu'elle ne se trouvait pas à son domicile, comme l'exige l'article R II 4.41 du Règlement du personnel. Par la suite, le 19 juin 2015, l'ESO a envoyé la lettre par courriel à l'adresse professionnelle de la requérante et, en l'absence de réponse, la lui a renvoyée de la même manière le 29 juin 2015. L'ESO affirme qu'elle savait que la requérante consultait sa messagerie professionnelle lorsqu'elle était en congé, mais que celle-ci n'avait pas activé la fonction de réponse automatique que le système mettait à sa disposition. Cela aurait permis à l'ESO de savoir si elle avait lu ces courriels. Dès lors que la requérante n'a pas repris son service comme prévu le 1<sup>er</sup> juillet 2015 au terme de son congé, la lettre lui a été remise en main propre le lendemain (2 juillet). Elle a signé une copie de la lettre pour en accuser réception et y a inscrit la date du 3 juillet 2015.

11. La chronologie des faits rappelés ci-dessus conduit le Tribunal à conclure que, par son comportement, la requérante n'a pas fait preuve de bonne foi dans ses rapports avec l'ESO et a délibérément compromis ou entravé toutes les tentatives de l'ESO visant à porter la lettre du 27 mai 2015 à son attention avant de la lui remettre en main propre lorsqu'elle a repris le travail le 2 juillet 2015. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que la requérante a reçu notification de la décision de ne pas prolonger son contrat sinon le 21 mai 2015 (voir toutefois le jugement 3505, au considérant 8) du moins le 19 juin 2015 au plus tard, et rejette son argument selon lequel elle n'avait pas pris connaissance de cette décision avant le 2 juillet 2015. En conséquence, la première requête est irrecevable en application du paragraphe 2 de l'article VII du Statut du Tribunal, dès lors qu'elle n'a pas été introduite dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la notification de la décision attaquée. Sur la base de cette conclusion et de ce qui a été dit au considérant 6 ci-dessus, la première requête doit être rejetée.

12. Le Tribunal doit également rejeter la deuxième requête, dans laquelle la requérante sollicite l'annulation de la décision de prolonger son contrat de trois jours, jusqu'au 3 janvier 2016. Cette décision figurait dans une autre lettre datée du 20 août 2015. Il est évident que la



prolongation du contrat de la requérante jusqu'au 3 janvier 2016 visait à s'assurer que l'intéressée bénéficie du préavis de six mois prévu à l'article R II 6.03 du Règlement du personnel. Cette disposition, intitulée «Expiration d'un contrat de durée déterminée»\*, se lit comme suit :

«Le contrat de durée déterminée expire à la fin de la période prévue. Le Directeur général peut ou non le prolonger. Il notifie sa décision au membre du personnel au moins six mois avant la date d'expiration [...]»\*

13. Le Tribunal estime que la deuxième requête était sans objet lorsqu'elle a été introduite le 19 novembre 2015. En effet, quand la requérante a cherché à contester la décision de prolonger son contrat jusqu'au 3 janvier 2016, l'ESO avait déjà retiré son offre de prolongation par lettre du 5 novembre 2015.

14. La première requête étant irrecevable et la deuxième sans objet, le débat oral sollicité par la requérante ne serait d'aucune utilité. La demande de débat oral est donc rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 4 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

---

\* Traduction du greffe.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