

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

D.
c.
FAO

132^e session

Jugement n° 4411

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M^{me} D. D. le 27 septembre 2019, la réponse de la FAO du 15 janvier 2020, la réplique de la requérante du 27 février et la duplique de la FAO du 15 mai 2020;

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

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

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

La requérante conteste la décision de mettre fin à son engagement en raison de la suppression de son poste.

La requérante est entrée au service de la FAO en octobre 2016 en tant qu'adjointe administrative, de grade G-6, au sein du Bureau de liaison de la FAO à Genève (ci-après le «Bureau de liaison à Genève»), en vertu d'un contrat de durée déterminée de deux ans. Comme elle avait précédemment travaillé pour une autre institution des Nations Unies, elle fut mutée à la FAO en application de l'Accord interinstitutions concernant les mutations, détachements et prêts de personnel entre les organisations du Système des Nations Unies qui appliquent un régime commun de traitement et d'indemnité (ci-après «l'Accord interinstitutions»).

Le 8 mai 2017, pendant sa pause déjeuner, la requérante consulta un médecin qui la plaça en congé de maladie jusqu'au 31 mai. Quelques heures plus tard, alors qu'elle était retournée au bureau pour ranger ses affaires, elle reçut un courriel du directeur adjoint du Bureau des ressources humaines l'informant qu'il était mis fin à son engagement à compter du jour même parce que son poste allait être supprimé. Le directeur adjoint expliquait que, lors d'une récente visite à Genève, le Directeur général s'était entretenu avec les responsables d'institutions basées dans cette ville concernant, notamment, «les améliorations à apporter aux interactions entre la FAO et d'autres organisations [...]»* et que «[c]ela s'inscrivait dans le prolongement de réflexions menées depuis un certain temps à Rome sur la question»*. Dans ce contexte, la décision avait été prise de supprimer le poste que la requérante occupait et de le «requalifier» en tant que poste du cadre organique. Il ajoutait que, aucun autre poste n'étant susceptible de convenir à la requérante à Genève, il ne serait pas possible de la réaffecter, mais qu'elle recevrait une compensation en lieu et place de préavis ainsi qu'une indemnité de licenciement.

Au cours des semaines qui suivirent, la requérante échangea plusieurs courriels avec le Centre des services communs au sujet, notamment, des sommes qui lui étaient dues à l'occasion de sa cessation de service. Elle présenta également son certificat médical pour la période du 8 au 31 mai, ainsi qu'un certificat antérieur pour la journée du 5 mai, et demanda qu'ils soient enregistrés dans le système électronique de gestion des congés, auquel elle n'avait plus accès.

Le 25 mai 2017, la FAO publia un avis de vacance pour le poste de fonctionnaire d'administration, de grade P-1, au sein du Bureau de liaison à Genève. La requérante ne se porta pas candidate. Le 2 août, elle écrivit au directeur adjoint du Bureau des ressources humaines pour lui demander de lui communiquer des preuves documentaires justifiant la décision de supprimer son poste et une décision à cet effet signée par le Directeur général, car, selon elle, seul le Directeur général était habilité à prendre une telle décision. Le 6 août 2017, n'ayant reçu aucune

* Traduction du greffe.

réponse, elle introduisit un recours devant le Directeur général pour contester son licenciement. Elle affirma que la raison avancée pour justifier la suppression de son poste était «un prétexte»* et que son licenciement brutal était entaché de mauvaise foi. Elle expliqua également qu'elle avait dûment présenté ses certificats médicaux par l'intermédiaire du Centre des services communs, étant donné qu'elle n'avait plus accès au système en ligne à la suite de son licenciement. Elle réclama un mois de compensation en lieu et place de préavis, le paiement de 67 jours de congé annuel qu'elle n'avait pas pris, une indemnité de licenciement calculée sur la base des années de service cumulées à la FAO et au sein de l'institution qui l'employait précédemment, conformément à l'Accord interinstitutions, le paiement de son traitement jusqu'au 31 mai 2017, le maintien de sa couverture d'assurance médicale jusqu'à cette date et 17 mois de traitement (correspondant à la période restante de son contrat) en réparation du préjudice matériel et moral subi.

Quelques semaines plus tard, la requérante perçut un mois de compensation en lieu et place de préavis, trois mois de traitement de base net à titre d'indemnité de licenciement et une somme correspondant à 30 jours de congé annuel non pris.

