

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{lle} I. A. A. B. le 20 octobre 2005 et régularisée le 18 janvier 2006, la réponse de l'Organisation du 27 mars, la réplique de la requérante du 19 mai, la duplique de l'UNESCO du 20 juin, les écritures supplémentaires de la requérante du 18 juillet et les observations de l'Organisation à leur sujet du 8 août 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. Des faits se rapportant à cette affaire sont exposés, sous A, dans le jugement 2428 prononcé le 6 juillet 2005 et relatif à la première requête de l'intéressée. Il suffira de rappeler qu'un certain nombre de postes de directeur, dont celui de la requérante qui était à la classe D 1, ont été supprimés avec effet au 1^{er} octobre 2000 dans le cadre d'une restructuration du Secrétariat de l'UNESCO. Certains des fonctionnaires concernés ont été nommés à d'autres postes de directeur au Siège. Ceux pour lesquels aucun poste de directeur susceptible de leur convenir n'a pu être trouvé au Siège — comme ce fut le cas de la requérante — se sont vu offrir trois options : une nomination à un poste vacant de directeur de même classe hors Siège, une nomination à un poste de classe inférieure ou une résiliation de contrat d'un commun accord. En avril 2002, la requérante a accepté «à titre provisoire» une offre de transfert à un poste de classe P 5 au Siège, transfert dont elle a par la suite fait appel, contestant en particulier son nouveau titre et sa nouvelle description d'emploi. Dans un avis émis le 19 décembre 2003, le Conseil d'appel a recommandé «que tout soit fait pour promouvoir [la requérante] à un poste D 1 aussi rapidement que possible» et que, dans l'intervalle, «elle soit affectée à un poste P 5 qui lui ôte l'impression d'être marginalisée». Toutefois, le Directeur général n'a pas fait siennes les recommandations du Conseil et a rejeté le recours de la requérante par une décision prise le 23 février 2004 que l'intéressée a attaquée dans sa première requête. Dans le jugement 2428, le Tribunal a annulé ladite décision au motif qu'elle ne contenait aucune indication des raisons pour lesquelles le Directeur général avait choisi de ne pas accepter les recommandations du Conseil. Le Tribunal a donc renvoyé l'affaire devant l'Organisation pour qu'une nouvelle décision soit prise et a octroyé à la requérante 1 000 euros de dépens.

Faisant référence au jugement 2428, le Directeur général a confirmé, dans une lettre adressée à la requérante le 4 août 2005, sa décision de rejeter les recommandations du Conseil d'appel. Celles-ci étaient, selon lui, dénuées de tout fondement en fait comme en droit. Il faisait observer plus particulièrement que la conclusion du Conseil selon laquelle «l'objection de [la requérante] à la rétrogradation de son poste ne saurait être acceptée» était en contradiction avec sa recommandation tendant à ce «que tout soit fait pour [la] promouvoir [...] à un poste D 1 aussi rapidement que possible». Il soulignait qu'au demeurant nul ne jouissait d'un droit subjectif à être promu, toute promotion devant se faire par voie de concours et de sélection à un poste vacant. L'Organisation ne pouvait donc pas s'engager à accorder à la requérante un traitement de faveur dans le cadre d'une procédure de sélection mais étudierait sa candidature à n'importe quel poste conformément aux articles 4.2 et 4.3.2 du Statut du personnel. Enfin, le Directeur général informait la requérante que, compte tenu des explications qu'il venait de donner, il avait décidé de charger le Bureau de la gestion des ressources humaines de «rechercher avec [elle] une solution à l'amiable en la matière» et que, si cette démarche n'aboutissait pas, il l'autorisait à saisir directement le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'UNESCO n'a pas fait le nécessaire pour trouver un poste pouvant lui convenir. Elle reconnaît que l'Organisation a un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle entreprend de réformer la structure

du Secrétariat mais estime que celle-ci a certaines obligations à l'égard des fonctionnaires concernés par ces réformes, notamment celle de rechercher de bonne foi des postes qu'ils puissent occuper. Elle affirme qu'aucune offre officielle de poste hors Siège ne lui a jamais été faite et que, bien qu'elle ait posé sa candidature à huit postes de classe D 1 au Siège entre 2000 et 2003, aucun effort réel n'a été fait pour étudier sa candidature. Elle demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de produire des preuves écrites des efforts déployés à cet effet, notamment les fiches d'évaluation établies au cours des procédures de sélection à chacun des huit postes auxquels elle a présenté sa candidature.

La requérante accuse l'UNESCO de n'avoir pas respecté une promesse faite par le Directeur général dans une lettre du 7 décembre 2001 adressée au ministre de l'Éducation du Royaume d'Arabie saoudite selon laquelle sa candidature à d'autres postes serait «dûment étudiée». Elle soutient que cette promesse remplissait tous les critères qui, d'après la jurisprudence, doivent être respectés pour qu'elle lie l'Organisation et elle demande au Tribunal d'ordonner à l'UNESCO de lui fournir la preuve écrite que ladite promesse a bien été tenue.

Rappelant le jugement 1756, la requérante affirme que l'Organisation est tenue de faire preuve de bonne foi envers son personnel et d'éviter de lui causer tout dommage inutile. Selon elle, en la transférant à un poste «avec une description d'emploi ne contenant rien de concret», tout en laissant un de ses subordonnés occuper les fonctions de chef par intérim de sa section, l'UNESCO a dérogé au principe de bonne foi. Comme autre exemple prouvant que l'Organisation n'a pas agi de bonne foi, elle fait valoir que, bien que le Directeur général lui ait dit dans sa lettre du 4 août 2005 que le Bureau de la gestion des ressources humaines serait chargé de rechercher une solution à l'amiable avec elle, ce bureau ne l'a jamais contactée.

Enfin, elle soutient que, par suite des objections qu'elle a soulevées contre son transfert à un poste de classe inférieure et de son appel ultérieur contre cette mutation, elle a été l'objet «de mesures faisant offense à [sa] dignité et d'un harcèlement incessant». Elle prétend en particulier que l'administration a systématiquement refusé de lui fournir un rapport d'évaluation malgré ses demandes réitérées.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 4 août 2005 et d'ordonner à l'UNESCO de lui verser 20 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 4 000 dollars à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO soutient que la demande de dommages-intérêts pour tort moral de la requérante est irrecevable dans la mesure où elle repose sur des questions qui font l'objet d'un deuxième recours, à savoir la nomination d'une autre candidate à un poste auquel elle avait posé sa candidature, son rapport d'évaluation et sa nouvelle description d'emploi. La défenderesse ajoute que le Tribunal n'est pas saisi de la décision définitive du Directeur général sur ce deuxième recours.

D'une manière plus générale, l'Organisation fait observer qu'elle a déjà répondu aux arguments de la requérante dans les écritures qu'elle a présentées aussi bien au Conseil d'appel qu'au Tribunal de céans et auxquelles elle renvoie expressément. Elle considère que la requête ne contient aucun moyen de fond susceptible d'amener à douter de la légalité de la décision attaquée du 4 août 2005.

L'UNESCO rappelle que, devant le Conseil d'appel, la requérante a contesté non seulement la légalité des décisions tendant à supprimer son poste de classe D 1 et à la transférer à un poste de classe P 5, mais encore sa description d'emploi et son titre. L'Organisation souligne que le Conseil n'a rien trouvé à redire aux décisions contestées. Elle attire également l'attention sur le fait que la requérante a refusé deux offres de poste de classe D 1 hors Siège, l'un à Amman (Jordanie), l'autre à Bonn (Allemagne), préférant rester au Siège.

La défenderesse affirme que la décision attaquée est fondée sur le Statut du personnel, toute confusion pouvant découler des recommandations du Conseil d'appel étant ainsi évitée. Elle fait observer que, dans son rapport, le Conseil recommandait que le Directeur général «considère la possibilité de promouvoir rapidement [la requérante], dans la mesure où le Statut et le Règlement du personnel le permettent, à un poste de classe D 1». La requérante ne peut donc prétendre que la recommandation du Conseil impliquait que, même si, à l'issue d'un concours, il était décidé qu'elle n'était pas la meilleure candidate, elle devait bénéficier d'un traitement de faveur et se voir octroyer un poste de classe D 1 au Siège. Par ailleurs, le Directeur général ne pouvait accorder un tel avantage sans enfreindre les articles 4.2 et 4.3.2 du Statut du personnel.

L'UNESCO rejette l'allégation de la requérante selon laquelle elle aurait failli à une promesse faite au ministre de

L'Education du Royaume d'Arabie saoudite. Ladite «promesse» se limitait à l'engagement d'examiner les candidatures présentées par la requérante, or celle-ci n'a pas établi que cette promesse n'avait pas été tenue.

Enfin, l'Organisation attire l'attention sur le fait que la requérante a accepté d'être transférée à un poste de classe P 5 dont la rémunération est supérieure à celle qu'elle percevait dans le poste de classe D 1. La défenderesse considère qu'en l'absence de toute preuve d'acte illicite les demandes de dommages-intérêts et de dépens doivent être rejetées.

D. Dans sa réplique, la requérante nie avoir lié sa demande de dommages-intérêts pour tort moral à des questions faisant l'objet de son deuxième recours. Selon elle, ces questions ont été évoquées pour illustrer sa situation personnelle. Elle maintient qu'au moment où elle a déposé sa requête l'Organisation ne l'avait toujours pas contactée pour trouver un arrangement à l'amiable.

E. Dans sa duplique, la défenderesse reprend les arguments qu'elle a présentés dans sa réponse. Elle produit également une déclaration écrite du directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines où sont détaillées les mesures prises par l'administration pour parvenir à un arrangement à l'amiable.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante continue de nier que de telles mesures aient été prises par l'Organisation. Elle fait observer que la déclaration du directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines n'est corroborée ni par les faits ni par des preuves écrites.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation indique qu'elle ne tient pas à faire de commentaires sur les écritures supplémentaires de la requérante, mais elle produit une autre copie de la déclaration du directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines.

CONSIDÈRE :

1. Dans le jugement 2428, le Tribunal, faisant référence au considérant 10 du jugement 2092, a estimé que le chef exécutif d'une organisation n'est pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe de recours interne dont il accepte les recommandations mais que, s'il ne fait pas siennes ces dernières, il doit motiver sa décision.

Dans l'affaire qui a donné lieu au jugement 2428, le Conseil d'appel avait recommandé «que tout soit fait pour promouvoir [la requérante] à un poste D 1 aussi rapidement que possible» et que, dans l'intervalle, «elle soit affectée à un poste P 5 qui lui ôte l'impression d'être marginalisée». Le Directeur général a décidé de ne pas faire siennes ces recommandations. Il en a informé la requérante par une lettre datée du 23 février 2004, mais le Tribunal a annulé cette décision pour défaut de motivation.

2. Dans la nouvelle décision du 4 août 2005 que la requérante attaque, le Directeur général justifie son refus de suivre les recommandations du Conseil au motif qu'elles étaient «dénuées de tout fondement en fait comme en droit». Il attire à ce propos l'attention sur la contradiction entre la conclusion du Conseil selon laquelle «l'objection de [la requérante] à la rétrogradation de son poste ne saurait être acceptée» et sa recommandation tendant à ce que l'intéressée soit promue «rapidement». Mais il explique surtout que toute promotion doit se faire par voie de concours et que dans une procédure de sélection aucun traitement de faveur ne saurait être accordé à tel ou tel fonctionnaire. Cet argument est juridiquement correct et le Tribunal le trouve suffisant et raisonnable.

3. La requérante prétend que la décision originale de la transférer à un poste de classe P 5, dont le traitement était légèrement supérieur à celui qu'elle percevait dans son précédent poste de classe D 1, et son maintien ultérieur dans un poste classé P 5 constituaient une rétrogradation, témoignaient d'une absence de bonne foi et faisaient offense à sa dignité. Elle souligne qu'elle a posé sans succès sa candidature à de nombreux postes de classe D 1 au Siège et soutient que la description de son emploi ne contient rien de concret. En outre, elle se plaint de n'avoir pu conserver le titre qui était attaché à son ancien poste de classe D 1. Selon elle, le manque de bonne foi ressort de ce que l'UNESCO a failli à la promesse faite au ministre de l'Education du Royaume d'Arabie saoudite selon laquelle, «si [l'intéressée] demande sa mutation à quelque autre poste que ce soit, sa candidature sera de nouveau dûment étudiée».

Il ressort de la lettre adressée au ministre de l'Education que celle-ci est loin d'avoir constitué une promesse de promotion ou de mutation de la requérante. Il s'agissait d'un simple engagement d'étudier toute demande de

mutation que l'intéressée pourrait présenter.

4. Le poste de classe D 1 de la requérante a été supprimé dans le cadre d'une restructuration. L'Organisation lui a proposé deux postes de même classe hors Siège, l'un à Amman l'autre à Bonn. Elle soutient que ces postes ne lui ont pas été officiellement proposés, mais cela est sans incidence sur le sort de la cause. En outre, on lui a offert une résiliation de contrat par consentement mutuel. Elle a préféré accepter, à titre provisoire, un poste de classe P 5 à compter de janvier 2002 avec un traitement supérieur à celui de son précédent poste de classe D 1. Dans l'intervalle, son contrat a été prolongé. Ainsi, les mesures adoptées par l'administration montrent que des dispositions appropriées ont été prises, dans le contexte de la restructuration, pour trouver un poste susceptible de convenir à la requérante.

5. Il ne fait aucun doute que celle-ci trouve inconfortables certains aspects de sa situation actuelle. Mais il est fréquent que les souhaits des membres du personnel ne puissent être totalement satisfaits lors d'une restructuration. En l'espèce, les faits qui, selon la requérante, démontrent la mauvaise foi et le manque de respect pour sa dignité doivent en réalité être considérés comme les conséquences de la restructuration. Sans doute ne trouve-t-elle pas sa situation idéale, mais les griefs qu'elle formule ont été correctement pris en compte dans la partie de la décision qu'elle attaque par laquelle le Directeur général lui faisait savoir qu'il chargerait le Bureau de la gestion des ressources humaines de rechercher avec elle une solution à l'amiable. Aucun de ces griefs n'invalide la décision attaquée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 novembre 2006, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet