

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

N.
c.
OMS

129^e session

Jugement n° 4240

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} S. C. N. le 1^{er} novembre 2017 et régularisée le 25 janvier 2018, la réponse de l'OMS du 2 mai, la réplique de la requérante du 9 août et la duplique de l'OMS du 13 novembre 2018;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision visant à la muter au poste de conseiller principal en information stratégique novatrice au sein du Département de l'information stratégique et de l'évaluation (SIE selon son sigle anglais).

La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Au moment des faits, elle occupait le poste de directeur du Département de la technologie et de l'innovation (TIN selon son sigle anglais), à la classe D.1.

À partir de février 2013, la requérante demanda conseil au chef du Département Gouvernance sur la façon de travailler efficacement avec la directrice exécutive adjointe du Département Gestion et gouvernance (MER selon son sigle anglais), qui était sa supérieure hiérarchique directe depuis 2012.

Le 15 juin 2015, la requérante fut conduite au Service médical et de santé. Elle fut placée en congé de maladie jusqu'au 31 janvier 2016. Le directeur de la Santé et du bien-être du personnel écrivit au Directeur exécutif de l'ONUSIDA en octobre 2015 pour l'informer qu'il était d'avis que, si la requérante réintégrait son poste au terme de son congé de maladie, une rechute serait «quasi certaine».

Le 28 novembre 2015, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA informa la requérante qu'elle pouvait être mutée au poste de conseiller principal du SIE. La requérante lui demanda de reconsidérer cette proposition au motif qu'il s'agissait en fait d'une rétrogradation puisque le poste en question n'était assorti d'aucune responsabilité importante. Le Directeur exécutif répondit le 8 décembre 2015 qu'il n'y avait pas d'autres postes convenables auxquels elle aurait pu être mutée.

Par une lettre datée du 19 janvier 2016, la requérante déposa une plainte formelle pour harcèlement contre la directrice exécutive adjointe du MER, dans laquelle elle formula également des allégations de harcèlement à l'encontre de deux membres du personnel du cabinet de cette dernière. La requérante présenta en outre une demande à l'administration tendant à ce que son congé de maladie soit reconnu comme imputable à l'exercice de fonctions officielles. Les allégations de harcèlement formulées par la requérante font l'objet de sa deuxième requête devant le Tribunal.

Par une lettre datée du 28 janvier 2016, la requérante fut informée de la décision de la muter à compter du 1^{er} février 2016 au poste de conseiller principal du SIE, classé D.1, sans modification de classe ni d'échelon.

Le 23 mars 2016, la requérante fit appel de la décision du 28 janvier 2016. Son appel fut par la suite transmis au Comité d'appel mondial nouvellement constitué (ci-après le «Comité»), qui recommanda dans son rapport du 18 juillet 2017 de rejeter l'appel dans son intégralité. Par une lettre datée du 4 août 2017, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA informa la requérante de sa décision de suivre cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

Entre-temps, le 3 novembre 2016, la requérante fut informée de la décision de supprimer le poste de conseiller principal du SIE et, le

23 décembre 2016, de la décision de la muter à un poste en Afrique du Sud, offre qu'elle refusa pour des raisons familiales. En mars 2017, elle fut informée de la décision de mettre fin à son engagement à durée déterminée. La requérante, qui quitta ses fonctions le 24 juillet 2017, fit appel de ces trois décisions.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration, à compter du 24 juillet 2017, dans son ancien poste de directeur du TIN ou dans un autre poste correspondant à ses compétences et à son expérience. À titre subsidiaire, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux traitements et prestations qu'elle aurait perçus entre la date de sa cessation de service et la date d'expiration de son engagement à durée déterminée, ainsi que 80 000 francs suisses à raison du fait que ses responsabilités en tant que directrice lui ont été retirées et des conséquences que cela a eues sur sa capacité à obtenir un emploi classé au même niveau dans une autre organisation. Elle réclame une indemnité de 50 000 francs pour tort moral du fait qu'aucune mesure n'a été prise pour la protéger contre les actes de représailles qui ont abouti à sa mutation, une indemnité de 80 000 francs pour tort matériel et moral et à titre exemplaire à raison du traitement préjudiciable dont elle a fait l'objet, ainsi que les dépens, toutes les sommes allouées devant être assorties d'intérêts.

