

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

114^e session

Jugement n° 3193

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} L. V. le 25 août 2010 et régularisée le 3 novembre 2010, la réponse de l'OMS du 7 février 2011, la réplique de la requérante datée du 29 mai et la duplique de l'Organisation du 26 août 2011;

Vu les articles II, paragraphe 5, VII et VIII 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. La requérante, ressortissante belge née en 1969, est entrée au service de l'Organisation mondiale de la santé en 2003 en qualité d'assistante de programme, à la classe G-5. En novembre 2005, elle fut nommée assistante du Sous-directeur général au sein du Groupe Maladies non transmissibles et santé mentale (NMH selon son sigle anglais) au titre d'un engagement à durée déterminée, à la classe G-6.

Elle fut informée en octobre 2007 qu'une secrétaire de classe G-5 qu'elle supervisait allait quitter le Groupe NMH le 1^{er} février 2008. Après en avoir discuté avec le Département de la gestion des ressources humaines et avoir obtenu l'approbation du Sous-directeur général par

intérim chargé du Groupe NMH, elle entama la procédure de pourvoi du poste vacant à partir d'un fichier de candidats potentiels et recommanda à ce dernier une des candidates. Le 14 décembre 2007, le Sous-directeur général par intérim eut un entretien avec cette candidate et chargea la requérante de demander l'approbation du nouveau Sous-directeur général, M. A., qui venait d'être nommé avec effet au 1^{er} février 2008.

Le 21 janvier 2008, M. A. informa la requérante de son intention de reclasser le poste vacant à G-6 et de muter à ce poste son assistante d'alors, M^{me} C. Il expliquait que le directeur du Département de la gestion des ressources humaines lui avait conseillé pour ce reclassement d'utiliser la description générique d'un poste d'assistant(e) G-6. Deux jours plus tard, il soumit une description d'emploi pour le poste vacant accompagnée d'une demande de reclassement dudit poste. Le 25 janvier, la requérante écrivit à M. A. et au directeur du Département de la gestion des ressources humaines pour exprimer sa préoccupation face au chevauchement apparent entre ses fonctions et attributions et celles afférentes au poste nouvellement reclassé et pour demander des éclaircissements. Elle ne reçut aucune réponse écrite ni de l'un ni de l'autre. Toutefois, suite à une réunion avec M. A. le 28 janvier, elle résuma l'entretien dans un courriel adressé le jour même à M. A., dans lequel elle notait en particulier que, d'après ce qu'elle avait compris, elle n'allait plus superviser le travail d'une secrétaire et que les tâches afférentes à l'ancien poste G-5 allaient être transférées au nouveau poste G-6. M. A. expliqua au directeur du Département de la gestion des ressources humaines dans un courriel du 15 février qu'il avait proposé plusieurs modifications de la description d'emploi qui établiraient une distinction claire entre les principales attributions des deux assistantes G-6 et qu'il avait discuté de la question avec la requérante à plusieurs reprises. Dans la nouvelle configuration, celle-ci conserverait toute la responsabilité du bon fonctionnement du Bureau du Sous-directeur général. La nouvelle assistante G-6 aurait la charge de domaines plus «thématiques» tels que «le renforcement de nouveaux partenariats techniques». La directrice générale approuva le 21 février la description révisée établie pour le poste reclassé à G-6. Le

même jour, elle approuva la mutation latérale de M^m C., qui prit ses fonctions dans le Groupe NMH le 1^{er} mars 2008.

À la suite de cette mutation, la requérante se plaignit de ce que bon nombre de tâches figurant dans sa description de poste étaient maintenant partagées avec la nouvelle assistante ou lui étaient transférées, et également de ce qu'elle devait assumer certaines tâches de l'ancien poste G-5. Elle fit connaître ses préoccupations, entre autres, à M. A., à l'administrateur chargé de la gestion du Groupe NMH, à l'Association du personnel et au médiateur, et plusieurs réunions furent ensuite consacrées à cette question.

Le 9 avril 2008, la requérante déposa notification de son intention de recourir auprès du Comité d'appel du Siège pour contester le classement du nouveau poste G-6. Elle demanda que l'administration annule le reclassement du poste et la mute dans un autre service. Dans le mémoire qu'elle soumit par la suite au Comité d'appel du Siège, elle demanda en outre un contrôle de la légalité de la mutation latérale, une analyse générale de la gestion du Bureau du Sous-directeur général, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral.

Le 5 mai 2008, elle déposa une plainte pour harcèlement contre M. A. auprès de la Commission d'enquête du Siège. Le 9 juin, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à la Directrice générale pour lui demander, sur la recommandation du Service médical et de santé, de donner une autorisation spéciale pour la mutation de la requérante, pour motifs médicaux, à un poste de même classe dans un autre groupe que le Groupe NMH. Il donnait l'explication suivante : «ces motifs médicaux sont liés à un environnement de travail ayant abouti à un fort niveau de stress chez la fonctionnaire ou à des problèmes interpersonnels sur le lieu de travail qui ont créé chez elle un état dysfonctionnel». Le 7 juillet 2008, la requérante se vit offrir une mutation latérale à un poste d'assistante de classe G-6 dans un autre groupe et elle occupa son nouveau poste dès le 1^{er} octobre.

Par une lettre du 29 décembre 2009, à laquelle elle joignait le rapport de la Commission d'enquête, la Directrice générale informa la requérante qu'elle avait décidé de clore le dossier au motif que ses

allégations de harcèlement n'avaient pas été corroborées, mais qu'elle regrettait que la situation n'ait «pas été traitée avec suffisamment de délicatesse compte tenu des circonstances».

Dans un rapport non daté rendu le 2 février 2010 ou après cette date, le Comité d'appel du Siège conclut que la requérante n'avait pas produit d'élément prouvant que sa situation professionnelle avait subi un préjudice notable ou qu'il y avait eu préjugé ou détournement de pouvoir de la part de M. A. Le Comité estimait que ce dernier était en droit de restructurer son Bureau et que la requérante avait été dûment consultée à cet égard. Il notait cependant que la réticence de l'intéressée à collaborer avait peut-être contribué au conflit et à l'impression qu'elle avait eue d'être traitée injustement. Le Comité recommanda donc que le recours soit rejeté, mais, vu qu'il ne s'agissait «pas d'un cas isolé», il formula une recommandation de caractère général tendant à ce que soient élaborées «des directives ou des dispositions spéciales claires [...] au sujet des procédures de mutation dans des situations similaires où un sous-directeur général ou tout autre haut fonctionnaire demanderait la mutation de son ancienne assistante».

Le 27 mai 2010, la Directrice générale informa la requérante qu'elle avait décidé de suivre la recommandation finale du Comité d'appel du Siège et de rejeter intégralement son recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante prétend que le reclassement du poste vacant de G-5 à G-6 et la mutation latérale à ce poste de l'ancienne assistante du Sous-directeur général chargé du Groupe NMH étaient illicites car effectués en violation des procédures et des principes régissant le classement des postes et la sélection du personnel de la catégorie des services généraux au sein de l'OMS. Elle affirme que la procédure de reclassement a enfreint le Manuel de l'OMS qui prévoit que, lorsqu'un poste vacant est reclassé, il doit faire l'objet d'une mise au concours, qu'il n'y avait aucun besoin véritable de reclasser le poste puisqu'elle était déjà là en tant qu'assistante administrative G-6 qualifiée et que le poste G-5 aurait pu être pourvu immédiatement à partir du fichier de candidats potentiels. Elle souligne que des critères

particuliers arrêtés en accord avec le Bureau de la Directrice générale s'appliquent en matière de mutations latérales, et elle soutient qu'en l'occurrence ces critères n'ont pas été respectés. Sur cette base, la requérante prétend que la mutation a été une pure question de convenance personnelle pour M. A. et qu'à ce titre elle a constitué un détournement de pouvoir.

La requérante affirme que, par suite du reclassement et de la mutation de l'ancienne assistante du Sous-directeur général chargé du Groupe NMH, certaines des tâches prévues dans sa description de poste ont été transférées au poste reclassé et qu'elle a dû assumer certaines des fonctions de l'ancien poste G-5, ce qui a eu pour effet de réduire l'envergure de son travail et le niveau de ses responsabilités. De plus, son plan de travail pour 2008 tel qu'établi en application du Système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS) n'a jamais été finalisé car, comme elle l'a fait valoir dans un courriel adressé à M. A. en mars 2008, les tâches prévues dans le projet de plan de travail ne correspondaient pas à sa description de poste. Selon elle, la détérioration de son environnement de travail a porté un préjudice grave à sa santé et a finalement entraîné sa mutation hors du Groupe NMH.

Elle se plaint en outre d'irrégularités qui auraient été commises dans les procédures engagées devant le Comité d'appel du Siège et la Commission d'enquête. Précisément, elle dit que cette dernière, dans ses investigations au sujet de la plainte pour harcèlement, n'a pas respecté les règles concernant le recours à un expert extérieur et ensuite qu'elle n'a pas rendu son rapport dans le délai prévu de quatre-vingt-dix jours. De même, dans le cadre de la procédure menée devant le Comité d'appel du Siège : l'administration a remis hors délai tant son mémoire que sa duplique, et la décision de la Directrice générale elle aussi a été émise six jours après l'expiration du délai imparti.

La requérante demande au Tribunal de contrôler la légalité de la mutation latérale contestée d'une fonctionnaire de classe G-6 au poste vacant de classe G-5 et de lui octroyer des dommages-intérêts pour

tort moral «en raison du préjudice subi par suite de conditions de travail nuisibles à la santé».

C. Dans sa réponse, l’OMS soutient que sa décision de reclasser un poste vacant de G-5 à G-6 et de le pourvoir au moyen d’une mutation latérale ne portait pas atteinte aux conditions d’engagement de la requérante et n’impliquait aucun manquement aux articles pertinents du Statut du personnel. L’engagement et la classe définis dans le contrat de l’intéressée sont restés inchangés, de même que sa description de poste. Aucune des fonctions afférentes à son poste n’a été transférée au nouveau poste G-6 et les fonctions qui se seraient éventuellement chevauchées auraient été partagées entre les deux assistantes, sans préjudice pour le grade ou la situation contractuelle de la requérante. De ce fait, et en s’appuyant sur le jugement 2670, l’OMS soutient que la requête est irrecevable.

Subsidiairement, la défenderesse fait valoir sur le fond que le reclassement du poste vacant de G-5 à G-6 respectait pleinement les dispositions du Règlement du personnel et les procédures de classement des postes. Selon elle, l’article 410.4 du Règlement du personnel permet expressément de pourvoir un poste par mutation latérale au lieu de le mettre normalement au concours lorsqu’une telle mutation est dans l’intérêt de l’Organisation. L’OMS souligne que la jurisprudence du Tribunal de céans accorde un large pouvoir d’appréciation à l’Organisation afin de déterminer la dotation en personnel dont elle a besoin pour exécuter ses programmes. Comme le Comité d’appel du Siège l’a fait observer, M. A. n’a pas outrepassé son pouvoir en décidant de restructurer son Bureau et de créer un second poste d’assistante de classe G-6. Il est fait état de cette restructuration dans le plan des ressources humaines du Plan stratégique à moyen terme 2008-2013 et Budget programme 2008-2009 qui a été approuvé par la Directrice générale en février 2008. De plus, cette dernière a agi dans le cadre de son pouvoir d’appréciation lorsqu’elle a approuvé la mutation latérale de l’ancienne assistante du Sous-directeur général chargé du Groupe NMH. Non seulement le Bureau du Sous-directeur général avait besoin de ressources humaines supplémentaires, mais la fonctionnaire en cause possédait les

qualifications et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions et assumer les tâches afférentes au poste. L'OMS souligne que, depuis la mutation de la requérante hors du Groupe NMH, le second poste d'assistante G-6 a été maintenu.

L'Organisation affirme que des consultations poussées ont eu lieu avec la requérante et que des efforts ont été faits de bonne foi pour répondre à ses préoccupations. On a fait ressortir la distinction entre le poste reclassé et celui de l'intéressée en incluant dans la description du premier des attributions et des fonctions particulières qui répondaient aux besoins spécifiques déterminés par M. A. La requérante devait continuer de s'occuper essentiellement de l'administration du Bureau du Sous-directeur général, tandis que la titulaire du poste reclassé devait se consacrer aux questions thématiques. Selon la défenderesse, la requérante n'était pas disposée à accepter un quelconque changement dans le Bureau du Sous-directeur général et la seule solution qui lui eût donné satisfaction aurait été que l'on revienne à la structure précédente afin qu'elle conserve toutes ses fonctions et attributions antérieures. Une telle attitude ne tenait compte ni des besoins du nouveau Sous-directeur général ni du pouvoir qu'avait l'Organisation de restructurer le Bureau de ce responsable si elle le jugeait nécessaire.

S'agissant du plan de travail de la requérante établi en application du PMDS pour 2008, l'OMS soutient qu'il n'a pas été finalisé parce que l'intéressée a refusé de discuter les objectifs recommandés et les résultats escomptés établis par M. A. bien que ce dernier l'y ait invitée. Pour ce qui est de la détérioration alléguée de la santé de la requérante, l'Organisation fait observer que celle-ci aurait pu demander par les voies appropriées la reconnaissance d'une maladie imputable à l'exercice des fonctions officielles, mais qu'elle a choisi de ne pas le faire. De plus, dans le cadre de son examen de la plainte pour harcèlement que la requérante a introduite contre M. A., la Commission d'enquête a analysé les conditions de travail de l'intéressée et ses conclusions ont été prises en compte par le Comité d'appel du Siège, qui a estimé qu'il n'était pas justifié de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral. L'OMS souscrit à cette conclusion.

S'agissant de l'infraction alléguée aux règles régissant la procédure devant le Comité d'appel du Siège, la défenderesse affirme que celui-ci avait accepté une prorogation des délais conformément aux procédures du Comité. Elle considère que les écritures de la requérante visant la procédure devant la Commission d'enquête sont hors sujet puisque l'intéressée n'a pas contesté dans le délai requis la décision de la Directrice générale relative à sa plainte pour harcèlement. Au demeurant, l'OMS nie que la Commission d'enquête ait enfreint son Règlement intérieur.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. Elle maintient que le reclassement du poste de G-5 à G-6 était «artificiel» dans la mesure où il ne reposait sur aucune augmentation de la charge de travail, et elle affirme qu'en réalité la raison sous-jacente de ce reclassement était «l'intérêt personnel que le Sous-directeur général avait à emmener sa secrétaire avec lui dans son nouveau poste au Groupe NMH», ce qui constitue un détournement de pouvoir. De surcroît, en se faisant la complice de ce détournement, l'administration n'a pas pris dûment en considération sa dignité et son environnement de travail.

La requérante est d'avis que le fait que le second poste d'assistante G-6 a été maintenu depuis qu'elle a été mutée hors du Groupe NMH est sans lien avec sa requête. Alors qu'elle s'est trouvée confrontée à un changement d'attributions et de fonctions par rapport à celles qu'elle avait auparavant, la fonctionnaire qui l'a remplacée a trouvé une situation totalement nouvelle à laquelle il était facile de s'adapter. S'appuyant sur le jugement 631, la requérante affirme que le reclassement et la mutation, en réduisant les responsabilités et l'impact effectif de son propre poste, a bien porté préjudice à sa situation personnelle au sein de l'OMS.

S'agissant de la réparation qu'elle réclame, la requérante demande que le Tribunal conclue que le reclassement et la mutation latérale ont constitué un détournement de pouvoir, qu'il lui accorde des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à trois ans de traitement net en raison du préjudice qu'elle a subi et des

conséquences pour sa santé, et qu'il lui octroie 15 000 francs suisses à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, l'OMS réaffirme sa position. Elle maintient qu'une importante augmentation de la charge de travail était prévisible au Bureau du Sous-directeur général et que le recours supplémentaire à une seconde assistante G-6 n'a été autorisé que dans l'intérêt de l'Organisation et non en raison d'un «intérêt personnel» qu'aurait eu M. A. De plus, la défenderesse relève que, dans la mesure où les conclusions de la requérante aux fins de réparation diffèrent de celles énoncées dans son recours interne et dans sa requête, ces conclusions sont, d'après la jurisprudence du Tribunal, irrecevables.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste à la fois le reclassement de G-5 à G-6 du poste vacant dans son groupe (Groupe NMH) et la décision de nommer à ce poste, par mutation latérale, l'ancienne assistante du Sous-directeur général. Elle prétend que les deux décisions impliquent une inobservation des procédures et principes régissant le classement des postes et les mutations latérales, ainsi que du Manuel de l'OMS, et elle s'appuie essentiellement sur les infractions alléguées et la rapidité avec laquelle les décisions ont été prises pour démontrer que celles-ci étaient entachées d'un détournement de pouvoir. Elle soutient que les décisions en question ont porté préjudice à sa situation professionnelle parce qu'elles avaient des incidences sur ses propres fonctions et attributions. Selon elle, l'étendue et la nature des fonctions utilisées pour classer le nouveau poste G-6 étaient semblables aux siennes à divers égards; de ce fait, elle s'est trouvée privée de certaines de ses attributions et a eu le sentiment d'être reléguée à l'arrière-plan. En outre, ces mesures administratives auraient causé un préjudice à sa santé.

2. L'OMS affirme que la décision de reclasser le poste G-5 vacant n'a pas porté atteinte aux conditions d'engagement de la requérante. La classe et la description de son poste sont restées les

mêmes. De plus, aucune de ses fonctions n'a été assignée au nouveau poste. Dans l'éventualité d'un chevauchement de fonctions entre les deux postes G-6, l'OMS maintient que les tâches auraient été partagées entre la requérante et M^{me} C. compte tenu de l'augmentation prévue du volume de travail du Bureau du Sous-directeur général. La défenderesse soutient également que la situation contractuelle de la requérante n'a pas davantage été modifiée par la décision de mutation latérale. Pour étayer son point de vue, l'Organisation s'appuie sur l'observation faite par le Tribunal dans le jugement 2670, au considérant 5 :

«La décision de réaffecter M. K. à un autre poste de classe ND.07 n'a eu aucune incidence sur les termes et les conditions d'emploi du requérant et n'est pas contraire aux dispositions du Statut du personnel. Elle n'a pas non plus porté atteinte aux droits ou aux intérêts du requérant et ne lui a causé aucun préjudice.»

En résumé, l'OMS soutient que la requérante n'a pas d'intérêt pour agir.

3. Il y a lieu d'examiner tout d'abord les allégations d'infraction aux dispositions du Manuel de l'OMS en vigueur à l'époque des faits. Au sujet du reclassement du poste litigieux de G-5 à G-6, la requérante soutient que la décision a été prise moins de deux ans après que ce poste eut fait l'objet d'une étude de classement en juin 2006, donc en violation de la version alors en vigueur du paragraphe II.1.110 du Manuel de l'OMS, qui prévoyait que les postes ne devaient pas faire l'objet d'une étude de classement plus d'une fois tous les deux ans.

4. La requérante a tort de s'appuyer sur le paragraphe II.1.110 du Manuel. À l'époque des faits, il se lisait comme suit :

«Un fonctionnaire qui estime que son poste n'est pas correctement classé peut, à tout moment, demander une étude de classement en adressant un mémorandum à l'administrateur des ressources humaines/administrateur régional du personnel [...]. Normalement, les postes ne feront pas l'objet d'une étude de classement plus d'une fois tous les deux ans, à moins de changements significatifs dans le niveau des fonctions et des responsabilités.»*

* Traduction du greffé.

Cette disposition traite du droit pour un fonctionnaire de demander une étude de classement de son poste et limite en temps normal la fréquence de ces études. Elle n'interdit pas à l'administration de reclasser un poste dans l'intérêt de l'Organisation.

5. La requérante a tort également d'invoquer le paragraphe II.3.290 du Manuel de l'OMS, dans sa version en vigueur à l'époque des faits, à l'appui de son affirmation selon laquelle M. A. s'est fourvoyé en lançant la procédure de reclassement du poste G-5 avant que celui-ci ne soit vacant. À l'époque des faits, le paragraphe II.3.290 disposait que le recrutement à un poste quelconque ne pouvait se faire tant que le poste n'avait pas été créé et classé. Il convient de noter que cette disposition traitait de la création et du classement d'un nouveau poste et non pas du reclassement d'un poste existant. En revanche, à l'époque, le paragraphe II.1.80 du Manuel traitait spécifiquement des demandes de classement de postes déjà créés et classés, et il prévoyait que la procédure pouvait être lancée par un supérieur hiérarchique lorsque cela était nécessaire.

6. La requérante relève en outre un certain nombre d'erreurs supposées dans ce que l'on appellera pour simplifier la procédure de recrutement pour le poste G-6 nouvellement classé. Elle prétend qu'en ne mettant pas le nouveau poste G-6 au concours l'OMS a enfreint le paragraphe II.1.206 du Manuel, qui prévoyait ce qui suit : «en cas de reclassement d'un poste vacant, l'administrateur des ressources humaines/administrateur régional du personnel prend les mesures nécessaires pour mettre le poste au concours conformément aux dispositions des paragraphes II.3.250 à II.3.310 du Manuel». Elle fait valoir qu'en ne mettant pas le poste G-6 au concours et en préférant le pourvoir par mutation latérale, l'OMS a privé des agents des services généraux qualifiés bénéficiant d'un engagement à durée déterminée de la possibilité de postuler. De plus, elle fait observer que la mutation latérale a été décidée à un moment où les mutations latérales avaient été gelées par l'administration. D'après elle, en novembre 2007, à la suite d'une discussion sur la question des mutations latérales et conformément à la jurisprudence, il a été décidé que, jusqu'à nouvel

ordre, «toutes les possibilités de ce type» feraient l'objet d'une mise au concours interne et que les «candidatures seraient examinées selon la procédure normale par un jury de sélection [...] sauf circonstances exceptionnelles où il ne serait pas possible en pratique de publier un avis de vacance». Selon la requérante, les critères établis par l'administration pour déterminer en fonction des circonstances s'il est ou non possible en pratique de publier un avis de vacance sont énoncés dans un mémorandum daté du 21 février 2008, adressé par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines à la Directrice générale. Le directeur y explique qu'il conviendra de déterminer si le poste vacant se trouve dans un programme qui est essentiel à l'accomplissement du mandat de l'OMS, si les fonctions afférentes au poste considéré sont essentielles à la bonne exécution du programme et si des circonstances particulières liées à la gestion ou au programme rendent nécessaires un encadrement solide, ou des connaissances techniques particulières, dès le moment où le poste devient vacant. En outre, il faut que certains facteurs mettent en évidence le besoin de pourvoir le poste en urgence (par exemple décès soudain, renvoi, dérogation au préavis de démission, mutation inattendue) et qu'il n'y ait pas de fonctionnaire qualifié immédiatement disponible susceptible d'assumer par intérim les fonctions afférentes au poste. La requérante fait valoir qu'aucun de ces critères n'était satisfait et que, dans les circonstances de l'espèce, il aurait été tout à fait possible de diffuser un avis de vacance pour le nouveau poste G-6.

7. En réponse, l'OMS soutient que, lorsque la réaffectation d'un fonctionnaire se fait dans l'intérêt de l'Organisation, cette dernière n'est pas tenue de mettre au concours un poste nouvellement classé. Elle maintient que la Directrice générale, conformément à l'autorité qui est la sienne et à son pouvoir d'appréciation, a décidé que le Groupe NMH avait un besoin immédiat d'un soutien supplémentaire et que M^{me} C. avait les qualifications et l'expérience requises pour s'acquitter des fonctions afférentes au poste.

8. Il y a lieu d'examiner les allégations de la requérante au sujet de la mutation latérale dans le contexte plus large du reclassement du poste.

Premièrement, dans sa réponse, l'OMS indique qu'avant d'assumer son nouveau rôle, M. A. a effectué une analyse des besoins en personnel du Groupe NMH et a conclu qu'il avait besoin dans son Bureau de deux postes G-6 au lieu d'un poste G-5 et un poste G-6. Toutefois, rien dans le dossier ne confirme que cette analyse ait effectivement été réalisée avant que la première demande de reclassement ne soit formulée. En particulier, on ne trouve aucune trace d'une analyse portant sur les fonctions et attributions supplémentaires précises requises pour relever les nouveaux défis du Plan d'action 2008-2013 auxquels la structure existante du personnel du Bureau n'aurait pas permis de faire face, ni sur le niveau hiérarchique du personnel nécessaire pour répondre aux besoins qui auraient pu être identifiés.

Deuxièmement, dans un courriel du 18 janvier 2008 adressé à l'administration, M. A. a simplement indiqué qu'il voudrait avoir deux fonctionnaires de classe G-6 dans son Bureau, précisant ceci : «À cet égard et comme j'en ai discuté avec vous, je souhaiterais demander la mutation de mon assistante, M^{me} [C.] [...] à compter du 1^{er} février.» Le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a répondu que, pour qu'il puisse «procéder à cette mutation latérale, le Groupe NMH devrait demander un reclassement».

Troisièmement, le formulaire de demande de personnel du 13 février 2008 concernant la mutation latérale porte une date antérieure à la finalisation de la description du poste.

Quatrièmement, le paragraphe II.1.60 du Manuel en vigueur à l'époque des faits exigeait entre autres, pour qu'une description de poste soit valable, que certains responsables en attestent la teneur. On trouve dans la version finale de la description du poste G-6 l'attestation suivante : «Certifiée comme étant une description exacte des fonctions/responsabilités assignées et remplies (si le poste est occupé)». Il était indiqué que cette version finale était signée et approuvée par le supérieur direct de la requérante, son supérieur au

deuxième degré, un administrateur des ressources humaines et un spécialiste du classement. Ce dernier, qui fait exception, a signé et approuvé la description de poste le jour où la Directrice générale a approuvé le reclassement; les trois autres signataires ont approuvé et signé l'attestation avant que la description de poste ne soit finalisée.

Cinquièmement, étant donné que les mutations latérales étaient gelées à l'époque des faits, on pouvait raisonnablement s'attendre à trouver dans le dossier une pièce indiquant sur quelle base on avait fait exception à la règle du gel.

Enfin, après que M. A. eut formulé sa demande, obtenir l'approbation du reclassement et de la mutation latérale a pris environ un mois.

9. Dans le jugement 2803, au considérant 8, le Tribunal a fait observer que, «conformément à sa jurisprudence bien établie depuis le jugement 476, pour que le détournement de pouvoir puisse être retenu, il faut démontrer que la décision prise a été inspirée par des considérations étrangères aux intérêts de l'Organisation». De plus, c'est au fonctionnaire invoquant le détournement de pouvoir qu'il incombe d'établir les fins inappropriées auxquelles le pouvoir exercé aurait été détourné (voir le jugement 2104, au considérant 8). Il est également bien établi que le chef du secrétariat de l'organisation sera généralement considéré comme le meilleur juge de ce que sont les intérêts de l'organisation, et le Tribunal ne s'ingère pas d'ordinaire dans son appréciation de ces intérêts. Toutefois, il ne suffit pas de prétendre qu'une décision a été prise dans l'intérêt de l'organisation; les motifs qui ont amené à prendre une telle décision doivent être clairs pour permettre au Tribunal d'exercer son pouvoir de contrôle.

10. L'OMS soutient qu'en prenant les décisions litigieuses la Directrice générale a exercé son pouvoir d'appréciation et a tenu compte «des besoins particuliers et immédiats du Groupe NMH». Il convient de relever toutefois que la Directrice générale a fait sienne la conclusion du Comité d'appel du Siège selon laquelle M. A. «avait le droit de restructurer son Bureau comme il l'estimait le plus approprié [...] et que cela entraînait dans le cadre d'un plan approuvé». En laissant

de côté la question du bien-fondé juridique de cette déclaration, on relèvera aussi que la défenderesse a soutenu devant le Comité d'appel du Siège comme devant le Tribunal que les décisions litigieuses faisaient suite à une évaluation objective des besoins en personnel. Cependant, ainsi que souligné plus haut, on ne trouve rien dans le dossier qui corrobore cette affirmation. De même, comme dans ses écritures devant le Tribunal, l'OMS a soutenu qu'il était prévu que le programme renforcé et les défis que le Bureau de M. A. aurait à relever dans les années à venir fourniraient un volume de travail suffisant pour deux assistantes de classe G-6. Il était certes raisonnable d'anticiper qu'un projet important d'une durée d'environ six ans allait augmenter la charge de travail du Bureau de M. A., mais rien ne prouve que l'on se soit efforcé de déterminer à l'avance le volume et la nature de la charge de travail et d'établir un plan pour faire face à ce surcroît de travail. Le Tribunal en conclut que le Comité d'appel du Siège ne disposait pas d'éléments lui permettant de considérer que les décisions faisaient partie d'un plan approuvé.

11. Il ressort clairement des considérants précédents que le reclassement était inextricablement lié à la demande de mutation latérale. La seule déduction raisonnable que l'on peut en tirer est que les décisions de reclassement et de mutation latérale n'ont pas été motivées par les besoins de l'Organisation ni par les besoins particuliers du Groupe NMH. Elles ont plutôt été prises pour répondre à l'intérêt personnel de M. A., qui souhaitait que son assistante continue de travailler pour lui dans son nouveau poste.

12. Il convient dès lors de décider quelle est la réparation appropriée. Dans une affaire où le requérant établit que la décision litigieuse était entachée de détournement de pouvoir, la réparation appropriée consiste souvent à annuler la décision. En effet, une telle décision ne saurait être maintenue lorsque le détournement de pouvoir est avéré. D'ordinaire, une affaire de ce genre aboutit à une décision qui produit un effet direct sur le requérant qui est en droit de voir la décision annulée. Mais le cas d'espèce est quelque peu inhabituel. Premièrement, comme on peut le constater sous B ci-dessus, la

requérante ne demande pas l'annulation des décisions litigieuses. Cela est compréhensible dans la mesure où ces décisions n'ont pas eu d'incidence directe pour elle. Ce sont les conséquences indirectes des décisions qui lui ont fait grief. Deuxièmement, la personne sur laquelle les décisions ont produit un effet direct, à savoir M^{me} C., n'est pas partie prenante à la présente procédure et n'a pas eu la possibilité de formuler des observations sur le dossier soumis par la requérante. Or si le Tribunal de céans ordonnait l'annulation des décisions litigieuses, cela aurait une incidence immédiate, notable et probablement préjudiciable pour M^{me} C.

Dans le jugement 496, au considérant 38, à propos de la question de la réparation lorsqu'il a été conclu qu'il y avait eu détournement de pouvoir, le Tribunal a fait observer ce qui suit :

«Aux termes de l'article VIII du Statut, "le Tribunal, s'il reconnaît le bien-fondé de la requête, ordonne l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée. Si cette annulation ou exécution n'est pas possible, ou opportune, le Tribunal attribue à l'intéressé une indemnité pour le préjudice souffert". Si le Tribunal devait ordonner l'annulation de la décision, il s'ensuivrait [...] [une] mesure [que le Tribunal n'estime pas] opportune.»

Suivant le même raisonnement, vu les circonstances quelque peu inhabituelles de l'espèce, il serait inopportun d'annuler les décisions litigieuses même si le Tribunal conclut qu'elles étaient entachées de détournement de pouvoir. La réparation appropriée consiste donc à accorder à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral pour les conséquences indirectes des décisions dont le Tribunal a conclu qu'elles étaient juridiquement viciées.

13. L'OMS maintient toutefois que la requérante n'a subi aucun préjudice imputable aux mesures administratives contestées. Elle affirme que tout a été fait pour tenir compte des préoccupations de la requérante lors de plusieurs réunions entre M. A., l'intéressée et M^{me} C., mais que la requérante s'est montrée peu coopérative et a insisté pour qu'on lui permette de conserver toutes ses fonctions et attributions antérieures.

14. Il est difficile de quantifier les changements que l'opération de reclassement a provoqués dans les fonctions et attributions de la requérante; cependant, il ne fait pas de doute que l'intéressée n'avait plus la responsabilité de superviser le travail de sa collaboratrice G-5 et qu'elle a dû assumer certaines des fonctions afférentes au poste de celle-ci. En outre, elle a perdu la dimension thématique du travail qu'elle effectuait avant le reclassement.

15. Ce qui est plus important étant donné la manière dont le reclassement et la mutation latérale ont été effectués et vu que cette mutation latérale concernait l'ancienne assistante de M. A., c'est que la requérante a eu des craintes légitimes au sujet du rôle qu'elle aurait dans le Bureau tel que restructuré. Elle a exprimé ses préoccupations dès le début; pourtant, celles-ci sont restées pour l'essentiel sans réponse jusqu'à l'arrivée de M^{me} C. dans le nouveau poste le 1^{er} mars 2008. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que la requérante se soit sentie écartée et reléguée à l'arrière-plan. Au cours de la procédure de reclassement et lors de la mutation latérale, l'OMS n'a pas traité la requérante avec la dignité et le respect dus à une fonctionnaire; l'intéressée a droit de ce fait à des dommages-intérêts pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant à 10 000 francs suisses. Elle a également droit à 1 000 francs à titre de dépens.

16. Enfin, le 5 mai 2008, la requérante a aussi introduit une plainte pour harcèlement contre M. A. Le 29 décembre 2009, la Directrice générale a tranché la question en suivant le rapport de la Commission d'enquête et a conclu que le harcèlement n'était pas établi en l'espèce. La requérante formule des conclusions au sujet du manquement de la Commission d'enquête à ses propres règles et procédures. Étant donné qu'elle n'a pas saisi le Tribunal sur ce point dans le délai prévu à l'article VII du Statut, ses conclusions à cet égard sont irrecevables.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision de la Directrice générale du 27 mai 2010 est annulée.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses.
3. Elle lui versera également 1 000 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET