

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

**G.**  
**c.**  
**OMS**

**127<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4094**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> I. A. G. le 7 décembre 2016 et régularisée le 11 janvier 2017, la réponse de l'OMS du 13 avril, la réplique de la requérante du 9 juin et la duplique de l'OMS du 12 septembre 2017;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la décision de supprimer son poste et de résilier son contrat de durée déterminée.

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Elle est entrée au service de l'ONUSIDA en février 2008 en tant qu'administratrice recrutée au plan national, à la classe NO-C, au Bureau de pays de Port of Spain. Son premier contrat, d'une durée déterminée de deux ans, fut renouvelé en février 2010, puis en février 2012 et devait expirer le 31 janvier 2014.

Le 9 janvier 2013, la requérante fut informée que le Directeur exécutif avait décidé de supprimer son poste. Par lettre du 18 février 2013, elle fut informée que cette décision avait été prise «dans le cadre de l'exercice de redéfinition des profils mené dans le bureau où [elle

était] affectée»\* et que des efforts, dans la mesure du raisonnable, seraient déployés en vue de sa réaffectation dans son lieu d'affectation (Port of Spain) pendant une période de six mois à compter de la date de réception de cette lettre. Elle fut également invitée à se porter candidate à des postes vacants dans le cadre de l'exercice de mobilité 2013, qui coïncidait avec sa période de réaffectation, et fut informée que le Comité Mobilité et Rotation tiendrait compte du fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure de réaffectation en formulant ses recommandations au Directeur exécutif. Dans le cadre de cet exercice de mobilité, elle se vit offrir en mai 2013 le poste de conseiller en investissement et en efficacité, de classe P.4, au Bureau de pays de l'ONUSIDA au Malawi, offre qu'elle déclina pour des raisons personnelles.

Par lettre du 31 juillet 2013, le Directeur des ressources humaines informa la requérante qu'aucun poste approprié n'avait pu être trouvé pour elle dans son lieu d'affectation pendant la période de réaffectation, qui devait prendre fin le 4 septembre 2013, et que son engagement de durée déterminée serait donc résilié à compter du 4 décembre 2013. Il ajouta que la lettre lui signifiait le préavis de trois mois prévu par les règles applicables et qu'elle recevrait une indemnité calculée en fonction de ses années de service, majorée de 50 pour cent.

Le 23 septembre 2013, la requérante déposa une déclaration d'intention de faire appel de la décision du 31 juillet 2013 et, le 20 décembre 2013, elle déposa son mémoire d'appel. Elle contestait non seulement la résiliation de son engagement, mais aussi le fait que ses indemnités de licenciement avaient été calculées à la classe NO-C et non pas à la classe NO-D. À cet égard, elle soutenait que le traitement de la demande de reclassement de son poste avait pris un retard excessif et que le reclassement à la classe NO-D, qui avait finalement été accepté, aurait dû avoir un effet rétroactif d'au moins trois ans. Elle réclamait sa réintégration, des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

---

\* Traduction du greffe.

Dans son rapport du 8 juillet 2016, le Comité d'appel du Siège conclut que l'ONUSIDA s'était efforcé de réaffecter la requérante et que le licenciement de cette dernière était conforme aux règles applicables. En ce qui concerne le reclassement de son poste, le Comité d'appel du Siège indiquait que le traitement et les indemnités de licenciement de la requérante avaient été ajustés rétroactivement pour tenir compte dudit reclassement et que l'intéressée avait reçu la totalité des sommes dues en avril 2014. Toutefois, il estimait que le retard pris dans l'exécution de la décision de reclassement et le calcul erroné des indemnités de licenciement de la requérante lui donnaient droit à des dommages-intérêts et à des dépens. Le Comité d'appel du Siège recommanda à l'OMS de verser à l'intéressée une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral et 5 000 francs à titre de dépens sur présentation des justificatifs.

Par lettre du 6 septembre 2016, le Directeur exécutif informa la requérante qu'il avait décidé d'accepter la recommandation du Comité d'appel du Siège. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de lui accorder une réparation d'un montant égal à deux ans de traitement à la classe NO-D, échelon 6, y compris toutes les prestations de pension. Elle réclame 15 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral et 20 000 francs suisses à titre de dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête.

#### CONSIDÈRE :

1. Il y a lieu d'examiner les moyens des parties à la lumière de ce qui précède.

2. Le 9 janvier 2013, la requérante a été informée verbalement que le poste qu'elle occupait devait être supprimé. Des mesures ont ensuite été prises pour tenter de la réaffecter à un autre poste au sein de l'ONUSIDA. Ces mesures n'ont pas abouti et son contrat a pris fin le 4 décembre 2013 par suite de la suppression de son poste. Le Tribunal relève que la requérante était alors titulaire d'un contrat de durée

déterminée de deux ans, qui aurait dû arriver à échéance le 31 janvier 2014 si son poste n'avait pas été supprimé.

3. La principale question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si l'ONUSIDA a pris des mesures adéquates pour tenter de réaffecter la requérante. Dans ses écritures, l'OMS s'efforce pour l'essentiel de démontrer que la requérante s'est vu offrir des possibilités de réaffectation conformément à l'article 1050 du Règlement du personnel, intitulé «Suppression de postes», et à la note d'information de l'ONUSIDA – HRM/IN 2012-2 «Procédure de réaffectation applicable aux fonctionnaires en cas de suppression de poste et en cas de nécessité d'affectation»\* (ci-après «la note d'information»). Si le respect de dispositions de ce type peut être un élément à prendre en considération dans un cas comme le cas d'espèce, de telles dispositions ne fixent pas les limites des obligations qui incombent à une organisation envers un fonctionnaire dont le poste est supprimé.

4. Le Tribunal s'est récemment prononcé sur cette question dans le jugement 4036, aux considérants 7 et 8, citant le jugement 3908. Plusieurs enseignements, qui sont conformes à la jurisprudence antérieure, se dégagent du jugement 4036. Le premier est que les textes réglementaires adoptés par une organisation ne peuvent à eux seuls avoir pour effet de limiter l'obligation faite à cette dernière d'étudier d'autres possibilités d'emploi au sein de l'organisation pour les membres du personnel dont les postes ont été supprimés. Le deuxième est qu'une organisation est tenue de suivre une procédure ayant tendance à privilégier le fonctionnaire dont le poste a été supprimé et à favoriser sa nomination à un autre poste. Le troisième enseignement connexe est qu'une organisation est tenue de traiter équitablement les fonctionnaires qui occupent les postes supprimés, ce qui suppose normalement d'identifier, s'ils existent, d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés possèdent l'expérience et les qualifications requises. Ce dernier enseignement est nuancé par d'autres aspects mentionnés au considérant 16 du jugement 3908. Le quatrième

---

\* Traduction du greffe.

enseignement est qu'il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer concrètement si le fonctionnaire dont le poste a été supprimé était apte à occuper un autre poste auquel il aurait pu être réaffecté. Le Tribunal doit en revanche déterminer si le fait qu'un requérant était alors un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé et qu'il risquait de perdre son emploi a été pris en compte ou l'a été de manière adéquate.

5. En l'espèce, outre l'application des dispositions de l'article 1050 du Règlement du personnel et de la note d'information, un autre processus en cours pouvait être considéré comme une mesure supplémentaire prise par l'Organisation afin de s'acquitter de son obligation, énoncée dans la jurisprudence, de tenter de réaffecter la requérante par suite de la suppression de son poste. Il s'agissait de l'exercice de mobilité 2013 auquel la requérante a pris part. Comme indiqué plus haut, la requérante a été informée le 9 janvier 2013 que son poste devait être supprimé. Le 18 février 2013, elle a été invitée à participer à l'exercice de mobilité 2013. Du fait de cette participation, la requérante a pu se porter candidate à des postes qui, autrement, lui auraient peut-être été inaccessibles eu égard à son statut d'administratrice recrutée au plan national. Il ressort du dossier que quatre «grands principes directeurs»<sup>\*</sup> régissaient l'exercice de mobilité 2013. Le quatrième était le suivant : «examiner en priorité la candidature des membres du personnel engagés pour une durée déterminée qui sont appelés à être mutés et celle des membres du personnel engagés pour une durée déterminée ayant au moins cinq années de service continu et ininterrompu dont les postes doivent être supprimés en 2013»<sup>\*</sup>.

Ainsi, si ce principe avait été appliqué pour examiner les postes auxquels la requérante s'était portée candidate dans le cadre de l'exercice de mobilité, l'Organisation aurait pris une mesure significative en vue de satisfaire l'obligation qui est la sienne de chercher à réaffecter la requérante par suite de la suppression de son poste.

6. Dans sa réponse, l'OMS a mentionné les six postes auxquels la requérante s'était portée candidate dans le cadre de l'exercice de mobilité. L'Organisation a également mentionné un poste que la requérante

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

s'était vu offrir (même si ce poste ne figurait pas parmi les six pour lesquels elle avait fait acte de candidature) dans le cadre de cet exercice, à savoir celui de conseiller en investissement et en efficacité, de classe P.4, au Bureau de pays de l'ONUSIDA au Malawi. Pour des raisons personnelles qui ne sont pas véritablement remises en cause par l'OMS dans ses écritures, la requérante a décliné cette offre. Toutefois, cette offre est importante en ce qui concerne deux points connexes. Premièrement, il s'agissait d'une offre pour un poste relevant de la catégorie professionnelle, qui devait donc être pourvu par voie de recrutement international et, deuxièmement, il s'agissait d'un poste de classe P.4 qui, s'il avait été accepté, se serait accompagné d'une promotion pour la requérante. Partant, il n'existait aucun obstacle fondamental à ce que la requérante se voie offrir un poste de la catégorie professionnelle s'accompagnant d'une promotion. Trois des six postes pour lesquels la requérante avait posé sa candidature ont été, comme l'explique l'OMS dans sa réponse, «pourvus par mutation latérale dans le cadre de l'exercice de mobilité 2013, à savoir par des fonctionnaires en activité de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international pour une durée déterminée appelés à être mutés en 2013 et détenant déjà les classes correspondantes (P.4 et P.5)»\*. Rien n'indique dans la réponse que la requérante n'était pas qualifiée pour occuper ces postes ni que l'Organisation a dûment tenu compte du fait que le poste de l'intéressée avait été supprimé lors de l'évaluation de son profil, alors que ce critère figurait parmi les «grands principes directeurs» définis pour l'affectation du personnel dans le cadre de l'exercice de mobilité 2013.

7. Outre les six postes recensés par elle au moment de sa participation à l'exercice de mobilité, la requérante énumère dans ses écritures plusieurs autres postes auxquels elle aurait pu, à son avis, être nommée au lieu de devoir quitter ses fonctions après la suppression de son poste. L'OMS indique, dans ses écritures, la manière dont plusieurs de ces postes ont été pourvus et précise à plusieurs reprises concernant le membre du personnel nommé qu'il s'agissait d'«un fonctionnaire de la catégorie professionnelle recruté sur le plan international, qui détenait

---

\* Traduction du greffe.

déjà la classe [P.4 ou P.5], qui était appelé à être muté en 2013 et qui satisfaisait à toutes les exigences du poste»\*. En outre, l’OMS soutient dans sa réponse que la réaffectation devait concerner un poste vacant de la même classe que le poste supprimé ou d’une classe inférieure dans le pays dont la requérante est ressortissante. L’Organisation souligne qu’en raison de ces facteurs les postes recensés «ne se prêt[aient] pas à la réaffectation de la requérante dans le cadre de la procédure de réaffectation prévue par l’article 1050 du Règlement du personnel et [la note d’information]»\*.

8. Dans sa réplique, la requérante fait valoir qu’elle était en droit de se voir accorder la priorité au regard des «grands principes directeurs» définis pour l’exercice de mobilité 2013, notamment du fait que son poste devait être supprimé (et que la candidature des femmes devait en outre recevoir toute l’attention voulue). Dans sa duplique, l’OMS répond à cette affirmation en se référant au considérant 10 du jugement 3103 qui, par analogie, établit que des principes directeurs de ce type ne doivent être pris en compte que lorsqu’il s’agit d’opérer un choix entre des candidats présentant des qualifications égales. Toutefois, l’OMS ne dit pas, et cela ne ressort pas non plus des documents versés au dossier, si le fait que la requérante était une fonctionnaire dont le poste avait été supprimé a été pris en compte comme un facteur important en évaluant son aptitude pour le poste par rapport aux autres candidats nommés dans le cadre de l’exercice de mobilité 2013. Or, comme il ressort clairement du jugement 4036 mentionné plus haut, cela aurait dû être le cas. En outre, les dispositions des articles 1050.5.1 et 1050.5.3 du Règlement du personnel qui limitaient la réaffectation à un poste de la même classe que le poste supprimé, ou d’une classe inférieure, dans la localité du poste supprimé, ne définissaient pas de manière exhaustive les obligations de l’Organisation concernant la réaffectation de la requérante, compte tenu notamment du fait que l’ONUSIDA était disposé à nommer cette dernière, dans le cadre de l’exercice de mobilité, à un poste de la catégorie professionnelle dans un autre pays en lui accordant une promotion (voir le jugement 3916, au considérant 11).

---

\* Traduction du greffe.

9. La requérante a droit à une indemnité pour tort moral, en raison du traitement inéquitable dont elle a été victime, et à des dommages-intérêts pour tort matériel, du fait qu'elle a été privée d'une chance de rester au service de l'ONUSIDA et d'obtenir le renouvellement de son engagement, fixés respectivement à 10 000 et 20 000 francs suisses. La requérante a également droit aux dépens, fixés à 7 000 francs suisses.

10. Il n'y a pas lieu de statuer sur les autres questions, y compris les questions de procédure, soulevées par la requérante.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. L'OMS versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 20 000 francs suisses.
3. L'OMS versera à la requérante la somme de 7 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2018, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge président la séance, 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.



Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN      MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