Dans sa réplique, la requérante demande à l'OMS de communiquer les informations qu'elle a envoyées à l'Organisation des Nations Unies afin que cette dernière procède à une vérification du parcours professionnel de sa supérieure hiérarchique directe avant de la promouvoir, et d'expliquer comment l'intéressée a pu être habilitée alors qu'elle faisait l'objet d'une enquête pour faute.

L'OMS soutient que les allégations de harcèlement formulées par la requérante et sa demande d'indemnité pour maladie imputable au service sont irrecevables en ce qu'elles font l'objet de procédures d'appel distinctes. L'Organisation affirme être dans l'impossibilité de réintégrer la requérante dans son ancien poste puisqu'il a été supprimé. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement

dénuée de fondement et de rejeter toutes les conclusions de la requérante.

S'agissant de la demande de communication de documents, l'OMS s'élève contre les affirmations de la requérante et déclare qu'il ne lui appartient pas de donner son avis sur la procédure suivie par le Secrétaire général de l'ONU pour choisir ses hauts fonctionnaires.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, qui était la directrice du TIN, a contesté la décision visant à la muter au poste de conseiller principal du SIE à compter du 1^{er} février 2016. Elle avait été informée de cette décision par une lettre datée du 28 janvier 2016, qui indiquait également que son nouveau poste relevait de la classe D.1, tout comme son ancien poste. La procédure de contestation de la décision visant à la muter a abouti à la décision attaquée datée du 4 août 2017, par laquelle le Directeur exécutif de l'ONUSIDA a informé l'intéressée que, conformément à la recommandation émise par le Comité dans son rapport du 18 juillet 2017, il rejetait son appel interne dans son intégralité. Le Comité avait conclu que la décision de muter la requérante était conforme au Statut et au Règlement du personnel de l'OMS, et n'était pas entachée de partialité à son encontre, de mauvaise volonté, de parti pris ou d'animosité, ni ne résultait d'un examen incomplet des faits. Il a en outre conclu que l'administration avait respecté et correctement appliqué les dispositions procédurales régissant les mutations, qu'elle avait muté la requérante dans le respect de sa dignité et qu'elle avait appliqué correctement les critères de classement concernant le poste de conseiller principal, de sorte qu'il n'y avait aucune erreur de droit, contrairement à ce que la requérante avait allégué dans son appel.

2. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral, conformément à l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Elle soutient dans son mémoire que, «[d]ès lors que les faits prêtent à controverse et qu[']elle n'a pas été en mesure de présenter tous les éléments de preuve pertinents par écrit, elle sollicite la tenue d'un débat oral et demande

que les questions soulevées en l'espèce fassent l'objet d'une enquête»*. Elle s'est réservé le droit de citer des témoins après réception de la réponse et de la duplique de l'OMS. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la tenue d'un tel débat n'est pas nécessaire et observe, entre autres, qu'aucun motif n'est avancé à cet effet dans le mémoire. Le Tribunal note que, dans sa réplique, la requérante n'a identifié aucun témoin et n'a nullement mentionné de débat oral. Qui plus est, les écritures détaillées et les pièces produites par les parties permettent au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause sur les questions soulevées dans cette affaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

3. La demande que la requérante a formulée dans sa réplique, visant à ce que l'OMS communique des documents relatifs à la procédure de vérification du parcours professionnel de sa supérieure hiérarchique directe, à l'issue de laquelle cette dernière avait été promue à un autre poste alors qu'elle faisait l'objet d'une enquête pour harcèlement, doit également être rejetée. Cette question est sans rapport avec la mutation de la requérante.

4. En ce qui concerne le cadre réglementaire régissant les mutations, l'article 1.2 du Statut du personnel autorise le Directeur exécutif de l'ONUSIDA, notamment, à assigner aux membres du personnel l'un quelconque des postes du Secrétariat de l'ONUSIDA. L'article 4.2 du Statut énonce entre autres que la considération dominante dans la mutation des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'article 565.1 du Règlement du personnel indique notamment qu'une «mutation» s'entend de «toute réaffectation officielle d'un membre du personnel engagé à titre continu ou pour une durée déterminée d'un poste à un autre [pouvant] impliquer un changement de titre, de classe, de fonctions, de traitement, d'ajustement ou de lieu d'affectation, ou plusieurs de ces modifications à la fois». L'article 565.2 du Règlement dispose qu'un membre du personnel «peut faire l'objet d'une mutation

* Traduction du greffe.

chaque fois que l'intérêt de l'[ONUSIDA] l'exige [et] peut, en tout temps, solliciter une mutation dans son intérêt particulier». L'article 570.1 du Règlement prévoit ce qui suit : «Tout membre du personnel peut faire l'objet d'un reclassement dans une classe inférieure à la suite du reclassement du poste qu'il occupe ou d'une mutation à un poste différent de classe inférieure. Dans ce dernier cas, la mesure peut [...] résulter de la demande même du membre du personnel, pour des raisons qui lui sont propres [article 570.1.1]; [...] résulter du caractère non satisfaisant de ses services ou de sa conduite [article 570.1.2]; ou [...] représenter une solution de rechange à la résiliation de l'engagement en vertu de l'article 1050 [article 570.1.3].»

5. En ce qui concerne les principes applicables, le Tribunal a reconnu que le chef exécutif d'une organisation internationale disposait, dans l'intérêt de celle-ci, d'un large pouvoir d'appréciation en matière de mutation des membres du personnel. Le Tribunal a donc déclaré qu'il ne peut censurer une décision visant à muter un membre du personnel que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts. Ainsi, le Tribunal exercera son pouvoir de contrôle avec une prudence particulière s'agissant d'une réaffectation ou d'une mutation. Il a reconnu qu'une décision de mutation peut être dictée par la nécessité d'éliminer les tensions compromettant le fonctionnement du service, mais a toutefois rappelé que l'organisation doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau de responsabilité que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications. Le Tribunal a en outre déclaré que les responsabilités attachées aux postes sont comparables lorsque le niveau des fonctions à exercer, qui constitue un critère objectif, est similaire et que l'exercice consistant à reclasser un poste ou à redéfinir les fonctions qui y sont attachées relève du pouvoir discrétionnaire du chef exécutif de l'organisation, sur recommandation du responsable compétent, tout comme il appartient à la direction de déterminer les qualifications requises pour un poste

donné. Toutefois, tout agent doit être placé dans une situation régulière, ce qui signifie qu'il doit se voir attribuer un poste, exécuter les tâches afférentes à son emploi et être appelé à exercer des attributions réelles (voir, par exemple, les jugements 4086, aux considérants 10 et 11, et 3488, au considérant 3).

6. La requérante soutient que le Comité a tiré des conclusions erronées et que la décision attaquée doit être annulée en ce qu'elle reprenait de telles conclusions. Elle prétend que, contrairement à ce que le Comité a conclu, la décision de la muter reposait sur des motifs inappropriés, puisqu'elle était entachée de mauvaise volonté, d'animosité, de parti pris, de discrimination et de partialité à son encontre, et que cette mutation était une mesure disciplinaire déguisée et constituait une rétrogradation. Elle affirme qu'il est évident que cette décision obéissait à un motif inavoué et avait pour but de lui porter atteinte à titre personnel et professionnel. À l'appui de ce grief, elle invoque des éléments de preuve relatifs aux allégations de harcèlement qu'elle a formulées contre son ancienne supérieure hiérarchique directe, la directrice exécutive adjointe du MER. L'OMS soutient que des déclarations concernant le harcèlement allégué sont irrecevables et devraient être écartées des débats dans le cadre de la présente procédure, dès lors que la requérante a choisi de faire de ce grief l'objet de sa deuxième requête devant le Tribunal. Cet argument est rejeté. La requérante indique clairement qu'elle n'invoque pas le harcèlement allégué pour soutenir que la décision visant à la muter «était liée au harcèlement auquel [la directrice exécutive adjointe du MER] se serait livrée, mais pour prouver que cette décision résultait de la mauvaise volonté, de l'animosité et du parti pris de [la directrice exécutive adjointe du MER] à [son] encontre»*, et que les références faites au harcèlement allégué dans le cadre de la présente procédure visent simplement à étayer son grief selon lequel sa mutation reposait sur ces intentions condamnables qu'aurait eues la directrice exécutive adjointe du MER. Rien n'empêche la requérante de s'appuyer sur des déclarations concernant le harcèlement allégué afin d'étayer le grief qu'elle soulève

* Traduction du greffe.

dans la présente procédure, à savoir qu'elle aurait été mutée pour des motifs inappropriés (voir, par exemple, le jugement 4149, au considérant 7). Ce grief n'est toutefois pas fondé.

Il était de toute évidence nécessaire que la requérante quitte son environnement de travail, qu'elle avait qualifié de «délétère et hostile»^{*} et qui, selon elle, était à l'origine du syndrome d'épuisement qu'on lui avait diagnostiqué en juin 2015 et pour lequel elle avait été placée en congé de maladie jusqu'au 31 janvier 2016. Il convient de noter que le directeur de la Santé et du bien-être du personnel a écrit au Directeur exécutif en octobre 2015 pour l'informer qu'il était d'avis que, si la requérante réintégrait son poste au terme de son congé, une rechute serait «quasi certaine». La requérante soutient qu'entre juillet et novembre 2015 elle a discuté d'autres possibilités de travail avec l'Ombudsman, le chef du personnel, le directeur du SIE, le directeur de la gestion des ressources humaines et le Directeur exécutif de l'ONUSIDA; que le 29 octobre 2015, l'administration lui a proposé un transfert à un poste relevant du Département des droits de l'homme, du genre, de la prévention et de la mobilisation communautaire, placé sous la supervision du directeur de ce département; qu'elle a refusé ce transfert au motif que le poste ne correspondait pas à son expérience, ses compétences ou ses qualifications; qu'elle a également refusé la proposition que le Directeur exécutif lui avait faite le 28 novembre 2015 visant à la muter au poste de conseiller principal auprès du directeur du SIE, mutation qui, selon elle, constituait une rétrogradation puisque le poste n'était assorti d'aucune responsabilité importante, à la suite de quoi le Directeur exécutif l'a informée le 8 décembre 2015 qu'il n'y avait pas d'autres postes convenables auxquels elle pouvait être mutée. Elle déclare avoir donc rencontré le directeur du SIE le 15 janvier 2016 pour discuter des responsabilités attachées au poste de conseiller principal du SIE et est entrée en fonctions à ce poste le 1^{er} février 2016, non sans avoir d'abord formulé des réserves.

7. La requérante soutient également que, contrairement à ce que le Comité a conclu, sa mutation était contraire aux dispositions du Statut

^{*} Traduction du greffe.

et du Règlement du personnel de l’OMS en la matière. Elle soutient en outre que, contrairement à ce que le Comité a conclu, l’organisation n’a pas motivé la décision de la muter, a procédé à sa mutation sans prendre garde de ne pas porter atteinte à sa dignité et n’a pas correctement appliqué les critères de classement des postes, manquant ainsi à son devoir de sollicitude envers la requérante.

À titre de réparation, outre l’annulation de la décision attaquée, la requérante demande sa réintégration en tant que directrice du TIN. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de la nommer à un poste de classe D.1 au sein de l’ONUSIDA, à Genève, qui comporte des responsabilités comparables à celles qui étaient les siennes dans son ancien poste. Cette dernière demande est rejetée car une nomination à un autre poste relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur exécutif de l’ONUSIDA et n’est pas du ressort du Tribunal. Celui-ci n’a pas compétence pour affecter un fonctionnaire à un autre poste (voir le jugement 3848, au considérant 10).

8. Le grief de la requérante selon lequel la décision visant à la muter était entachée de mauvaise volonté, d’animosité, de parti pris, de discrimination et de partialité manifestés à son encontre par sa supérieure hiérarchique directe ou par l’administration, et que sa mutation était une mesure disciplinaire déguisée ou un acte de représailles, est dénué de fondement dans le cadre de la présente requête. Rien ne prouve que sa supérieure hiérarchique directe ait joué un rôle quelconque dans la décision visant à la muter au poste de conseiller principal. La requérante n’apporte aucune preuve établissant que la décision était entachée de mauvaise volonté, d’animosité, de parti pris, de discrimination ou de partialité à son encontre ou qu’elle constituait un acte de représailles à son encontre, comme elle le prétend (voir, par exemple, le jugement 3753, au considérant 13). Il n’y a donc aucune raison d’accorder à la requérante les dommages-intérêts à titre exemplaire qu’elle réclame.

9. La requérante soutient que sa mutation constituait une violation du paragraphe 6.5 de la Politique de prévention du harcèlement à l’OMS s’agissant des mesures provisoires à prendre pendant l’examen

d'une plainte pour harcèlement, puisque l'administration a décidé unilatéralement de la muter définitivement à un poste qui ne correspondait pas à sa classe, ses compétences et son expérience, et ce, avant que sa plainte n'ait été traitée. Ce grief est lui aussi dénué de fondement, dès lors que la décision de muter la requérante au poste de conseiller principal du SIE avait été prise à cette époque pour faire en sorte que la requérante quitte son environnement de travail, qu'elle avait qualifié de «délétère et hostile»*, et qui, selon elle, était malsain. La requérante n'est pas non plus fondée à prétendre que la décision de la muter est viciée du fait que l'OMS/ONUSIDA ne l'a pas motivée; en effet, les raisons qui sous-tendent cette décision sont évidentes au vu des circonstances brièvement exposées au considérant 6 du présent jugement.

10. L'allégation de la requérante selon laquelle la décision attaquée était entachée d'un conflit d'intérêts impliquant le Directeur exécutif de l'ONUSIDA est également dénuée de fondement. Selon la jurisprudence du Tribunal, en vertu d'une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. Le Tribunal a précisé qu'il importait peu que, subjectivement, l'agent concerné s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris; il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris (voir, par exemple, le jugement 3958, au considérant 11). Le Tribunal estime que les éléments de preuve que la requérante produit à l'appui de son allégation de conflit d'intérêts peuvent faire naître un soupçon. Néanmoins, ils ne permettent pas de conclure que l'impartialité du Directeur exécutif pouvait être mise en doute.

11. Tout en notant que l'article 1.2 du Statut du personnel confère au Directeur exécutif de l'ONUSIDA un large pouvoir d'appréciation en matière de mutation, la requérante renvoie aux articles 565.2 et 570.1 du Règlement du personnel pour étayer son affirmation selon laquelle

* Traduction du greffe.

la procédure de mutation la concernant a violé le Statut et le Règlement du personnel de l’OMS. Elle fait valoir que ces articles n’ont pas été respectés puisque sa mutation n’était pas dans son intérêt. Elle soutient que sa mutation n’était pas dans l’intérêt de l’OMS/ONUSIDA, qui n’a pas expliqué en quoi la création du nouveau poste de conseiller principal du SIE, en quelques semaines seulement, servait son intérêt, ou en quoi il était dans son intérêt de retirer à la requérante des fonctions qu’elle avait exercées avec succès et de demander à une «brillante directrice de la technologie et de l’innovation»* de quitter son poste. Le Tribunal fait observer que cette allégation repose expressément sur l’article 565.2 du Règlement du personnel. Elle échoue toutefois puisqu’il ressort des éléments de preuve que la requérante a été mutée du fait que l’administration a raisonnablement considéré qu’il était nécessaire d’éliminer les tensions entre la requérante et la directrice exécutive adjointe du MER pour répondre à des impératifs de gestion (voir le jugement 2635, au considérant 7) et pour préserver la santé de la requérante.

12. La requérante invoque l’article 570.1 du Règlement du personnel essentiellement pour fonder son affirmation selon laquelle sa mutation au poste de conseiller principal du SIE constituait une rétrogradation illicite. Elle observe que l’article 570.1 prévoit notamment que «[t]out membre du personnel peut faire l’objet d’un reclassement dans une classe inférieure à la suite [...] d’une mutation à un poste différent de classe inférieure. Dans ce dernier cas, la mesure peut : [...] résulter de la demande même du membre du personnel, pour des raisons qui lui sont propres; [...] résulter du caractère non satisfaisant de ses services ou de sa conduite; ou [...] représenter une solution de rechange à la résiliation de l’engagement en vertu de l’article 1050.» La requérante invoque à tort l’article 570.1 puisqu’elle n’a pas fait l’objet d’un reclassement dans une classe inférieure à la suite de sa mutation au poste de conseiller principal. Elle a conservé la classe D.1 qui était attachée à son ancien poste et n’a pas prétendu avoir été lésée sur le plan financier à la suite de sa mutation, et rien ne prouve que cela ait été le cas.

* Traduction du greffe.

13. La requérante soutient que sa mutation au poste de conseiller principal ne respectait pas les critères de classement des postes de l’OMS. Elle présente des arguments et des explications fort techniques à l’appui de cette affirmation et demande en substance au Tribunal de procéder à une évaluation technique de ces éléments de preuve. Il est de jurisprudence constante qu’un tel exercice est du ressort des personnes qui, de par leur formation et leur expérience, sont à même d’y procéder (voir, par exemple, les jugements 4024, au considérant 3, et 4083, au considérant 8). Il appartient toutefois au Tribunal de déterminer, comme il l’a indiqué dans le jugement 3488, au considérant 3, si, en décidant de muter la requérante, l’OMS/ONUSIDA a respecté la dignité de celle-ci dans la forme et le fond, conformément à son devoir de sollicitude envers l’intéressée, notamment en lui assurant une activité de même niveau que celle qu’elle exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications. Autrement dit, la question est de savoir si l’OMS/ONUSIDA s’est assurée que les responsabilités liées au nouveau poste de la requérante étaient comparables, d’un point de vue objectif, au niveau des fonctions qu’elle exerçait précédemment (voir, par exemple, le jugement 1343, au considérant 9).

14. Dans son rapport, le Comité a relevé que le poste de conseiller principal avait été classé D.1 par un spécialiste du classement des postes, qui l’avait situé au centile zéro de cette classe, tandis que l’ancien poste de directeur du TIN qu’occupait la requérante se situait au 37^e centile de cette classe. Faisant observer que la requérante avait conservé la même classe et le même échelon, le Comité a déclaré que le centile n’avait aucune incidence sur la classe ou l’échelon, mais mettait en évidence le niveau de responsabilité du poste. Il «a conclu qu’à la suite de la mutation de [la requérante] au poste de conseiller principal son rôle au sein de l’Organisation avait changé puisqu’elle n’exerçait plus des fonctions de direction, mais fournissait une expertise technique»*. Le Comité a en outre «conclu que cela ne constituait pas une rétrogradation au sens de l’article 570 du Règlement du personnel [puisque] le Directeur exécutif est autorisé en vertu de l’article IV du

* Traduction du greffe.

Statut du personnel et de l'article 565 du Règlement du personnel à muter un membre du personnel»*. Après avoir examiné les arguments et les documents présentés par les parties au sujet des méthodes de classement des postes et de la façon dont le poste de conseiller principal avait été classé, le Comité «a conclu que le classement avait été effectué conformément aux procédures requises, mais que le poste de conseiller principal comportait moins de responsabilités en matière de supervision, d'obligation de rendre compte (puisque le titulaire du poste rendait compte à un directeur exécutif adjoint par l'intermédiaire d'un autre directeur) et de gestion financière»*.

15. En parvenant aux conclusions ci-dessus, le Comité a considéré à juste titre, après avoir examiné les éléments de preuve et les documents sur la base desquels le poste de conseiller principal avait été classé, que les fonctions et responsabilités attachées à ce poste n'étaient pas comparables à celles du poste de directeur du TIN que la requérante avait précédemment occupé. Parmi ces documents figuraient la norme-cadre applicable (premier niveau) de la Commission de la fonction publique internationale, le résumé de classement établi par l'administration, une explication supplémentaire concernant les éléments pris en considération pour calculer le nombre de points attribués au nouveau poste, ainsi que la description de poste et le mandat, que le Comité avait demandés à l'ONUSIDA de produire.

16. Le Comité a toutefois eu tort de ne pas examiner plus avant — au vu des responsabilités sensiblement différentes entre les deux postes — la question de savoir si l'OMS/ONUSIDA avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante. Le Tribunal a déclaré dans le jugement 2191, au considérant 3, que les organisations doivent être particulièrement attentives à la prise en considération des intérêts et de la dignité des agents lorsqu'elles procèdent à des mutations auxquelles les agents concernés s'opposent. Il aurait dû être évident pour le Comité, à l'issue de sa propre analyse, que les responsabilités de la requérante avaient été notablement réduites du fait qu'aucune fonction d'encadrement ou de direction n'était attachée au poste de conseiller principal, de sorte que ce poste n'était pas comparable, d'un point de vue objectif, à son précédent poste de directeur du TIN (voir, par

exemple, le jugement 4086, au considérant 14). Il n'est pas établi, au vu du dossier, que l'administration ait dûment tenu compte, avant d'imposer sa décision à la requérante le 28 janvier 2016, des objections légitimes formulées par celle-ci concernant la mutation qui lui avait été proposée, en particulier concernant le niveau de responsabilité du nouveau poste. La requérante est donc fondée à affirmer qu'en décidant de la muter l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude envers elle. En conséquence, la décision attaquée en date du 4 août 2017, qui est basée sur le rapport du Comité, doit être annulée.

17. La requérante réclame une indemnité pour tort moral à raison de cette mutation abusive aux motifs qu'elle a été source de stress, de souffrance, d'épuisement physique et d'humiliation, et qu'elle a porté atteinte à sa carrière, motifs que le Tribunal accepte. La requérante se verra donc octroyer une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral à raison de l'atteinte portée à sa dignité, ainsi que la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens. Sa demande de réintégration dans son ancien poste de directeur du TIN doit être rejetée car des événements ultérieurs l'ont rendue caduque.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 4 août 2017 est annulée.
2. L'OMS versera à la requérante une indemnité de 10 000 francs suisses pour tort moral.
3. L'OMS versera également à la requérante la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, 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 10 février 2020.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC