

ORGANISATION
FOR ECONOMIC
CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT



ORGANISATION DE
COOPÉRATION ET
DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUES

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif

rendu le 14 février 2024

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 102

AA

c/ Secrétaire général

Traduction (la version anglaise fait foi)

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 102 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le 5 décembre 2023

au Château de la Muette,

2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de :

Louise OTIS, Présidente,

Pierre-François RACINE

Et Chris de COOKER

Nicolas FERRE, Greffier et David DRYSDALE, Greffier adjoint, assurant les services du Greffe.

Le Tribunal administratif a entendu :

Maître Laure LEVI, conseil de la requérante

Diana BENOIT, Chef de la Division des affaires juridiques générales, et Diane GIRARD, Conseiller juridique, Direction des Affaires juridiques, au nom du Secrétaire général

I. INTRODUCTION

1. Par sa requête en annulation et en indemnisation en date du 10 décembre 2021, AA (ci-après « la requérante ») conteste la décision du Secrétaire général du 10 juin 2021 de résilier son contrat, confirmée le 30 septembre 2021.
2. Elle demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration, le paiement de 35 000 euros au titre de dommages moraux et de la perte de salaire, ainsi que le paiement de la totalité des dépens.

II. PROCÉDURE

3. La requête a été présentée le 10 décembre 2021.
4. Le Secrétaire général (ci-après « le défendeur ») a produit ses observations en réponse le 7 mars 2022.
5. La requérante a produit un mémoire en réplique le 7 avril 2022.
6. Le défendeur a produit son mémoire en duplique le 9 juin 2022.
7. Par lettre datée du 3 mars 2022, la requérante a déposé une plainte alléguant des faits de harcèlement et d'abus de pouvoir à l'encontre de BB, son ancienne superviseure. La plainte contenait également des allégations de mauvaise gestion institutionnelle concernant le traitement par l'OCDE de ses précédentes plaintes non officielles.
8. Le 12 mai 2022, la requérante a été informée qu'une enquête formelle serait menée en lien avec sa plainte.
9. Le 20 juillet 2022, la requérante a demandé le report de l'audience relative au présent cas en litige.
10. Le 22 juillet 2022, la requérante a produit une liste de témoins. Le défendeur a soumis ses observations le 3 août 2022.
11. Le 10 août 2022, le Tribunal a reporté l'audience, prévue initialement le 15 septembre 2022, jusqu'à la production du rapport d'enquête. Ce report a été décidé sans que le Tribunal n'exprime son opinion ni n'apprécie le lien entre une situation de harcèlement alléguée et la présente requête qui conclut à l'annulation de la résiliation du contrat.

12. Le rapport d'enquête a été produit le 10 mars 2023. Il n'a fait l'objet d'aucune référence ou discussion à l'audience concernant le présent cas en litige.
13. Le 4 octobre 2023, la Présidente du Tribunal a fait droit à la requête en production de preuves supplémentaires, soumise le 20 octobre 2023. Le défendeur a été autorisé à faire part de ses observations sur ce point le 15 novembre 2023 au plus tard.
14. La Présidente a ajouté que le Tribunal comprenait que la requérante témoignerait à l'audience, le 5 décembre 2023. La requérante a également été autorisée à appeler quatre témoins. Leurs déclarations écrites ont été transmises au Tribunal le 15 novembre 2023. Le défendeur a été autorisé à appeler trois témoins.
15. Le 15 novembre 2023, le Tribunal a reçu des déclarations écrites de la part de CC (un ancien membre du personnel du Centre de développement (DEV)), DD (ancienne directrice adjointe de la Direction des échanges et de l'agriculture (TAD)), EE (ancienne cheffe de division à TAD)) et FF (professeur d'économie), respectivement. Il a entendu la requérante, DD, II (cheffe de division à DEV), GG (cheffe de la Division échanges et marchés agroalimentaires à TAD), et HH (directrice adjointe de la Direction des statistiques et des données).
16. L'Association du personnel n'a pas déposé de mémoire en intervention.

III. LES FAITS

17. La requérante rejoint l'OCDE le 8 décembre 2009 au poste d'analyste des politiques commerciales à TAD. Elle est alors au grade A3. En 2014, elle est affectée temporairement au Centre pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes (CPE) de la Direction des affaires financières et des entreprises (DAF), où elle travaille comme analyste politique/coordinatrice de projet senior, au grade A4. Le 15 mars 2015, l'engagement à durée déterminée de la requérante est converti en engagement à durée indéterminée.
18. En juillet 2018, elle est placée sous la responsabilité de la cheffe de division de TAD, mais pas transférée latéralement.

19. Pendant la seconde moitié de 2019, une restructuration de la Division des investissements de DAF (DAF/INV) a lieu, et plusieurs fonctions de grade A4, dont celle de la requérante, deviennent redondantes. En conséquence, la requérante se voit notifier par la cheffe du service de Gestion des ressources humaines (GRH) l'intention du Secrétaire général de résilier son engagement. La requérante demande alors que, dans le cas où aucun redéploiement ne serait trouvé, la résiliation soit datée du 15 mars 2020, de sorte que la requérante puisse recevoir l'allocation de départ au titre du régime de retraite.
20. La GRH aide la requérante à chercher des fonctions à pourvoir et le 12 mars 2020, une solution est trouvée sous la forme d'une affectation temporaire, au grade A3, au Centre de développement (DEV). Dans sa lettre datée du 31 mars 2020, la cheffe par intérim de la GRH souligne la nature temporaire des fonctions auxquelles la requérante serait réaffectée, et que toute prolongation de ces fonctions serait subordonnée à la disponibilité du financement approprié. Avec quelque réticence, la requérante accepte l'offre le 14 avril 2020.
21. À la fin de l'année 2020, il devient apparent qu'en égard à la situation budgétaire de DEV, les fonctions temporaires de la requérante ne pourront pas être maintenues au-delà d'avril 2021.
22. Le 22 décembre 2020, la requérante reçoit une lettre datée du 15 décembre 2020 de la cheffe de la GRH, l'informant que le défendeur a l'intention de résilier son engagement, suite à la suppression de son poste en raison de l'évolution du programme de travail et des réductions budgétaires de DEV.
23. Après les vacances de Noël, la requérante participe à de nombreuses réunions avec le responsable du groupe des services à la clientèle de la GRH et de DEV pour aborder un éventuel redéploiement.
24. Le 2 avril 2021, la période de recherche de trois mois d'un redéploiement éventuel prend fin, sans qu'aucune autre fonction n'ait été trouvée pour la requérante.
25. Une réunion du Comité d'examen pour le personnel (CEP) est convoquée pour évaluer la régularité de la procédure. Le 7 avril 2021, le CEP se réunit pour la première fois. Il entend la requérante.

26. Les fonctions de la requérante à DEV prennent fin le 9 avril 2021 et la requérante est informée qu'elle serait dispensée de service jusqu'à la conclusion du processus de consultation devant le CEP.
27. Le 20 avril 2021, le CEP se réunit à nouveau et conclut que la procédure de résiliation était strictement conforme à l'ensemble des règles et procédures applicables.
28. Le 5 mai 2021, la requérante passe un entretien pour un poste d'économiste senior au Département des affaires économiques (ECO).
29. Le 26 mai 2021, la requérante demande à poursuivre ses fonctions pendant toute la durée du préavis, c'est-à-dire jusqu'au 22 juillet 2021. Le 7 juin 2021, la cheffe de la GRH rejette sa demande. La requérante est toutefois assurée que si elle était sélectionnée pour un poste vacant dans l'Organisation avant la date du 22 juillet 2021, elle pourrait être réintégrée sans discontinuité de service.
30. Par lettre datée du 10 juin 2021, la requérante est notifiée de la décision du Secrétaire général de résilier son engagement et informée qu'elle recevrait un paiement à la place de son préavis pour la durée du préavis restant à courir.
31. Le 12 juillet 2021, la requérante est informée que sa candidature au poste d'économiste senior à ECO n'a pas été retenue. La requérante se voit transmettre l'évaluation et les conclusions du comité de sélection pour cette vacance de poste.
32. Le 10 août 2021, la requérante envoie une demande écrite au Secrétaire général, sollicitant le retrait de la décision du 10 juin 2021 résiliant son engagement.
33. Par lettre datée du 30 septembre 2021, le Secrétaire général confirme la décision de résilier l'engagement de la requérante. Il s'agit de la décision contestée.

IV. MOYENS DES PARTIES

a. Moyens de la requérante

34. La requérante présente quatre moyens principaux. Elle soutient que :

1. le défendeur n'a pas rempli son obligation en vertu du Statut du personnel de l'assister de manière efficace dans sa recherche de redéploiement ;

2. le défendeur a commis une erreur manifeste d'appréciation en prenant la décision contestée ;
 3. le défendeur a méconnu les principes de non-discrimination et de sécurité juridique ; et
 4. le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude.
35. Concernant le premier moyen, la requérante fait référence en particulier à la jurisprudence du Tribunal administratif international de l'Organisation internationale du travail (TAOIT) pour soutenir l'allégation selon laquelle elle bénéficie d'un droit de priorité et de préférence pour accéder aux postes vacants. Elle admet que le Statut du personnel de l'OCDE ne fait peser sur le défendeur aucune obligation de résultat de trouver un poste vacant pour un agent redondant, mais que le défendeur doit néanmoins faire tout ce qui est nécessaire pour assister efficacement la requérante à trouver un poste, notamment à identifier les postes susceptibles d'être pertinents pour elle. Elle allègue qu'en réalité, la GRH ne l'a pas aidée à identifier un poste vacant. La requérante fait valoir que la GRH a commencé ses recherches tardivement, que la GRH n'avait pas connaissance de nombreuses vacances de poste et que la requérante a dû les trouver par elle-même et déposer sa candidature à dix-neuf postes au total. Elle n'a passé d'entretien que pour deux de ces postes. Elle a même entendu parler de vacances de poste supplémentaires après avoir quitté l'Organisation.
36. La requérante conteste en outre la décision du 10 juin 2021 l'informant que son contrat serait résilié le 11 juin 2021. Elle avait demandé à plusieurs reprises à être autorisée à poursuivre ses fonctions pendant toute la durée du préavis, c'est-à-dire jusqu'au 22 juillet 2021. Cela a réduit ses chances d'être engagée à nouveau.
37. Elle allègue également que le défendeur a mis du temps à organiser des services d'aide au reclassement et qu'aucune évaluation de la performance n'a été réalisée pour ses deux dernières années de service.
38. Dans sa deuxième série de moyens, la requérante soutient que le défendeur a commis des erreurs manifestes d'appréciation en prenant les décisions contestées. Elle soulève deux points principaux dans cette catégorie : elle remet en question (i) le moyen du défendeur concernant les restrictions budgétaires alléguées, et (ii) l'allégation ultérieure selon laquelle aucun poste ne correspondait à son profil.

39. Par ailleurs, la requérante fait valoir que DEV a continué à recruter malgré les difficultés budgétaires alléguées et qu'elle n'est pas la seule à avoir vu son contrat résilier. Elle allègue que la GRH l'a assurée qu'il y aurait un financement à long terme et que le retrait de certains États membres du programme n'aurait aucune conséquence négative sur sa carrière. Le défendeur n'avait pas indiqué les véritables raisons de la résiliation de son engagement.
40. Dans son troisième moyen, la requérante soutient que le défendeur a enfreint le principe de sécurité juridique et le principe de non-discrimination. Le défendeur a violé le principe de sécurité juridique, car il n'a pas fourni de règles claires concernant le redéploiement direct de personnel redondant.
41. La requérante soutient également que la résiliation de son contrat porte atteinte à ses droits acquis. Avant d'accepter le poste offert à DEV, elle affirmait dans sa lettre d'acceptation qu'elle n'accepterait l'offre qu'à condition que le défendeur soutienne la continuité de sa carrière et ne la licencie pas au bout d'un an. Elle avait par conséquent une attente raisonnable d'être redéployée.
42. Concernant le principe de non-discrimination, la requérante allègue que, pendant la restructuration de la DAF en 2019, elle a été traitée différemment d'un collègue masculin qui était dans la même situation.
43. Dans son quatrième moyen, la requérante soutient que le défendeur aurait dû accorder davantage d'attention à sa santé et à sa situation personnelle, qui étaient connues des services de l'OCDE. En outre, il est difficile de comprendre pourquoi elle n'a pas été redéployée, compte tenu de l'excellence de son profil et de son expérience.
44. Elle allègue qu'il est du devoir des membres de la direction d'informer le personnel concernant la continuité de ses fonctions, au moins six mois avant la fin envisagée de son contrat. Cela n'a pas été fait.
45. La requérante demande au Tribunal :
- d'annuler la décision du 10 juin 2021 du Secrétaire général de résilier son contrat le 11 juin 2021 ;
 - d'annuler la décision implicite du Secrétaire général de rejeter la demande écrite de la requérante en retrait de la décision du 10 juin 2021 ;
 - d'annuler la décision du 30 septembre 2021 rejetant la demande écrite de la requérante en retrait de la décision du 10 juin 2021 ;

- d’ordonner au défendeur d’annuler les décisions contestées ;
- d’ordonner au défendeur de réintégrer la requérante au sein de l’Organisation en la réaffectant à un poste vacant ;
- de condamner le défendeur à verser une indemnisation au titre du préjudice subi par la requérante, estimé *ex aequo et bono* à 35 000 euros au titre du préjudice moral et de la perte de salaire depuis la fin du contrat de la requérante jusqu’à sa réintégration ou, dans le cas où aucune réintégration n’aurait lieu, pendant cinq ans ;
et
- de condamner le défendeur à payer la totalité des dépens.

b. Moyens du défendeur

46. Le défendeur soutient qu’il n’a pas manqué à ses obligations à l’égard de la requérante. L’obligation du défendeur d’assister la requérante a été entièrement respectée. La GRH a fait de nombreux efforts pour identifier des possibilités de redéploiement pour la requérante. Le fait que les recherches aient été infructueuses n’est pas la conséquence de l’inaction ou du manque de sollicitude du défendeur, mais est dû au fait qu’aucun poste correspondant aux qualifications, aux compétences et à l’expérience de la requérante n’était disponible. Le défendeur a par la suite offert des services d’aide au reclassement à la requérante pour faciliter sa recherche d’emploi en dehors de l’Organisation.
47. Le défendeur fait référence sur ce point aux nombreuses réunions, presque hebdomadaires, qui ont eu lieu pour évoquer les possibilités de redéploiement.
48. Le défendeur affirme en outre que la suspension des fonctions de la requérante à DEV était justifiée et que les procédures adéquates ont été suivies dans son cas, conformément aux règles et aux politiques et pratiques standard.
49. Concernant l’allégation de la requérante selon laquelle le défendeur aurait violé le principe de sécurité juridique en ne fournissant aucune règle claire sur le redéploiement du personnel redondant, il observe que ces règles ne confèrent aucun droit à une réaffectation directe, mais qu’elles établissent plutôt le droit de recevoir l’assistance de la GRH pour chercher d’autres fonctions.

50. Elle conteste également l'allégation de discrimination de la requérante, observant qu'il n'y a pas lieu de comparer des situations individuelles différentes. Le simple fait que le collègue de la requérante soit toujours employé par l'Organisation n'est pas une indication que la requérante a subi une discrimination.
51. Concernant l'allégation de violation du devoir de sollicitude, le défendeur maintient que le Secrétaire général a pris en compte la situation personnelle de la requérante, mais souligne que les décisions de résiliation sont généralement difficiles pour toutes les parties concernées. La requérante n'a pas subi de préjudice excessif. La décision du défendeur de résilier l'engagement de la requérante, résiliation autorisée en vertu de ses règles, ne peut être considérée en elle-même comme une violation du devoir de sollicitude du défendeur.
52. En conclusion, le défendeur soutient que la décision contestée est légale et demande au Tribunal de rejeter l'ensemble des demandes de la requérante.

V. CONSIDÉRATIONS ET CONCLUSIONS

a. Questions préliminaires

53. Le Tribunal formule les remarques préliminaires suivantes.
54. Il rappelle et souligne que la requête est soumise à l'encontre de la décision du 10 juin 2021 de résilier l'engagement de la requérante.
55. La présente procédure a été suspendue pendant environ un an et demi à la demande de la requérante, dans l'attente des résultats d'une enquête menée suite aux allégations de harcèlement qu'elle avait formulées. Le Tribunal comprend qu'une procédure distincte concernant cette enquête est en cours. Par conséquent, cette question ne fait pas partie de la présente procédure.
56. Il relève de la responsabilité des parties de présenter leurs demandes d'une manière claire et concise et de produire des preuves convaincantes à l'appui de ces revendications. De nombreuses questions ont été soulevées, et il aurait été bénéfique

pour le Tribunal que le Comité consultatif mixte procède à un exercice approfondi de recherche des faits.

57. La requête à l'encontre de la décision du 10 juin 2021 est recevable.

b. Le fond

58. L'article 11 du Statut du personnel dispose dans la section pertinente :

a) Le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement des agents :

...

iii) lorsque :

– sur le fondement du programme de travail et budget de l'Organisation, le Secrétaire général décide de réduire le nombre total d'agents affectés à une activité ou à un domaine de résultat particulier, ou qui exercent un certain type de fonctions, ou qui relèvent d'une catégorie ou famille d'emplois et d'un grade particuliers ;

– à la suite de la redéfinition des fonctions, les compétences et qualifications de l'agent ne répondent plus aux besoins de l'Organisation ;

– les fonctions auxquelles un agent est affecté ne sont plus nécessaires ou sont devenues redondantes ;

...

c) Dans les cas prévus au paragraphe a), i), iii), v) ou vii) ci-dessus :

i) la décision est prise après consultation du comité consultatif compétent sur la régularité de la procédure ;

ii) avant la consultation du comité consultatif compétent, un agent reçoit la notification écrite de l'intention du Secrétaire général de résilier son engagement et lui en précisant les motifs.

59. Les Instructions applicables au personnel disposent ensuite dans la section pertinente :

Résiliation en application de l'article 11 a) iii) du Statut

Instruction

111/1.5 Dans le cas où l'engagement d'un agent est résilié en application de l'article 11 a) iii) du Statut :

a) l'Organisation assiste l'agent en recherchant activement et spontanément des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à ses qualifications et son expérience et, si ces recherches s'avèrent infructueuses, en facilitant sa recherche d'un emploi à l'extérieur de l'Organisation ;

b) sauf si l'agent y renonce par écrit, le Secrétaire général recherche ces fonctions pendant une période de trois mois à compter du début du préavis ;

c) si le Secrétaire général n'a pas identifié de telles fonctions à l'issue de la période de recherche ou n'a pas procédé à cette recherche, car l'agent concerné a renoncé au redéploiement, le Secrétaire général peut alors résilier l'engagement de l'agent, après consultation de l'organe consultatif prévu à l'instruction 107/19, en lui versant les émoluments et les indemnités correspondant au solde de son préavis.

60. La question principale à laquelle il convient d'apporter une réponse est celle de savoir si le défendeur a rempli son obligation en vertu de l'article 11 du Statut du personnel *d'assister l'agent en recherchant activement et spontanément des fonctions disponibles au sein de l'Organisation correspondant à ses qualifications et à son expérience et, si ces recherches s'avèrent infructueuses, en facilitant sa recherche d'un emploi à l'extérieur de l'Organisation.*
61. En premier lieu, le Tribunal souligne qu'une réunion du CEP a été convoquée pour apprécier la régularité de la procédure et que la requérante a été entendue. Le CEP a conclu que la procédure de résiliation avait dûment respecté les règles et les politiques des RH.
62. Il découle du libellé de l'article 11 que la responsabilité principale du défendeur est *d'assister l'agent en recherchant activement et spontanément des fonctions disponibles au sein de l'Organisation.* Le Statut ne prévoit pas que les agents de l'OCDE dont les engagements sont résiliés ont un statut prioritaire pour toutes les vacances de poste correspondant à leurs qualifications et à leur expérience, comme c'est le cas dans d'autres organisations. Le Tribunal considère que le défendeur dispose par conséquent d'une marge de discrétion en la matière et que le Tribunal n'a qu'un droit de regard limité en la matière. Il s'ensuit qu'il n'appartient pas non plus au Tribunal de substituer son appréciation à celle du défendeur.

63. Le Tribunal observe que le dossier montre qu'un grand nombre de fonctions ont été activement envisagées par les deux parties.
64. Selon la requérante, le défendeur est tenu de tout mettre en œuvre pour trouver un redéploiement adéquat. Le Tribunal note que le test en l'occurrence n'est pas de vérifier que *tout* a été mis en œuvre — ce qu'il est très difficile de faire en pratique —, mais plutôt de vérifier si le défendeur a activement et spontanément déployé des efforts raisonnables et sérieux.
65. Tout bien considéré, le Tribunal doit conclure qu'il ne « dispose pas d'indices permettant d'affirmer que l'Organisation aurait manqué à son obligation en vertu de l'article 11 du Statut du personnel de rechercher activement et spontanément pendant une période de trois mois un poste vacant correspondant aux qualifications et à l'expérience »¹ de la requérante et que la requérante n'a pas établi de manière convaincante que le défendeur a manqué à ses obligations. En outre, la requérante n'a pas établi de manière convaincante que le défendeur a abusé de ses pouvoirs discrétionnaires en la matière.
66. La requérante allègue que la GRH lui a donné l'assurance que ses fonctions à DEV seraient prolongées au-delà de 12 mois et qu'elle resterait employée dans l'Organisation. Elle avait par conséquent une attente raisonnable d'être redéployée. Le Tribunal doit toutefois relever que la description du poste qui lui a été présentée avant sa réaffectation, et qu'elle reconnaît, stipule explicitement qu'il s'agissait d'une « affectation temporaire ». Les attentes étaient en effet que le programme bénéficierait d'un financement au-delà de ces 12 mois, mais aucune garantie n'a été donnée et n'aurait pu être donnée. Aucune preuve n'a été produite en la matière, et il ne peut être conclu que la requérante avait une attente légitime d'avoir un emploi permanent, encore moins un droit acquis à un tel emploi. Aucune garantie n'a été donnée en la matière.
67. La requérante a soulevé deux points principaux dans son deuxième moyen : elle remet en question (i) le moyen du défendeur concernant les restrictions budgétaires alléguées, et (ii) l'allégation du défendeur selon laquelle aucun poste ne correspondait à son profil.

¹ Cf. TA de l'OCDE, Affaire n° 56, p. 4.

68. La requérante conteste les restrictions budgétaires alléguées par le défendeur en termes plutôt généraux et ne parvient pas à produire de preuve convaincante. Le Tribunal ne peut par conséquent qu'accepter la position du défendeur selon laquelle le budget du programme était sous pression et plusieurs États membres s'en étaient retirés.
69. L'allégation de la requérante selon laquelle le défendeur avait fait valoir qu'il n'y avait aucun poste correspondant à son profil n'est pas étayée par les faits. Il ressort clairement du dossier que le défendeur avait identifié un certain nombre de postes pour lesquels la candidature de la requérante a été étudiée et, dans une moindre mesure, pour lesquels elle a passé des entretiens formels ou informels. Ces candidatures se sont simplement soldées par des échecs.
70. La requérante soutient dans son troisième moyen que le défendeur a enfreint le principe de sécurité juridique et le principe de non-discrimination. Elle fait valoir que le défendeur a violé le principe de sécurité juridique, car il n'a pas fourni de règles claires concernant le redéploiement direct de personnel redondant.
71. Il suffit de noter que les règles concernées, en particulier l'article 11 du Statut du personnel, sont ambiguës : elles ne contiennent *aucune* disposition relative au redéploiement direct du personnel redondant. Ce moyen doit par conséquent être rejeté.
72. Sous le motif de discrimination, la requérante fait valoir qu'un ancien collègue a été directement réaffecté à d'autres fonctions, tandis qu'elle a dû postuler à d'autres fonctions. Le défendeur rappelle que la requérante elle-même a été directement réaffectée à DEV en 2020, suite à la suppression antérieure de ses fonctions à la DAF. Elle explique plus avant que, suite à la suppression de ses fonctions à la DAF en 2019, l'autre agent a également été réaffecté à des fonctions qui étaient aussi initialement temporaires, c'est-à-dire une situation similaire à celle de la requérante en 2020. L'Organisation fait valoir qu'il n'y a pas lieu de comparer des situations individuelles différentes et que le simple fait que le collègue de la requérante soit toujours employé par l'Organisation n'équivaut pas à une discrimination. Le Tribunal conclut qu'effectivement, les situations factuelles sont différentes et que la discrimination n'est pas établie. Il estime que les assertions de la requérante sur ce point sont spéculatives et hypothétiques.

73. La requérante soutient que le défendeur a manqué à son devoir de sollicitude en ne prenant pas en compte ses circonstances personnelles, c'est-à-dire sa situation de seul soutien de famille ayant un prêt immobilier à rembourser. Le Tribunal observe que le dossier n'indique pas que le défendeur a manqué de prendre en compte les circonstances personnelles de la requérante. Bien qu'il compatisse avec la situation et les circonstances dans lesquelles se trouve la requérante, le Tribunal doit constater que les circonstances personnelles n'impliquent pas de droit à un emploi permanent. Ce moyen doit également être rejeté.
74. Le Tribunal conclut que la requête doit être rejetée dans son intégralité.
75. Cependant, le Tribunal doit noter la présence de certaines failles et lacunes dans l'approche du défendeur qui, considérées individuellement ou ensemble, n'entachent pas d'illégalité les décisions contestées, en particulier car il serait spéculatif d'en déduire des conséquences dommageables. Il incombe, par exemple, à la GRH de veiller à ce que, lorsque des membres du personnel doivent se présenter sur le marché du travail interne (et externe), leurs dossiers soient en ordre et à jour. Cette obligation implique de s'assurer que ces membres du personnel disposent des évaluations de leur performance. Par conséquent, le Tribunal considère également que le défendeur aurait pu être plus transparent et proactif à l'égard de la requérante dans un délai plus court.
76. Concernant le devoir de sollicitude, le Tribunal relève que la requérante était informée de l'intention de résilier son contrat de travail suite à la suppression de son poste et au début du préavis, quelques jours avant les vacances de Noël. Le moment a été mal choisi. Par ailleurs, et en dépit de sa demande, la résiliation du contrat de la requérante a eu lieu six semaines avant la fin de son préavis, alors que cela n'est censé se produire que dans des « circonstances exceptionnelles » au sens de l'Instruction 111/1.5 c). Même s'il s'agit de la « procédure standard » comme le fait valoir le défendeur, il n'y avait aucune raison pour que sa demande ne soit pas prise en compte. Cela ne fait pas montre d'une bonne administration, et la requérante doit être indemnisée pour ces préjudices moraux.
77. Le Tribunal considère par conséquent que six (6) mois des derniers émoluments de la requérante constituent une indemnisation adéquate.

78. Le Tribunal conclut que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

VI. DÉPENS

79. La requête étant partiellement accueillie, la requérante a droit à 6 000 euros au titre des dépens.

VII. DÉCISION

80. Par ces motifs, le Tribunal décide que :

1. La requérante a droit à six (6) mois de ses derniers émoluments à titre d'indemnisation pour les dommages moraux.
2. La requérante a droit à 6 000 euros au titre des dépens ; et
3. Toutes les autres demandes sont rejetées.