

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M^{lle} H. G. le 15 juin 2006, la réponse de l'ONUDI du 9 octobre 2006, la réplique de la requérante du 26 janvier 2007 et la duplique de l'Organisation du 10 avril 2007;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ressortissante libanaise née en 1951, est entrée au service de l'ONUDI en 1976 en qualité de commis dactylographe de classe G 4 et s'est vu offrir une nomination à titre permanent en 1979. Après avoir obtenu deux promotions, en janvier 1988, elle a été promue à la classe G 7, qui correspond à la classe G 6 dans le nouveau système de classement des postes. Elle a été employée comme assistante administrative dans diverses divisions de l'Organisation jusqu'au 27 février 2004, puis a été mutée, avec effet au 1^{er} mars, au Service des accords multilatéraux et environnementaux de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique (PTC/MEA, selon le sigle anglais) en qualité d'assistante de programme. Avec effet au 13 octobre 2005, elle a été transférée au Service de l'énergie et de la production non polluante de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération technique (PTC/ECB, selon le sigle anglais) en qualité d'assistante de programme à la classe G 6.

En septembre 2002, une lettre anonyme accusant le Directeur général et la direction de l'ONUDI de corruption et de mauvaise gestion a été diffusée auprès des Etats membres, des missions permanentes, d'autres organisations du système des Nations Unies et du Conseil du personnel de l'ONUDI. Peu après, en décembre 2002 et janvier 2003, la requérante a été interrogée par la direction dans le cadre d'une série d'entretiens au sujet d'une recherche qu'elle aurait effectuée avec l'aide d'un autre fonctionnaire dans le but d'obtenir certaines informations qui avaient été jointes à la lettre anonyme. Une deuxième série d'entretiens a eu lieu en novembre et décembre 2003; à cette occasion, c'est le directeur du Groupe du contrôle interne qui l'a interrogée au sujet de cette même recherche.

Le 27 février 2004, la directrice exécutive de la Division de la coordination des programmes et des opérations hors Siège (PCF, selon le sigle anglais) l'a informée de vive voix que le Directeur général avait décidé de la muter au Service PTC/MEA avec effet au 1^{er} mars 2004. Ayant appris sa mutation, la requérante a demandé à voir un médecin le 1^{er} mars 2004 et elle a été mise en congé de maladie certifié jusqu'au 4 juin 2004. Par une lettre de couverture du 6 avril 2004, l'Organisation a transmis à la requérante un mémorandum daté du 27 février 2004 dans lequel le directeur du Service de la gestion des ressources humaines lui faisait part officiellement de la décision du Directeur général de la muter au Service PTC/MEA en qualité d'assistante de programme.

Le 26 mai 2004, la requérante a adressé un mémorandum au Directeur général dans lequel elle se déclarait déçue de ce que sa mutation ait été effectuée «sans guère tenir compte de [s]es qualifications et de [s]on expérience [et sans aucune] consultation préalable»; elle demandait que la décision soit réexaminée et qu'elle soit réintégrée dans son poste précédent. Par une lettre datée du 11 juin 2004, signée du directeur du Service de la gestion des ressources humaines, la décision du Directeur général de rejeter sa demande de réexamen lui a été notifiée. Il lui était dit que cette décision avait été prise dans l'intérêt de l'Organisation et que le Directeur général ne voyait aucune raison de la reconsidérer.

Le 12 août 2004, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours. Elle faisait valoir que la décision du Directeur général était entachée d'irrégularités de procédure, qu'elle n'avait pas été prise dans l'intérêt bien compris de l'Organisation et qu'elle lui avait causé un tort moral et physique. Dans ses commentaires du 5 août

2005 sur une déclaration datée du 12 octobre 2004 faite au nom du Directeur général devant la Commission, elle soutenait par ailleurs que sa mutation était liée à l'enquête sur la lettre anonyme et qu'elle constituait une mesure disciplinaire déguisée. Dans son rapport du 20 février 2006, la Commission, concluant que cette mutation «avait été effectuée d'une manière qui portait atteinte à sa dignité professionnelle», recommandait que 7 000 euros soient versés à l'intéressée à titre de réparation pour tort moral. Elle recommandait également que la demande de réintégration de la requérante dans son ancien poste soit rejetée car son transfert au Service PTC/ECB en octobre 2005 avait rectifié sa situation. Toutefois, la Commission n'avait trouvé aucune preuve justifiant l'allégation selon laquelle sa mutation était assimilable à une mesure disciplinaire. Par un mémorandum daté du 16 mars 2006, le Directeur général a fait siennes les recommandations de la Commission. Telle est la décision attaquée.

Dans un mémorandum adressé au Directeur général le 21 avril 2006, la requérante a contesté certaines des conclusions de la Commission et demandé une augmentation du montant de l'indemnisation qui lui était offerte. Par un mémorandum daté du 25 avril 2006, renvoyant à la décision du Directeur général du 16 mars 2006, il lui a été indiqué que le montant de 7 000 euros, correspondant à la réparation recommandée par la Commission, serait versé sur son compte salaire. En réponse à sa demande du 21 avril, la requérante a été informée par un autre mémorandum du 19 mai 2006 que le Directeur général avait proposé d'augmenter de 3 000 euros le montant recommandé par la Commission. L'intéressée a rejeté cette offre le 25 mai. Elle se disait disposée à accepter 20 000 euros pour solde de tout compte, sous réserve qu'ils soient versés au plus tard le 6 juin 2006, faute de quoi elle saisirait le Tribunal. Le 2 juin, l'ONUDI a réitéré son offre d'augmenter de 3 000 euros l'indemnisation initialement proposée. Après que la requérante eut saisi le Tribunal, l'Organisation a fait un nouvel effort pour régler le litige en lui offrant, le 28 août 2006, 5 000 euros de plus, ce qui portait le montant total à 15 000 euros. Le 4 septembre 2006, la requérante a décliné cette offre, déclarant que le montant proposé ne compensait pas les souffrances qu'elle avait injustement endurées, tant au plan professionnel que personnel, à la suite des fautes commises par l'Organisation.

B. La requérante conteste la décision du Directeur général de la muter au Service PTC/MEA en qualité d'assistante de programme. Elle soutient qu'à aucun moment on ne lui a donné d'explication satisfaisante de ce qui avait motivé sa mutation et qu'elle n'a pas eu la possibilité d'être entendue. Elle refuse de croire que les véritables raisons expliquant cette décision aient été des questions de «rotation» et les «exigences du service» au sein du Service PTC/MEA; elle rappelle également que le directeur de ce service avait indiqué que ledit service n'avait pas demandé qu'elle soit mutée puisqu'il disposait déjà de deux assistantes de programme et n'avait donc pas un besoin urgent d'une assistante supplémentaire. La requérante souligne à ce propos qu'elle a été mutée en conservant son poste puisque aucun nouveau poste n'avait été créé pour elle et que l'administration ne lui a pas fourni de description d'emploi ni, par conséquent, d'indication sur le classement de son poste.

Elle nie que cette mutation lui ait donné la possibilité de progresser dans sa carrière, arguant qu'il s'agissait en réalité d'une rétrogradation de fait puisqu'elle s'accompagnait d'une diminution de ses responsabilités : après avoir conseillé des membres de la direction et des directeurs sur des questions administratives et avoir relevé directement du directeur exécutif de la Division du PCF, elle se retrouvait à un poste où sa seule attribution était d'apporter une assistance de secrétariat à un administrateur de classe P 3. De plus, elle se demande comment la décision pourrait avoir été prise dans l'intérêt de l'Organisation alors qu'elle avait été mutée d'un poste où elle avait acquis une «compétence précieuse» à un poste pour lequel elle n'avait aucune expérience.

La requérante soutient aussi que la décision de la muter constituait une «sanction déguisée». Selon elle, l'interrogatoire auquel l'a soumise la direction avait eu un caractère inquisitorial. Au cours des entretiens, ses interlocuteurs ont cherché à l'intimider et se sont adressés à elle sur un ton offensant; son bureau a été fouillé et elle a fait l'objet d'une surveillance. Se référant à la conclusion de la Commission, indiquant que rien ne prouvait qu'avant son transfert des mesures avaient été prises à son encontre qui accrédiateraient l'affirmation selon laquelle elle aurait fait l'objet de sanctions disciplinaires, elle fait observer que les entretiens successifs auxquels elle a été soumise pouvaient être considérés comme tels. Elle souligne également que la Commission paritaire de recours n'a pas eu accès au rapport établi par le Groupe du contrôle interne sur l'enquête qui avait eu lieu en novembre et décembre 2003 bien qu'elle l'ait demandé. Elle n'a donc pas disposé de toutes les informations relatives à son cas.

En outre, la requérante fait valoir que l'administration a violé son droit d'être entendue et donc son droit de se défendre, dans la mesure où elle a systématiquement refusé de lui communiquer des documents qui contenaient des informations cruciales.

De plus, la requérante conteste la conclusion de la Commission selon laquelle son transfert au Service PTC/ECB en

qualité d'assistante de programme à la classe G 6 aurait rectifié sa situation. Faisant observer que les responsabilités d'une assistante de programme sont moindres que celles d'une assistante administrative, elle affirme que depuis sa mutation elle a été «sous utilisée». A son avis, pour être cohérente avec ses propres conclusions, la Commission aurait dû recommander sa réintégration dans son ancien poste.

La requérante affirme également que la décision du Directeur général de la muter sans motif ni consultation préalable, après seize ans et demi ininterrompus de services satisfaisants en qualité d'assistante administrative, avait porté atteinte à sa réputation professionnelle et personnelle. Elle considère que le montant de l'indemnisation offerte par l'Organisation était insuffisant pour compenser le tort moral qu'elle avait subi pendant trois ans.

Enfin, étant donné qu'il a fallu à l'Organisation plus de dix huit mois pour mener à son terme la procédure de recours interne, elle soutient que l'ONUDI devrait être tenue pour responsable du «retard excessif avec lequel [son] recours [...] a été examiné et tranché».

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 25 avril 2006 dans la mesure où sa demande de réintégration dans son poste précédent d'assistante administrative n'était pas accueillie et d'ordonner à l'Organisation de lui verser 20 000 euros à titre de réparation pour tort moral. Elle réclame également 5 000 euros au titre des dommages intérêts et du remboursement des frais encourus par suite de la lenteur excessive de la procédure de recours interne, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation réfute l'argument selon lequel la mutation de la requérante était une sanction déguisée, soutenant qu'il s'agissait d'une décision prise de bonne foi en réponse à la nécessité de renforcer le personnel administratif d'appui aux activités de coopération technique du Service PTC/MEA, mise en relief dans l'étude sur la gestion de la Division PTC menée en 2004. L'enquête conduite par le Groupe du contrôle interne n'ayant pas prouvé que la requérante avait agi de mauvaise foi, ce qui aurait justifié une sanction disciplinaire, il convient de rejeter pour défaut de fondement son allégation selon laquelle sa mutation était une sanction déguisée. Son argument relatif au fait que la Commission paritaire de recours n'aurait pas eu accès au rapport officiel du directeur du Groupe du contrôle interne — qui est devenu le Groupe d'audit interne, Bureau du contrôleur général (OCG/IAG, selon le sigle anglais) — est également dénué de fondement, car un tel rapport n'a jamais existé. La requérante ne saurait donc prétendre s'être vu refuser le droit d'être entendue au motif qu'on ne lui a pas communiqué certaines informations relatives à son cas. L'ONUDI rejette en outre pour défaut de fondement la description qu'a faite la requérante des entretiens qui ont eu lieu respectivement en décembre 2002 et janvier 2003 et en novembre et décembre 2003, entretiens que l'intéressée qualifie d'intimidants et d'offensants. Elle souligne que la requérante n'a à aucun moment demandé au Service de la gestion des ressources humaines d'engager des mesures disciplinaires contre les prétendus auteurs de ces actes intimidants et offensants et souligne qu'elle n'a jamais prétendu ni dans sa demande de réexamen ni dans sa déclaration d'appel que le transfert constituait une sanction disciplinaire déguisée.

En réponse à l'argument de la requérante selon lequel le Directeur général n'a pas motivé sa mutation, l'ONUDI fait valoir que la question a été examinée de manière approfondie lors de la procédure devant la Commission paritaire de recours et que, conformément aux recommandations de cette dernière, le Directeur général a accepté de verser à la requérante une réparation pour tort moral.

L'Organisation soutient que la conclusion de la requérante tendant à sa réintégration dans son poste précédent doit être rejetée pour défaut de fondement légal. Cette conclusion est à son avis irrecevable dans la mesure où la requérante conteste son transfert au Service PTC/ECB. La défenderesse affirme que les postes d'assistante de programme et d'assistante administrative sont tous deux de classe G 6. Elle fait valoir en outre que la réintégration de la requérante n'est pas une solution envisageable car son ancien poste est occupé par un autre fonctionnaire recruté après la publication d'un avis annonçant la vacance de celui-ci.

L'ONUDI réfute l'allégation de la requérante selon laquelle le montant de l'indemnisation qui lui était offerte était insuffisant et demande donc au Tribunal de rejeter sa conclusion tendant à ce que lui soient octroyés 20 000 euros. Elle fait observer que la mutation n'étant pas une sanction déguisée, toute conclusion visant à l'octroi de dommages intérêts liée aux entretiens que la direction a eus avec la requérante est irrecevable puisque l'intéressée n'a pas épuisé les voies de recours interne. L'Organisation affirme que, pour fixer le montant de la réparation qu'elle a recommandé, la Commission s'est appuyée sur les faits et sur la jurisprudence du Tribunal. Elle rappelle que, malgré les efforts qu'elle a déployés pour régler le litige à l'amiable, la requérante a refusé les 15 000 euros d'indemnisation qui lui avaient été offerts ainsi que le montant de 17 500 euros que le conseiller juridique avait pris

l'initiative de lui proposer, à titre de règlement définitif. Pour les mêmes raisons, l'Organisation considère que la demande de dépens devrait elle aussi être refusée.

L'ONUDI rejette également, pour défaut de fondement, la demande de dommages intérêts pour le «retard excessif» pris dans la procédure interne. Elle considère que la requérante doit être tenue en partie pour responsable de ce retard car elle a mis près de dix mois pour fournir ses commentaires sur le mémoire en défense déposé au nom du Directeur général.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle affirme que, contrairement à ce que prétend l'Organisation, elle a déjà fait valoir devant la Commission paritaire de recours que sa mutation était liée à l'enquête ayant fait suite à la diffusion de la lettre anonyme. Elle maintient que l'on a refusé de lui communiquer la réponse que le directeur de l'OCG/IAG a faite à la demande de la Commission paritaire de recours au sujet de l'enquête qui avait été menée, et dénonce l'absence d'un rapport d'enquête officiel. Elle doute que le conseiller juridique ait été habilité à lui offrir 17 500 euros à titre de règlement définitif et soutient que cette somme ne lui a jamais été officiellement proposée.

Enfin, elle renouvelle sa demande de réintégration; au cas où le Tribunal considérerait que cette réintégration ne serait pas opportune, elle souhaite qu'une réparation adéquate lui soit octroyée.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle fait valoir que la requérante n'a pas apporté d'argument convaincant à l'appui de sa prétention selon laquelle le montant de l'indemnisation que la Commission paritaire de recours avait recommandé de lui verser était insuffisant ou que son rejet de l'offre d'un montant de 15 000 euros faite par l'Organisation ait été raisonnable. La défenderesse ne juge pas pertinent le fait que l'OCG/IAG n'a établi aucun rapport officiel. De plus, elle réfute l'allégation de la requérante selon laquelle on ne lui a jamais officiellement proposé 17 500 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral, soulignant que le conseiller juridique a un large pouvoir d'appréciation en matière de contentieux. Elle rejette également la demande révisée de réintégration, faisant observer que la requérante n'a demandé à aucun moment dans son recours interne une réparation en lieu et place de sa réintégration.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Directeur général datée du 16 mars 2006 — suivie d'un mémorandum de l'administration du 25 avril 2006 concernant le virement du montant de l'indemnisation qui lui avait été accordée — dans la mesure où sa demande de réintégration dans son poste précédent n'était pas accueillie et où le montant des dommages intérêts pour tort moral qu'elle avait réclamé dans son recours ne lui était pas accordé. Dans cette décision, le Directeur général faisait siennes la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle la situation de la requérante avait été rectifiée par suite de son transfert au Service PTC/ECB en octobre 2005, ainsi que sa recommandation tendant à ce que 7 000 euros soient versés à l'intéressée à titre de dédommagement.

2. La requérante prie le Tribunal d'annuler la décision du 25 avril 2006 dans la mesure où sa demande de réintégration dans son précédent poste d'assistante administrative n'était pas accueillie, et d'ordonner à l'Organisation de lui verser 20 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral, 5 000 euros en compensation du préjudice subi et des frais encourus par suite du retard excessif pris dans la procédure de recours interne, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens.

3. Dans ses écritures, la requérante fait valoir que sa mutation soudaine du poste d'assistante administrative à celui d'assistante de programme constituait une sanction déguisée et n'était pas dans l'intérêt de l'Organisation. L'intéressée soutient que la Commission paritaire de recours a eu tort de fonder ses conclusions sur des preuves que l'on avait refusé de lui communiquer en violation de son droit à une procédure régulière. C'est à tort également que la Commission a conclu que sa situation avait été «rectifiée» par suite de son transfert à un poste dont elle a estimé que le niveau de responsabilités était identique à celui de son précédent poste. L'intéressée fait enfin valoir que le montant des dommages intérêts pour tort moral qui lui avait été octroyé était insuffisant au regard des souffrances qu'elle avait endurées.

4. A titre principal, la requérante déclare que son transfert soudain qui, pour elle, était une sanction déguisée, avait fait suite à une série d'entretiens ayant eu lieu entre décembre 2002 et décembre 2003 dans le cadre d'une

enquête interne sur l'origine d'une lettre anonyme accusant le Directeur général et la direction de l'ONUDI de corruption et de mauvaise gestion, lettre qui avait été communiquée aux Etats membres, aux missions permanentes, à d'autres organisations du système des Nations Unies et au Conseil du personnel de l'ONUDI. Elle fait observer qu'on ne lui a communiqué ni les résultats de ses entretiens avec la direction et le Groupe du contrôle interne ni les conclusions de l'enquête. Le 27 février 2004, elle a été informée verbalement par sa supérieure hiérarchique directe, à savoir la directrice exécutive de la Division PCF, que le Directeur général avait décidé de la muter au Service PTC/MEA avec effet à compter du jour ouvrable suivant, c'est à dire le 1^{er} mars 2004. La requérante fut tellement bouleversée par cette nouvelle qu'elle est immédiatement rentrée chez elle. Après avoir consulté le médecin du Service médical commun, elle a été mise en congé de maladie certifié. Elle est restée absente jusqu'en juin 2004 puis a recommencé à travailler, à temps partiel tout d'abord, en qualité d'assistante de programme au Service PTC/MEA, puis à plein temps à partir de juillet 2004. La requérante relève que ce service n'avait pas un besoin urgent d'une assistante de programme supplémentaire et n'avait pas demandé sa mutation. Elle souligne qu'aucune raison n'a été donnée pour expliquer cette mutation soudaine, qu'aucune consultation ni discussion préalable n'avait eu lieu et qu'aucune description d'emploi ne lui a été fournie malgré ses demandes, ce qui prouve, comme elle l'affirme, que sa mutation était une sanction déguisée. Elle considère en outre que cette mutation équivalait à une rétrogradation de fait car, bien que de même classe (G 6), les responsabilités et le prestige attachés à son nouveau poste étaient moindres. Elle soutient que les autres membres du personnel ont pu voir dans la décision une mise en cause de son travail, ce qui a porté atteinte à sa réputation professionnelle.

5. Après avoir demandé en vain au Directeur général de réexaminer sa décision de la muter au Service PTC/MEA, la requérante a saisi la Commission paritaire de recours. Dans le cadre de cette procédure, elle a demandé à consulter quatre documents que l'Organisation avait soumis à la Commission et que celle-ci avait examinés. La présidente de la Commission lui en a remis trois, en précisant que, «[p]ar principe», elle avait décidé de ne pas lui communiquer le quatrième. Il s'agissait en l'occurrence de la réponse du directeur de l'OCG/IAG au mémorandum du 1^{er} février 2006 dans lequel la Commission lui demandait des informations sur les entretiens qui avaient eu lieu en novembre et décembre 2003, et notamment si des fautes avaient été constatées ou établies. La requérante soutient qu'en lui refusant l'accès au document en question, la Commission a violé son droit à une procédure régulière.

En outre, l'intéressée fait valoir que l'Organisation devrait être tenue pour responsable du «retard excessif» pris dans la procédure de recours interne : il a fallu à la Commission seize mois pour tenir sa première réunion et dix huit mois pour soumettre son rapport.

6. Dans sa réponse, l'Organisation fait observer que la mutation de la requérante du poste d'assistante administrative à celui d'assistante de programme était dans l'intérêt de l'Organisation et motivée par «la nécessité de renforcer le personnel administratif d'appui aux activités de coopération technique, en particulier au sein du Service [PTC/MEA]». Elle nie que cette mutation ait été une sanction déguisée et soutient que la décision a été prise de bonne foi. Elle fait valoir qu'en communiquant à la requérante seulement trois des quatre documents demandés la Commission paritaire de recours s'est conformée à l'alinéa q) de l'appendice K du Règlement du personnel, qui dispose que «[l]e président de la chambre détermine quelles pièces doivent être communiquées à tous les membres de la chambre et aux parties». Elle considère par conséquent que les droits de la défense ont été respectés. Elle soutient également que la demande de dommages intérêts présentée par la requérante pour le retard pris dans la procédure de recours interne devrait être rejetée pour défaut de fondement. Elle affirme que l'intéressée est en partie responsable de ce retard étant donné qu'elle a mis près de dix mois pour fournir ses commentaires sur le mémoire en défense déposé au nom du Directeur général. L'Organisation fait également observer que la requérante a rejeté une proposition raisonnable d'indemnisation, d'un montant de 15 000 euros, et considère de ce fait que, conformément à la jurisprudence du Tribunal de céans, il n'y a pas lieu de lui octroyer des dommages intérêts pour tort moral ni les dépens.

7. Dans son rapport, la Commission paritaire de recours a estimé que, «nonobstant la compétence du Directeur général en la matière», la mutation de la requérante a été effectuée «sans préavis approprié, sans consultation suffisante de la [requérante], sans qu'une raison valable ne soit donnée et sur un poste qui, au surplus, n'existait pas». La Commission ajoutait que, tout en étant «bien en peine d'expliquer ce qui avait motivé cette mutation, elle n'a pas trouvé la moindre preuve établissant que la [requérante] était soupçonnée d'une quelconque faute qui aurait pu justifier une action disciplinaire, officielle ou déguisée». La Commission notait également qu'«après un laps de temps considérable de un an et huit mois», la requérante s'était vu finalement confier un poste «dont les responsabilités étaient équivalentes à celles de son ancien poste». Sur la base de ces constatations, la

Commission concluait que «le transfert de la requérante, le 13 octobre 2005, à un poste comportant des responsabilités équivalentes» avait rectifié sa situation, et elle recommandait que «la demande de réintégration de la [requérante] dans son poste précédent soit rejetée». Ajoutant que la mutation avait été effectuée «d'une manière qui avait porté atteinte à sa dignité professionnelle», elle recommandait que lui soit versée «une indemnisation financière pour tort moral [...] d'un montant de 7 000 euros».

8. Le Tribunal estime que la mutation de la requérante au Service PTC/MEA en tant qu'assistante de programme, avec effet à compter du 1^{er} mars 2004, était bien une sanction déguisée. Une sanction déguisée est une mesure qui, en apparence, est adoptée dans l'intérêt de l'Organisation et conformément aux règles applicables, mais qui, en réalité, est une mesure disciplinaire visant à sanctionner une transgression, réelle ou supposée. La nature véritablement disciplinaire d'une mesure administrative constituant une sanction déguisée n'est pas toujours évidente. Il convient donc, chaque fois qu'il est allégué qu'une mesure administrative constitue une sanction déguisée, d'examiner les circonstances spécifiques de l'espèce.

9. Dans le cas présent, un faisceau d'indices permettent de conclure que la mutation de la requérante au Service PTC/MEA constituait bien une sanction déguisée. Premièrement, elle a été décidée deux mois seulement après le dernier d'une série d'entretiens qui se sont déroulés entre décembre 2002 et décembre 2003 dans le cadre d'une enquête interne. L'Organisation n'a pas publié de rapport officiel à l'issue de l'enquête; elle s'est bornée à indiquer, dans un mémorandum soumis à la Commission paritaire de recours, que les entretiens «n'[avaie]nt pas permis de dégager la moindre preuve permettant d'affirmer que [la requérante] [...] a[vait] agi de mauvaise foi». Il importe de relever que ce document, dont la requérante a pris connaissance pour la première fois dans le mémoire en réponse déposé par l'Organisation dans le cadre de la présente instance, ne met pas explicitement l'intéressée hors de cause dans l'affaire de la lettre anonyme diffusée en septembre 2002.

En outre, la Commission paritaire de recours a commis une erreur en refusant de communiquer ce document à la requérante, car toutes les pièces qui ont ou peuvent avoir une influence sur ses conclusions doivent être mises à la disposition de toutes les parties concernées, conformément au principe du respect des droits de la défense. La Commission et l'Organisation ont toutes deux invoqué l'alinéa q) de l'appendice K du Règlement du personnel. Toutefois, elles ont interprété à tort cette disposition comme signifiant que le président de la chambre peut décider que certaines pièces ne seront pas communiquées aux membres de la chambre ou aux parties, alors que, par principe, les preuves examinées doivent être accessibles à toutes les parties.

10. Le deuxième indice laissant supposer que la mutation de la requérante était une sanction déguisée est sa soudaineté : l'intéressée en a été informée sans préavis et sans avoir eu la possibilité d'être entendue. En outre, le mémorandum du 27 février 2004 ne donnait aucune explication sur ce qui avait motivé la décision du Directeur général. Il y était seulement dit : 1) «Compte tenu des exigences du service, le Directeur général a décidé de vous muter au Service PTC/MEA en qualité d'assistante de programme avec effet à compter du 1^{er} mars 2004», et 2) «Je vous souhaite plein succès dans vos nouvelles fonctions.» Dans un cas similaire, où le requérant avait été muté sans préavis et sans avoir eu la possibilité d'être entendu, le Tribunal avait déclaré que «[l']ensemble de ces circonstances permet donc de considérer en l'espèce la mutation litigieuse comme constituant en partie une sanction disciplinaire déguisée» (voir le jugement 1929, au considérant 9).

11. Troisièmement, l'affirmation de la défenderesse selon laquelle la mutation de la requérante a été bénéfique pour l'Organisation est contredite par le fait que la Division PCF a été privée d'assistante administrative du 1^{er} mars au 23 juillet 2004. En outre, la requérante n'avait aucune expérience en tant qu'assistante de programme, et le Service PTC/MEA, qui comptait déjà deux personnes chargées de cette fonction, n'avait apparemment pas besoin d'une assistante supplémentaire. Ces éléments, auxquels s'ajoute le fait que le poste où la requérante avait été mutée n'avait pas fait l'objet d'un avis de vacance et qu'elle n'avait pas reçu de description d'emploi, sont des indices supplémentaires que cette mesure était une sanction déguisée. Le Tribunal en conclut que la mutation de la requérante du poste d'assistante administrative à celui d'assistante de programme constituait bien une sanction déguisée.

12. Il s'ensuit que la décision attaquée, à savoir la décision du Directeur général datée du 16 mars 2006, doit être annulée dans la mesure où le montant de l'indemnisation qu'il était prévu d'octroyer à la requérante pour le tort moral subi ne s'élevait qu'à 7 000 euros. En ce qui concerne le retard pris dans la procédure de recours interne, le Tribunal relève que l'argument de l'Organisation selon lequel celui-ci était en partie imputable à la requérante en raison de la remise tardive de ses commentaires sur le mémoire en défense soumis à la Commission est un

argument spécieux car cela n'a eu aucune incidence sur la durée de la procédure. En effet, la Commission n'a été prête à tenir sa première réunion que le 6 décembre 2005, soit seize mois après l'introduction du recours, ce qui constitue un retard inacceptable. Pour ce qui est de la demande de dommages intérêts pour tort moral, le Tribunal, considérant la lenteur de la procédure disciplinaire déguisée et le retard pris dans la procédure de recours interne, qui ont rendu impossible la réintégration de la requérante, ainsi que l'atteinte à la dignité et à la réputation de l'intéressée causée par ces procédures et par les décisions ultérieures de l'Organisation, accorde à la requérante 22 000 euros en sus des 7 000 euros déjà payés. Cette somme sera versée à titre de réparation pour le retard pris dans la procédure de recours interne et pour le fait que la requérante n'a pas été réintégrée comme elle l'avait demandé à titre subsidiaire. Cette dernière a droit aux dépens que le Tribunal fixe à 4 000 euros.

13. Il n'y a dès lors pas lieu que le Tribunal examine les autres points soulevés par la requérante.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 16 mars 2006 est annulée dans la mesure où le montant de l'indemnisation qu'il était prévu d'octroyer à la requérante ne s'élevait qu'à 7 000 euros.
2. L'ONUDI versera à la requérante 22 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral, en sus des 7 000 euros déjà payés.
3. Elle lui versera également 4 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 4 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet