



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/182
Jugement n° : UNDT/2017/036
Date : 29 mai 2017
Français
Original : anglais

Juge : Alexander W. Hunter, Jr.

Greffe : Nairobi

Greffier : Abena Kwakye-Berko

AL HALLAJ

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Jugement sur la responsabilité et la réparation

Conseil du requérant :

Daniel Trup, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Steven Dietrich, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

Nicole Wynn, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

Introduction

1. Le 21 décembre 2015, la requérante, ressortissante syrienne résidant à Beyrouth (Liban), a introduit une requête contre la décision implicite de mettre fin à son emploi d'assistante de recherche à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) à Beyrouth.
2. La requérante demande le versement d'une indemnité équivalant à 15 mois de traitement de base net à la classe G-6, échelon 2, dont 3 mois au titre du préjudice moral et 12 mois pour rupture de contrat.

Exposé des faits

3. En octobre 2014, la requérante a présenté sa candidature à un poste d'assistant de recherche de la classe G-6 proposé par la CESAO. L'avis de vacance de ce poste était assorti d'un avis particulier, libellé comme suit :

Pour ce poste, le recrutement sera effectué sur le plan local. Le candidat retenu sera recruté dans le pays du lieu d'affectation, quelles que soient sa nationalité et sa durée de résidence dans le pays. Si aucun candidat qualifié n'est trouvé sur place, des candidats pourront postuler depuis l'étranger, sous réserve de réussir les épreuves d'examen d'admission organisées au lieu d'affectation.

4. Le 10 août 2015, la requérante a reçu une offre écrite d'emploi qu'elle a acceptée et renvoyée à la CESAO le 13 août 2015.
5. Le 23 septembre 2015, la requérante s'est présentée à la CESAO à Beyrouth pour prendre ses fonctions.
6. Lors des formalités d'arrivée et de la vérification du dossier de la requérante, l'Administration a découvert que, bien que résidant légalement au Liban, l'intéressée n'était pas autorisée à travailler dans le pays.
7. Au cours d'une réunion tenue le 28 septembre 2015, le responsable des ressources humaines de la CESAO a informé la requérante qu'elle ne pouvait plus travailler pour la Commission au motif qu'elle ne possédait pas de visa ou de permis de travail. La requérante a été priée de rendre son badge de sécurité et de quitter immédiatement les lieux, ce qu'elle a fait.
8. Par courriel du 5 octobre 2015 adressé au responsable des ressources humaines de la CESAO, la requérante a transmis un nouveau permis de séjour parrainé par sa tante.
9. Par courriel du 16 octobre 2015, le responsable des ressources humaines de la CESAO a informé la requérante qu'après avoir consulté la Direction générale de la sûreté générale, les autorités libanaises avaient confirmé que le titre de l'intéressée l'autorisait à séjourner mais non à travailler au Liban. La requérante n'avait le droit de travailler que pour sa tante, qui l'avait parrainée. L'Administration a ensuite accordé deux semaines supplémentaires à la requérante pour fournir les pièces requises.
10. Le 30 octobre 2015, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de suspendre ou de résilier son contrat de travail avec la CESAO.
11. Le 21 décembre 2015, la requérante a introduit une requête devant le Tribunal.

12. Le 21 décembre 2015, la CESAO a pourvu le poste pour lequel la requérante avait été recrutée, après avoir sélectionné, dans le cadre de la même procédure de recrutement, un autre candidat, qui a pris ses fonctions le 18 janvier 2016.
13. La requête a été signifiée le 22 décembre 2015 au défendeur, qui avait jusqu'au 22 janvier 2016 pour présenter sa réponse.
14. Par requête conjointe du 21 janvier 2016, les parties ont demandé la suspension de la procédure au motif qu'elles avaient accompli des progrès notables sur la voie d'un règlement amiable, auquel elles espéraient parvenir dans les 30 jours. Elles ont également demandé à ce que le délai pour le dépôt de la réponse du défendeur soit prorogé au 22 février 2016.
15. Le 21 janvier 2016, le Tribunal a fait droit à la requête conjointe des parties et donné au défendeur jusqu'au 22 février 2016 pour déposer sa réponse.
16. Le 19 février 2016, le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique a répondu à la requérante pour l'informer que, la CESAO ayant décidé d'annuler la décision contestée, sa demande de contrôle hiérarchique était devenue sans objet.
17. La requérante n'avait pas été informée auparavant de l'annulation de la décision attaquée.
18. Le 22 février 2016, le défendeur a présenté sa réponse à la requête.
19. Le 22 février 2016, la CESAO a proposé à la requérante un autre poste d'assistant de recherche dans la même division, dans la même catégorie et dont la définition d'emploi était identique à celle du poste pour lequel elle avait été initialement retenue. La requérante n'a pas donné suite à cette proposition.
20. Par ordonnance n° 004 (NBI/2017) du 3 janvier 2017, le Tribunal a notamment ordonné au défendeur de l'informer des éventuelles démarches entreprises en vue d'obtenir un visa de travail pour la requérante.
21. Le 3 janvier 2017, la requérante a demandé à pouvoir produire des pièces supplémentaires, à savoir une expertise psychiatrique à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral, expliquant les raisons pour lesquelles elle n'avait pas répondu à la proposition qui lui avait été faite.
22. Par écritures du 18 janvier 2017 présentées en réponse à la demande de la requérante tendant à la production de pièces supplémentaires, le défendeur s'est opposé au versement au dossier des pièces en question et a demandé à pouvoir interroger le psychiatre consultant et la requérante dans l'hypothèse où le Tribunal ferait droit à la demande. Le défendeur a également demandé l'autorisation de produire ses propres éléments sur ce point.
23. Par d'autres écritures du même jour, présentées en réponse à l'ordonnance n° 004 (NBI/2017) du Tribunal, le défendeur a notamment fait valoir que la CESAO n'avait pas donné suite à la demande de la requérante tendant à l'obtention d'un visa de travail au motif que cette dernière n'avait pas accepté l'offre d'emploi du 22 février 2016.
24. Par ordonnance n° 013 (NBI/2017) du 20 janvier 2017, le Tribunal a fait droit à la demande de la requérante tendant à la production de pièces supplémentaires et à la demande du défendeur tendant à pouvoir interroger le psychiatre consultant et la

requérante. Le défendeur a également été autorisé à produire ses propres éléments au plus tard le 25 janvier 2017.

25. Le 25 janvier 2017, le défendeur a produit les déclarations du docteur Rowell, médecin en chef de la Division des services médicaux du Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York.

26. Une conférence de mise en état a eu lieu le jeudi 26 janvier 2017.

27. Par ordonnance n° 037 (NBI/2017) du 14 février 2017, le Tribunal a ordonné aux parties de lui communiquer une liste de témoins potentiels et leurs déclarations écrites sous serment au plus tard le mardi 28 février 2017.

28. Le 20 février 2017, la requérante a déposé sa propre déclaration ainsi que celle de son psychiatre, le docteur El Khoury.

29. Le 28 février 2017, le défendeur a présenté les déclarations de M. Makhmudov, spécialiste des ressources humaines de la CESAO, et de M^{me} Coco, ancienne spécialiste adjointe des ressources humaines de la CESAO. Il a également soumis une nouvelle fois la déclaration du docteur Rowell.

30. Le 22 mars 2017, le défendeur a demandé au Tribunal d'ordonner à la requérante de produire des éléments à l'appui de sa demande d'indemnisation, notamment des pièces attestant des mesures prises pour atténuer la perte économique alléguée.

31. Par ordonnance n° 070 (NBI/2017) du 23 mars 2017, le Tribunal a ordonné à la requérante de produire des documents attestant : i) des offres d'emploi refusés pour pouvoir accepter le poste de la CESAO; ii) de toutes les démarches entreprises pour obtenir un emploi afin d'atténuer les pertes économiques; iii) de tous les revenus perçus pendant la durée prévue par son contrat avec la CESAO.

32. Le 24 mars 2017, comme suite à l'ordonnance n° 070 (NBI/2017), la requérante a notamment informé le Tribunal qu'elle avait été employée au titre d'un contrat d'un an par le groupe Al Hora, à compter du 1^{er} octobre 2015, pour un traitement mensuel d'un montant de 3 000 dollars.

33. Le 27 mars 2017, lors de l'audience sur le fond, la requérante a déclaré qu'elle avait exécuté la totalité de son contrat d'un an et a présenté des relevés montrant des virement reçus sur son compte entre janvier 2015 et septembre 2016, d'un montant total de 25 081 euros, comme preuve de ses revenus de consultante.

34. Par ordonnance n° 078 (NBI/2017) du 30 mars 2017, le Tribunal a notamment ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales au plus tard le 3 avril 2017. Il a également enjoint au défendeur de lui indiquer le montant du traitement net que la requérante aurait perçu à la CESAO au poste d'assistant de recherche de la classe G-6, échelon 2, pour la période allant du 23 septembre 2015 au 22 septembre 2016.

35. Le 3 avril 2017, les parties ont présenté leurs conclusions finales.

36. Le 5 avril 2017, le défendeur a informé le Tribunal que la requérante aurait perçu à la CESAO un traitement net de 51 963 593 livres libanaises au poste d'assistant de recherche de la classe G-6, échelon 2, pour la période allant du 23 septembre 2015 au 22 septembre 2016.

Moyens de la requérante

37. Les moyens de la requérante peuvent se résumer comme suit :

a. Un contrat de travail en bonne et due forme existait entre la requérante et la CESAO. L'offre d'engagement de la CESAO, la correspondance ultérieure et la prise de fonctions du 23 septembre 2015 constituaient la totalité des principales dispositions du contrat;

b. La requérante a accepté l'offre d'engagement de manière inconditionnelle et remplissait toutes les conditions exigées par l'Administration. En conséquence, un contrat en bonne et due forme était formé entre l'Administration et elle-même;

c. Étant donné que ni l'offre d'engagement ni les échanges ultérieurs avec l'Administration n'exigeaient de la requérante qu'elle obtienne un visa de travail, la CESAO avait l'obligation de faire appel à ses services dès lors qu'elle avait été sélectionnée et recrutée;

d. L'inexécution par l'Administration de ses obligations contractuelles à l'égard de la requérante résulte du fait qu'elle n'a pas informé cette dernière, avant son recrutement, d'une condition essentielle exigée de la CESAO, à savoir que, pour le poste d'assistant de recherche de la catégorie des services généraux, elle devait obtenir un permis de travail par ses propres moyens;

e. La requérante étant une ressortissante syrienne fuyant les persécutions, l'Administration était plus à même, conformément au Règlement du personnel, d'obtenir le permis nécessaire l'autorisant à travailler pour la CESAO;

f. L'Administration a pris un engagement contractuel indépendant de toute législation interne régissant les permis de travail au Liban. En conséquence, si le contrat est contraire aux lois du pays, c'est lui qui doit primer;

g. La requérante a subi un préjudice du fait de l'inexécution par l'Administration de ses obligations contractuelles et a, à ce titre, droit à une réparation. L'Administration n'a pas agi avec diligence et équité. Il lui incombait de faire preuve de la diligence requise et d'obtenir le permis de travail nécessaire. La requérante pouvait légitimement espérer travailler pour la CESAO.

Moyens du défendeur

38. Les moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

a. La requête n'est pas recevable *ratione materiae* en ce que la requérante ne conteste pas une décision administrative au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. Le Tribunal n'est pas compétent en ce qu'aucune décision administrative définitive n'a été prise. Les actes préparatoires ne peuvent être contestées qu'à la lumière de la décision définitive;

b. La CESAO n'a pas engagé la procédure de cessation de service. La requérante n'a reçu aucun préavis de licenciement. Les mesures correctives prises par la CESAO pour empêcher l'intéressée de travailler dans l'illégalité

ne constituent pas un licenciement au sens du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

c. Le titre de séjour de la requérante ne l'autorisait pas à travailler. Par conséquent, elle ne pouvait légalement exercer une activité pour la CESAO à moins que les autorités libanaises ne lui octroient un visa de travail valide. La CESAO lui a accordé du temps pour obtenir l'autorisation de travail demandée. À ce jour, elle n'a toujours pas fourni à l'Administration un permis de travail valide;

d. La requérante n'ayant pas répondu à l'offre d'emploi que lui avait faite la CESAO le 22 février 2016, cette dernière n'a pas demandé de visa de travail en son nom auprès des autorités libanaises;

e. La CESAO a agi en toute légalité et conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies en corrigeant rapidement son erreur et en empêchant la requérante de travailler illégalement au Liban.

Examen

39. La requérante conteste la décision implicite de mettre fin à son emploi d'assistante de recherche à la CESAO.

Recevabilité

40. Le défendeur fait valoir que la requête n'est pas recevable *ratione materiae* en ce que la requérante ne conteste pas une décision administrative au sens du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal. Il conclut également à l'incompétence du Tribunal en ce qu'aucune décision administrative définitive n'a été prise, la requérante n'ayant reçu aucun préavis de licenciement.

41. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut donne au Tribunal compétence pour connaître des requêtes introduites par un fonctionnaire pour contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Il résulte de la jurisprudence du Tribunal d'appel que, pour pouvoir être contestée devant le Tribunal du contentieux administratif, une décision administrative doit avoir des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi du fonctionnaire, et que ce qui constitue une décision administrative dépend de la nature de la décision, du cadre juridique ayant présidé à son adoption et des conséquences produites¹.

42. Le Tribunal d'appel a également jugé, dans l'arrêt *Tabari* (2010-UNAT-030) que l'absence de décision pouvait également s'analyser comme une décision administrative implicite.

43. En l'espèce, bien que la requérante n'ait reçu aucun préavis de licenciement, il est établi qu'elle n'a pas été autorisée à continuer de travailler pour la CESAO à compter du 28 septembre 2015, date à laquelle elle a été informée qu'elle ne pouvait plus exercer ses fonctions, faute de permis de travail. À cette date, la requérante a été priée de rendre son badge de sécurité et de quitter les lieux. Par conséquent, le moyen tiré par le défendeur de l'absence de décision administrative définitive ne

¹ [Arrêt *Ngokeng* (2014-UNAT-460), par. 27, citant les arrêts *Bauzá Mercére* (2014-UNAT-404), par. 18, et *Wasserstrom* (2014-UNAT-457)] Arrêt *Nguyen-Kropp & Postica* (2015-UNAT-509).

saurait prospérer dans la mesure où la décision du défendeur de lui reprendre son badge et de lui ordonner de quitter les locaux de la CESAO avait eu pour effet de mettre fin au contrat de la requérante.

44. Le défendeur soutient également que, la requérante ayant obtenu la réparation demandée, la requête est sans objet et devrait dès lors être rejetée. Le Tribunal relève que la requérante ne demande ni l'annulation de la décision contestée ni sa réintégration et sollicite uniquement une indemnisation. En conséquence, la proposition qui lui a été faite le 22 février 2016 de faire part de son intérêt pour un autre poste d'assistant de recherche ne saurait priver la requête de son objet. Dans les faits, la requérante n'a pas répondu à l'offre et n'a donc jamais été recrutée au poste en question.

45. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal retient sa compétence et déclare en conséquence la requête recevable.

Fond

46. Le Tribunal d'appel a jugé, dans l'arrêt *Sprauten* (2011-UNAT-111), qu'une offre d'emploi produisait un effet juridique dès lors que le candidat à l'emploi remplissait toutes les conditions de l'offre et l'avait acceptée de manière inconditionnelle.

47. Il n'est pas contesté qu'un contrat de travail en bonne et due forme existait entre les parties, la requérante ayant accepté l'offre d'emploi qui lui avait été faite par la CESAO le 13 août 2015. Cette offre prévoyait que le contrat d'un an de la requérante devait commencer le 23 septembre 2015.

48. Il est établi que la requérante, qui avait un titre de séjour au Liban, n'avait pas été préalablement informée par la CESAO qu'on lui demanderait de justifier d'un permis de travail. Cette exigence ne figurait pas dans l'avis de vacance auquel elle avait répondu et n'était pas non plus une condition de l'offre d'emploi. Le défendeur fait valoir que le personnel local est recruté dans le pays où l'avis de vacance est publié parmi les ressortissants du pays en question ou les étrangers autorisés à y travailler. Toutefois, en l'espèce, la requérante a été recrutée et s'est vu proposer un poste à la CESAO sans qu'on l'informe préalablement de la nécessité d'obtenir un permis de travail et sans que l'on vérifie si elle était autorisée à travailler. Ce n'est que lors des formalités d'arrivée et après que la requérante a elle-même demandé au Groupe des voyages et des visas de la CESAO de s'occuper de son visa de travail² que l'Administration a appris que l'intéressée n'était pas autorisée à travailler au Liban, bien que résidant légalement dans le pays. Il s'agit manifestement d'une erreur de l'Administration pour laquelle la requérante ne devrait pas être pénalisée.

49. À l'issue de la réunion du 28 septembre 2015, au cours de laquelle elle a été informée qu'elle ne pouvait plus exercer ses fonctions à la CESAO, la requérante a échangé plusieurs courriels avec l'Administration au sujet du permis de travail. Il résulte des pièces du dossier que³ la requérante a tenté en vain d'obtenir un permis de travail auprès des autorités libanaises et qu'elle devait se contenter d'un permis de séjour qui ne lui donnait pas le droit de travailler au Liban sauf pour sa tante, qui

² Déclaration de la requérante, par. 10.

³ Courriel du 5 octobre 2015, adressé par la requérante au responsable des ressources humaines.

l'avait parrainée⁴. Si elle lui a accordé deux semaines à compter du 16 octobre 2015 pour présenter un permis de travail valide, l'Administration n'avait entrepris aucune démarche, à ce stade, pour l'aider à obtenir une autorisation de travail. Le défendeur explique que, le 21 décembre 2015, la CESAO avait pourvu le poste pour lequel la requérante avait été recrutée, après avoir sélectionné, dans le cadre de la même procédure de recrutement, un autre candidat qui avait pris ses fonctions le 18 janvier 2016. En conséquence, le poste pour lequel la requérante avait été recrutée n'était plus disponible depuis le 21 décembre 2015 et le défendeur n'est pas fondé à soutenir qu'il n'avait pas été mis fin au contrat de la requérante.

50. Il ressort du dossier que ce n'est que le 22 février 2016⁵, soit près de cinq mois après la réunion du 28 septembre 2015 et après la saisine du Tribunal par la requérante, que l'Administration a pris des mesures correctives en proposant à cette dernière un poste semblable à celui pour lequel elle avait été initialement retenue.

51. Selon le courriel du 22 février 2016 adressé à la requérante par le responsable des ressources humaines, l'Administration aurait demandé le visa nécessaire au Ministère des affaires étrangères du Liban une fois l'offre d'emploi acceptée par elle. Or, il n'était pas certain que le Ministère lui aurait octroyé le permis de travail requis. Dans sa déclaration, M. Makhmudov a expliqué que, conformément à l'accord de siège avec le Liban, la CESAO ne demande pas de visa de travail pour le personnel recruté sur le plan local et qu'elle n'avait parrainé le permis de travail d'aucun agent local. Toutefois, il a fait observer qu'à l'issue de discussions internes à ce sujet, la CESAO avait exceptionnellement décidé de faire une demande de permis de travail pour la requérante. À cet égard, le Tribunal note que la requérante n'a pas répondu à l'offre du 22 février 2016 car elle était déjà employée à ce moment-là et n'était pas disposée à revenir à la CESAO.

52. La requérante fait valoir qu'elle aurait pu être recrutée sur le plan international à un poste de la catégorie des services généraux, en application de l'alinéa c) de la disposition 4.5 du Règlement du personnel, aux termes duquel :

Dans les circonstances et conditions particulières fixées par le Secrétaire général, le fonctionnaire nommé à un poste de la catégorie des services généraux et catégories apparentées peut être considéré comme recruté sur le plan international.

53. M. Makhmudov a déclaré que, pour être recruté sur le plan international à un poste de la catégorie des services généraux, un fonctionnaire ne doit pas être résident au Liban. En conséquence, cette règle ne s'applique pas aux candidats tels que la requérante qui résident au Liban.

54. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que la probabilité pour que la requérante obtienne le permis de travail requis et reprenne ses fonctions à la CESAO était en réalité faible.

55. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal considère que le contrat de travail de la requérante a été résilié en raison d'une erreur commise par l'Administration

⁴ Courriel du 16 octobre 2015, adressé à la requérante par M. Makhmodov, spécialiste des ressources humaines.

⁵ Courriel du 22 février 2016 adressé à la requérante par le chef du Service de gestion des ressources humaines de la CESAO.

dont la requérante ne devrait pas être tenue pour responsable. Par conséquent, la décision est irrégulière.

Dommages-intérêts

56. Aux termes de la jurisprudence du Tribunal d'appel :

Compte tenu de sa connaissance de l'affaire, le Tribunal du contentieux administratif est le mieux placé pour décider du niveau d'indemnisation [arrêts *Solanki* (2010-UNAT-046) et *Goodwin* (2013-UNAT 346)].

57. Le Tribunal constate que les relevés de banque en ligne présentés par la requérante n'ont établi ni l'existence de virements réguliers⁶, ni la source desdits virements ni la devise dans laquelle les montants étaient libellés. Dès lors, ces relevés ne sauraient constituer une preuve convaincante des revenus de la requérante. Le Tribunal estime par conséquent que seul le contrat de travail conclu entre le groupe Al Hora et la requérante peut être valablement pris en considération pour le calcul des dommages-intérêts. Au titre de ce contrat, la requérante percevait un traitement mensuel de 3 000 dollars.

58. Le Tribunal a retenu que la décision implicite de licenciement a été prise le 28 septembre 2015 et que le 22 février 2016, l'Administration a proposé à la requérante un poste semblable que cette dernière n'était pas disposée à accepter. Par conséquent, le Tribunal accorde des dommages-intérêts à la requérante pour la période allant du 28 septembre 2015 au 22 février 2016, en tenant dûment compte des revenus qu'elle a perçus au cours de cette période en vertu de son contrat avec le groupe Al-Hora.

59. D'après les éléments produits par le défendeur, la requérante aurait perçu un traitement net de 51 963 593 livres libanaises entre le 23 septembre 2015 et le 22 septembre 2016⁷. Le traitement mensuel de la requérante s'élevait donc à 4 330 299 livres libanaises. En conséquence, l'intéressée aurait perçu un traitement net de 21 651 497 livres libanaises entre le 23 septembre 2015 et le 22 février 2016 (cinq mois), soit un traitement de base net de 20 568 923 livres libanaises pour la période allant du 28 septembre 2015 au 22 février 2016. La somme de 20 568 923 livres libanaises équivaut à 13 611,43 dollars⁸. Au cours de la même période, la requérante a perçu du groupe Al-Hora un traitement de 14 250 dollars. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'accorder de dommages-intérêts compensatoires.

60. La requérante sollicite une somme équivalant à trois mois de traitement de base net pour préjudice moral et à 12 mois de traitement de base net pour rupture de contrat.

⁶ Les dates de virement bancaire indiquées par la requérante sur ces relevés bancaires sont les suivantes : 2 janvier 2016, 5 février 2016, 1^{er} mars 2016, 5 avril 2016, 10 mai 2016, 12 juillet 2016, 30 juillet 2016 et 26 août 2016.

⁷ Réponse du 5 avril 2017 du défendeur à l'ordonnance n° 078 (NBI/2017) du Tribunal.

⁸ En application de l'alinéa a) de la règle 106.5 du Règlement financier et règles de gestion financière de l'Organisation des Nations Unies, le taux de change opérationnel fixé par le Secrétaire général adjoint à la gestion est utilisé pour comptabiliser toutes les opérations de l'Organisation. Le taux de change opérationnel moyen de l'Organisation applicable entre septembre 2015 et février 2016 a donc été utilisé pour convertir en dollars le traitement de base net de 20 568 923 livres libanaises perçues par la requérante.

61. Dans l'arrêt *Asariotis* (2013-UNAT-309), le Tribunal d'appel a jugé ce qui suit :

Un préjudice moral peut donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts lorsqu'il est démontré au Tribunal du contentieux administratif, au moyen d'un rapport d'expertise médicale, psychologique ou autre, qu'un dommage ou un état de stress ou d'angoisse causé au fonctionnaire est directement lié ou raisonnablement imputable à la violation de ses droits substantiels ou procéduraux, et que le Tribunal est convaincu que ledit dommage ou état de stress ou d'angoisse justifie l'octroi d'une réparation.

62. Selon une jurisprudence constante du Tribunal d'appel :

Un préjudice moral peut donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts lorsqu'il y a eu violation des droits substantiels que le fonctionnaire tient de son contrat de travail ou violation des droits procéduraux qui y sont garantis (que ceux-ci soient expressément visés dans le Statut et le Règlement du personnel ou qu'ils découlent des principes de justice naturelle). Si elle revêt un caractère fondamental, la violation peut en elle-même ouvrir droit à dommages-intérêts pour préjudice moral, non pas dans un sens punitif à raison du fait que la violation a eu lieu, mais en vertu du dommage causé au fonctionnaire⁹.

63. À l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral, la requérante a transmis au Tribunal un rapport médical daté du 6 avril 2016 établi par le docteur Joseph El Khoury, psychiatre agréé au Liban. Le Tribunal a examiné le rapport en question et estimé qu'il n'établissait pas de manière convaincante l'existence d'un traumatisme susceptible de faire naître des troubles post-traumatiques. En particulier, le Tribunal relève que, alors que le « traumatisme » se serait produit le 28 septembre 2015, la requérante a commencé à travailler pour le groupe Al-Hora le 1^{er} octobre 2015. Par conséquent, le diagnostic posé par le docteur étant considéré comme non fiable, il n'y a pas lieu d'allouer des dommages-intérêts à ce titre.

64. Pendant le procès, la requérante a produits des éléments tendant à démontrer que le fait d'avoir accepté le poste d'assistant de recherche de la classe G-6 à la CESAO et d'y avoir été nommée lui avait fait perdre une chance d'obtenir un emploi à l'ambassade du Rwanda au Caire. Après examen, le Tribunal considère que le courriel du 13 septembre 2015 produit par la requérante l'invitait en réalité à faire part de son intérêt pour un poste à pourvoir. Il ne s'agissait pas à proprement parler d'une offre d'emploi, aucun poste, aucun traitement ni aucune période d'emploi n'étant précisés. À supposer que le courriel du 13 septembre 2015 était une offre d'emploi, le courriel adressé le 20 septembre 2015 par la requérante à l'Ambassadeur montre qu'elle a décliné l'offre présumée pour des raisons personnelles (à savoir notamment qu'elle ne pouvait pas quitter sa famille et ses responsabilités à Beyrouth). En outre, le Tribunal relève que la requérante avait accepté le poste à la CESAO le 13 août 2015, soit un mois avant le courriel du 13 septembre 2015. Dès lors, le moyen tiré par la requérante de la perte de chance est inopérant.

⁹ Arrêts *Asariotis* (2015-UNAT-496), *Hersh* (2014-UNAT-433), *Baig et consorts* (2013-UNAT-357), *Longone* (2013-UNAT-358), *Ademagic et consorts et McIlwraith* (2013-UNAT-359), *McIlwraith* (2013-UNAT-360), *Andersson* (2013-UNAT-379).

65. Cela étant dit, le Tribunal estime que la manière dont la requérante a été traitée par l'administration de la CESAO justifie une indemnisation. En effet, il résulte des pièces du dossier que la requérante a été démise de ses fonctions le 28 septembre 2015 sans préavis. Elle a été priée de rendre son badge de sécurité et de quitter immédiatement les lieux. Elle n'a pas été autorisée à pénétrer dans les locaux de la CESAO sans autorisation et n'a bénéficié d'aucune aide, à ce stade, pour obtenir le permis de travail requis. À ce titre, le Tribunal considère qu'il y a lieu de lui accorder une somme équivalant à un mois de traitement de base net.

66. Le Tribunal considère que la rupture du contrat de travail de la requérante revêtait un caractère fondamental et qu'il y a donc lieu de lui octroyer des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi. La requérante ayant été engagée à la CESAO pour une durée d'un an et ayant reçu le 22 février 2016 une offre d'emploi pour un poste semblable à la Commission, le Tribunal estime que le montant raisonnable de l'indemnité qui devrait lui être accordée équivaut à deux mois de traitement de base net.

Dispositif

67. Par ces motifs, le Tribunal fait partiellement droit à la requête. Il est accordé à la requérante l'équivalent d'un mois de traitement de base net pour préjudice moral et de deux mois de traitement de base net pour la rupture de son contrat de travail.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr, juge

Ainsi jugé le 29 mai 2017

Enregistré au Greffe le 29 mai 2017

(Signé)

Juriste, pour

Abena Kwakye-Berko, Greffière, Nairobi