Par une lettre datée du 5 octobre 2017, la Sous-directrice générale chargée du Département des services internes, agissant au nom du Directeur général, informa la requérante que son recours était rejeté. Se référant aux articles 301.9.1 et 301.9.12 du Statut du personnel, elle rappela à la requérante que le Directeur général était en droit de mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'un contrat de durée déterminée avant la date d'expiration de ce contrat en cas de suppression du poste résultant des nécessités du service. Elle réfuta l'affirmation selon laquelle les raisons avancées pour justifier la suppression du poste étaient «un prétexte»*, et fit observer que ces raisons avaient été communiquées à la requérante par le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines dans son courriel du 8 mai. La Sous-directrice générale estima que les sommes versées à la requérante à titre de compensation en lieu et place de préavis et d'indemnité de licenciement

* Traduction du greffe.

avaient été correctement calculées, et elle souligna qu'en application du paragraphe 320.3.4 du Manuel de la FAO la compensation pour congé annuel non pris était limitée à 30 jours. Les demandes présentées par la requérante tendant à ce qu'elle soit placée en congé de maladie certifié pour le 5 mai et la période allant du 8 au 31 mai furent rejetées au motif qu'elle n'avait pas déclaré son congé de maladie conformément aux règles applicables. Enfin, la requérante n'étant plus membre du personnel après le 8 mai 2017, au-delà de cette date, elle pouvait bénéficier d'une couverture d'assurance médicale uniquement en tant qu'ancien membre du personnel.

Le 4 décembre 2017, la requérante forma un recours devant le Comité de recours. Une audience eut lieu le 9 octobre 2018 et le Comité rendit son rapport le 18 mars 2019. Il «[releva] avec un certain degré de perplexité et de préoccupation»* que, mis à part le courriel du 8 mai 2017 informant la requérante qu'il était mis fin à son engagement, il ne semblait y avoir aucune preuve écrite du «projet de restructuration du Bureau de liaison à Genève»* auquel l'Organisation renvoyait dans ses écritures concernant la suppression du poste de la requérante, même si le Comité avait expressément demandé à l'Organisation d'en produire la preuve. Le Comité conclut que la décision de supprimer le poste de la requérante n'était pas conforme au cadre juridique de l'Organisation et était donc illégale, ce qui signifiait que la décision de licenciement qui en avait découlé l'était elle aussi. Le Comité conclut également que, même si la suppression du poste avait été légale, la décision de licenciement aurait malgré tout été illégale, car la FAO n'avait pris aucune mesure pour réaffecter la requérante. Il recommanda que la décision de supprimer le poste et de mettre fin à l'engagement de la requérante soit annulée et que toutes les conclusions que cette dernière avait présentées soient accueillies.

Le Directeur général rendit une décision définitive sur le recours le 18 juillet 2019. Il accepta de reporter la date effective du licenciement de la requérante au 31 mai 2017 sur la base des certificats de congé de maladie qu'elle avait fournis, ce qui signifiait qu'elle percevrait

* Traduction du greffe.

l'intégralité de son traitement pour ce mois. Il invita en outre la requérante à soumettre les justificatifs de tous les frais médicaux engagés pendant cette période. Toutefois, il maintint que la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement avait été prise en toute légalité et que les paiements de cessation de service avaient été correctement calculés. Il rejeta donc toutes les autres conclusions de la requérante. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal de lui octroyer une compensation d'un montant égal à 16 mois de son dernier traitement, correspondant à la période restante de son contrat de durée déterminée, et d'ordonner à la FAO de verser rétroactivement les contributions à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) correspondant à cette période de 16 mois. Étant donné que son solde de congé annuel était de 67 jours au moment de son départ, elle réclame le paiement des 37 jours qui lui a été refusé par la FAO. Elle sollicite également une indemnité pour tort moral, la somme de 6 000 euros à titre de dépens et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et équitable.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requête à l'examen a pour origine la décision de la FAO de mettre fin à l'engagement de la requérante en raison de la suppression de son poste. En effet, le 8 mai 2017, le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a informé la requérante par courriel qu'il avait été décidé de supprimer le poste d'adjoint administratif, de grade G-6, qu'elle occupait et qu'il était mis fin à son engagement à compter du jour même.

2. En résumé, le 6 août 2017, la requérante a formé un recours devant le Directeur général pour contester son licenciement, recours qui a ensuite été rejeté le 5 octobre 2017 par la Sous-directrice générale chargée du Département des services internes, agissant au nom du

Directeur général. La requérante a formé un recours devant le Comité de recours le 4 décembre 2017. Celui-ci a conclu que la décision de supprimer le poste de la requérante n'était pas conforme au cadre juridique de l'Organisation et qu'elle était donc illégale. Le licenciement de la requérante étant fondé sur la suppression de son poste, il était donc lui aussi illégal. Le Comité de recours a également conclu que, même si la suppression du poste de la requérante avait été légale, la décision de la licencier aurait malgré tout été illégale, étant donné que la FAO n'avait pris aucune mesure pour réaffecter l'intéressée. Il a recommandé que la décision de supprimer le poste de la requérante et de mettre fin à son engagement soit annulée et que toutes les autres conclusions qu'elle avait présentées soient accueillies.

3. Dans sa décision du 18 juillet 2019, le Directeur général a contesté les constatations et conclusions du Comité de recours concernant la légalité de la suppression du poste de la requérante et de son licenciement. Il a conclu que les décisions de supprimer le poste de la requérante et de mettre fin à son engagement avaient été prises en toute légalité et que les paiements de cessation de service avaient été correctement calculés. Sur la base des certificats de congé de maladie présentés par la requérante, le Directeur général a suivi la recommandation du Comité de recours et a accepté de reporter la date effective du licenciement au 31 mai 2017. Il a rejeté les autres conclusions de la requérante. Telle est la décision attaquée.

4. La question déterminante en l'espèce concerne la légalité de la décision de supprimer le poste de la requérante. Il s'agit en particulier de déterminer si la FAO a fourni à la requérante des raisons valables justifiant la suppression de son poste.

5. Avant d'examiner les arguments des parties, il y a lieu de rappeler les faits relatifs à la présente affaire afin de replacer l'analyse qui va suivre dans son contexte. Après avoir reçu le courriel du 8 mai 2017 l'informant de la suppression de son poste et de son licenciement, la requérante, par un courriel daté du 2 août 2017, a demandé au directeur adjoint du Bureau des ressources humaines de lui communiquer «toutes

les preuves documentaires ayant abouti à la décision de supprimer [s]on poste»*. Dans le mémoire qu'elle a présenté au Comité de recours le 6 avril 2018, la requérante a fait observer qu'elle n'avait jusque-là reçu aucun document concernant la suppression de son poste et a demandé au Comité de solliciter la communication de ces documents.

6. Dans la réponse qu'elle a soumise au Comité de recours le 16 mai 2018, la FAO a affirmé ce qui suit: «[l]a restructuration était et est conforme aux décisions et recommandations de la Conférence de la FAO concernant le Programme de travail et budget (PTB) pour le dernier exercice biennal et celui qui est en cours»*. La FAO a affirmé que «[l]a recherche de gains d'efficacité et d'économies [était], et demeur[ait], une priorité majeure pour l'Organisation et [que] la restructuration du Bureau de liaison à Genève et la requalification du poste de [la requérante] étaient intervenus dans ce contexte»*. S'agissant de la restructuration de ce Bureau, la FAO a indiqué qu'elle avait eu lieu «à la suite d'une visite du Directeur général au Bureau de liaison à Genève le 25 avril 2017, qui avait pour but, [notamment], d'examiner et d'approuver un projet de restructuration du Bureau de liaison à Genève»*.

7. Au vu des explications fournies par la FAO, le Comité de recours lui a demandé de communiquer les documents relatifs à «la restructuration du Bureau de liaison à Genève, en particulier les documents préparés pour la visite du Directeur général au Bureau de liaison à Genève le 25 avril 2017 et ceux rendant compte des résultats de sa visite, y compris le “projet de restructuration” examiné pendant cette visite, “qui avait pour but, [notamment], d'examiner et d'approuver un projet de restructuration du Bureau de liaison à Genève”»*. En outre, le Comité «a demandé une copie de la décision relative à la restructuration du Bureau de liaison à Genève ainsi que les organigrammes de ce Bureau avant et après restructuration»*. La FAO ne lui a fourni aucun de ces documents. N'ayant reçu aucun des documents demandés, le Comité de recours a conclu qu'«il sembl[ait] n'y avoir aucune preuve

* Traduction du greffe.

écrite établissant que le Bureau de liaison à Genève a[vait] fait l'objet d'une restructuration»*. Il a également été surpris de constater que le «projet de restructuration»*, dont il avait demandé une copie, «n'exist[ait] manifestement pas»*.

8. Le courriel du 8 mai 2017 étant à l'origine de la présente requête, il convient d'en énoncer le contenu par souci de clarté. Dans le courriel qu'il a adressé à la requérante le 8 mai 2017, le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a indiqué que le Directeur général s'était récemment rendu à Genève, et qu'il avait eu, à cette occasion, des entretiens avec les responsables d'institutions ayant leur siège dans cette ville, qui portaient notamment sur «les améliorations à apporter aux interactions entre la FAO et d'autres organisations et la capacité du bureau de mieux appuyer ces améliorations et de répondre plus efficacement aux demandes de plus en plus nombreuses qui lui [étaient] adressées»*. Le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a également fait observer que «[c]ela s'inscrivait dans le prolongement de réflexions menées depuis un certain temps à Rome sur la question»*.

9. Le directeur adjoint a déclaré que, «[d]ans le cadre de la mise en œuvre de ce processus, il a[vait] été décidé de supprimer le poste que [la requérante] occup[ait] [alors] et de le requalifier en tant que poste du cadre organique»*. Il a affirmé que, «compte tenu de l'absence à Genève de tout autre poste de la catégorie des services généraux susceptible de convenir [à la requérante], il ne [serait] pas possible de [la] réaffecter à un autre poste»*. Il a ensuite informé la requérante que, par conséquent, il était «mis fin à [son] engagement [le jour même] en application de l'article 301.9.12 du Statut du personnel»*. Il lui a indiqué qu'elle recevrait une compensation en lieu et place du préavis réglementaire de 30 jours comme prévu aux articles 302.9.33 et 302.9.34 du Règlement du personnel, ainsi qu'une indemnité de licenciement conformément à l'article 301.15 du Statut du personnel.

* Traduction du greffe.

10. En résumé, la requérante soutient qu'en dehors de l'information vague contenue dans le courriel du 8 mai 2017, qui, selon elle, était un prétexte pour mettre fin à son engagement, la FAO n'a fourni aucune raison objective justifiant la décision de supprimer son poste, comme l'exige la jurisprudence, par exemple, dans le jugement 2933, au considérant 11. Il convient de relever que la FAO ne lui a communiqué aucune preuve documentaire à l'appui de son argument selon lequel il était nécessaire de supprimer son poste en raison d'une restructuration. En conséquence, la requérante affirme qu'en contradiction avec la jurisprudence constante du Tribunal, selon laquelle, «lorsqu'une suppression de poste est décidée, le fonctionnaire occupant ce poste est en droit d'être informé des raisons de cette suppression» (voir le jugement 3920, au considérant 10), la FAO ne lui a pas communiqué les raisons de la suppression de son poste.

11. En réponse, la FAO affirme que la décision attaquée a été prise conformément aux articles 301.9.1 et 301.9.12 du Statut du personnel, qui prévoient que le Directeur général peut mettre fin à une nomination de durée déterminée avant sa date d'expiration «en cas de suppression du poste [...] résultant des nécessités du service». La FAO soutient qu'elle s'est pleinement acquittée de son obligation d'informer la requérante des raisons de la suppression de son poste. Dans son courriel du 8 mai 2017, le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a expliqué que le Directeur général s'était entretenu avec les responsables d'institutions basées à Genève concernant, notamment, «les améliorations à apporter aux interactions entre la FAO et d'autres organisations et la capacité du bureau de mieux appuyer ces améliorations et de répondre plus efficacement aux demandes de plus en plus nombreuses qui lui [étaient] adressées»*. Il a ajouté que, «[d]ans le cadre de la mise en œuvre de ce processus, il a[vait] été décidé de supprimer le poste que [la requérante] occup[ait] [alors] et de le requalifier en tant que poste du cadre organique»*.

* Traduction du greffe.

12. La FAO relève que le Tribunal a toujours reconnu la nécessité de procéder à une restructuration comme un motif valable justifiant la suppression d'un poste (elle se réfère notamment aux jugements 2510, 3041 et 3238). Elle rappelle que, dans le jugement 4086, au considérant 11, le Tribunal a également déclaré que c'est à la direction qu'il appartient de déterminer les qualifications requises pour un poste donné et de redéfinir les fonctions attachées à ce poste. La FAO souligne que, conformément au paragraphe 116.4.1 du Manuel, la première fonction du Bureau de liaison à Genève est de renforcer la coopération et les partenariats de l'Organisation avec le Système des Nations Unies et avec d'autres organisations internationales situées à Genève. La FAO affirme que c'est dans cette optique qu'elle a estimé que les améliorations des interactions avec d'autres organisations imposaient de reclasser le poste de la requérante dans la catégorie des postes du cadre organique et que, par conséquent, la décision de supprimer le poste a été prise. Ainsi, la FAO soutient qu'elle s'est pleinement acquittée de son obligation d'informer la requérante des raisons de la suppression de son poste.

13. Indépendamment de la question de savoir si la FAO a respecté les dispositions réglementaires et la jurisprudence applicables, la position de la FAO concernant la suppression du poste de la requérante pose problème au regard des faits. Dans son courriel du 8 mai 2017, le directeur adjoint du Bureau des ressources humaines a déclaré que la décision de supprimer le poste de la requérante avait été prise dans le cadre de la «mise en œuvre de ce processus»*. Dans le contexte, le seul sens qui peut être donné au terme «processus» est qu'il s'agit d'un processus visant à améliorer les interactions entre la FAO et d'autres organisations ainsi que la capacité du bureau de mieux appuyer ces améliorations et de répondre plus efficacement aux demandes de plus en plus nombreuses, processus examiné lors de la réunion avec les responsables d'institutions basées à Genève à laquelle le Directeur général a participé le 25 avril 2017, comme indiqué dans le paragraphe précédent du courriel. Toutefois, dans son courriel, le directeur adjoint

* Traduction du greffe.

du Bureau des ressources humaines n'a pas indiqué si la mise en œuvre de ce processus avait eu lieu, ni quand, et n'a, d'ailleurs, fourni aucune information sur le processus de mise en œuvre lui-même. En outre, aucune mention n'était faite dans le courriel de la date à laquelle la décision de supprimer le poste de la requérante avait été prise. La seule conclusion qui peut être tirée du contenu de ce courriel est que la décision de supprimer le poste de la requérante a été prise après le 25 avril 2017.

14. La question n'est pas épuisée pour autant. La déclaration du directeur adjoint du Bureau des ressources humaines est en contradiction avec les affirmations qui figurent dans la réponse que la FAO a déposée devant le Comité de recours. Dans cette réponse, la FAO a indiqué que «la restructuration a[vait] eu lieu à la suite d'une visite du Directeur général au Bureau de liaison à Genève le 25 avril 2017, qui avait pour but, notamment, d'examiner et d'approuver un projet de restructuration du Bureau de liaison à Genève»*. Plus précisément, la FAO a déclaré que «la restructuration a[vait] permis la création de postes du cadre organique au sein du Bureau de liaison à Genève conformément aux priorités de l'Organisation énoncées dans le [Programme de travail et budget], comme expliqué de manière objective à la [requérante] dans le préavis de licenciement»*. Dans le courriel qu'elle a adressé au directeur adjoint du Bureau des ressources humaines le 2 août 2017, la requérante a demandé que lui soient communiquées les preuves documentaires permettant de justifier la décision de supprimer son poste. Or elle n'a pas reçu de réponse à cette demande. Ce n'est que dans la réponse qu'elle a déposée devant le Comité de recours que la FAO a indiqué que le Bureau de liaison à Genève avait été restructuré à la suite de la visite que le Directeur général y avait effectuée le 25 avril 2017. Bien que la FAO ait indiqué dans sa réponse que le Bureau de liaison à Genève avait été restructuré, elle n'a communiqué au Comité de recours aucun des documents demandés concernant cette restructuration, et ce, sans donner la moindre explication.

* Traduction du greffe.

15. Dans ses écritures devant le Tribunal, la FAO n'a pas non plus communiqué d'informations concernant la restructuration du Bureau de liaison à Genève. En particulier, la FAO n'a produit aucune preuve permettant de déterminer si le Bureau avait effectivement été restructuré et, dans l'affirmative, à quel moment la décision de le restructurer avait été prise et, notamment, si la restructuration avait eu lieu avant la décision de supprimer le poste de la requérante. Il s'agissait de faits dont la FAO avait connaissance et qu'elle a décidé de ne pas divulguer. À cet égard, se référant au considérant 11 du jugement 3920, la FAO soutient qu'elle n'était «pas légalement tenue»* de communiquer à la requérante «les documents relatifs au projet de restructuration» et elle souligne que la requérante ne s'est pas «acquittée de la charge qui lui incombait de prouver que des facteurs étrangers au service avaient motivé la décision de supprimer son poste»*. Toutefois, comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 3415, au considérant 9, «[s]i les organisations internationales ont le droit de défendre leur cause devant le Tribunal, et même de le faire avec vigueur, il est particulièrement contre-productif et malvenu qu'une organisation refuse de fournir des documents qu'un requérant a demandés, qui, de toute évidence, sont pertinents en la matière, puis de faire valoir que ce dernier n'a pas fourni les éléments de preuve à l'appui de ses arguments».

16. Même si, dans sa réponse, la FAO a conclu que «[l]a décision attaquée a[vait] été prise conformément à la prérogative du Directeur général de restructurer l'Organisation»*, dans sa duplique, elle soutient que les références de la requérante à un projet de restructuration sont «trompeuses»* et qu'«aucun "projet de restructuration" n'a été invoqué par l'Organisation dans le cadre de la procédure de recours interne»*. Cette dernière affirmation est fallacieuse. Bien que l'expression «projet de restructuration» n'ait été employée qu'une seule fois par l'Organisation devant le Comité de recours, la FAO a, comme indiqué ci-dessus, soutenu de manière détaillée que la suppression du poste de la requérante avait fait partie d'un processus de restructuration concernant le Bureau de liaison à Genève. Même si la FAO entend désormais

* Traduction du greffe.

justifier la décision contestée en se fondant uniquement sur «les nécessités du service», compte tenu de ses diverses déclarations contradictoires à ce sujet, le Tribunal se doit de conclure que la requérante ne s'est vu communiquer aucune raison valable justifiant la décision de supprimer son poste, en violation des exigences posées par la jurisprudence.

17. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que la suppression du poste de la requérante était illégale et qu'en conséquence la décision de mettre fin à son engagement l'était également. La décision attaquée doit donc être annulée.

18. La requérante, qui avait atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite lorsqu'elle a déposé sa requête, ne demande pas à être réintégrée. Toutefois, elle se verra accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal au traitement et aux indemnités qu'elle aurait perçus au cours des 16 mois restants de son contrat de durée déterminée, s'il n'avait pas été mis fin illégalement à son engagement. Aucune contribution à l'assurance médicale ne sera déduite, étant donné que la requérante n'était pas couverte par le régime d'assurance médicale de l'Organisation pendant cette période. De même, aucune déduction ne sera faite au titre des contributions que la requérante aurait versées à la CCPPNU. Ces dommages-intérêts pour tort matériel incluront également un montant correspondant aux contributions que l'Organisation aurait versées au nom de la requérante si celle-ci avait continué de participer à la CCPPNU pendant les 16 mois restants de son contrat. La requérante devra faire état des revenus provenant d'un autre emploi qu'elle aurait pu éventuellement percevoir pendant cette période.

19. La requérante soutient également que la FAO n'a pris aucune mesure pour la réaffecter conformément aux sections 314.2.23 et 314.2.24 du Manuel. Il y a lieu de relever que ces sections ne s'appliquent qu'aux «fonctionnaires titulaires d'une nomination de caractère continu ou de durée déterminée ayant plus de cinq ans de service continu et

ininterrompu»*. Selon les termes de l'accord de mutation que la requérante a signé lorsqu'elle est entrée au service de la FAO, il est clair qu'elle ne remplissait pas le critère énoncé dans ces sections. Toutefois, le paragraphe m) des directives relatives à la réaffectation, qui figurent à l'annexe A à la section 314 du Manuel, prévoyait que, pour «les fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée qui n'ont pas effectué une période de service continu et ininterrompu de plus de cinq ans, des mesures seront prises par le Bureau des ressources humaines afin d'étudier, avec les fonctionnaires concernés, les possibilités de réaffectation avant la cessation de service»*, disposition qui s'appliquait à la requérante.

20. En affirmant qu'elle a essayé, en vain, de trouver pour la requérante une nouvelle affectation à Genève, la FAO méconnaît l'obligation qui lui est faite au paragraphe m) des directives relatives à la réaffectation. La FAO ayant informé la requérante de son licenciement et de la décision de supprimer son poste simultanément, il ne fait aucun doute que l'Organisation n'avait pas étudié les possibilités de réaffectation avec la requérante avant son licenciement, comme l'exigent les directives relatives à la réaffectation. À ce titre, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral.

21. Enfin, la requérante soutient qu'en la licenciant brutalement la FAO a porté atteinte à sa dignité et nuï à sa réputation professionnelle, en violation du devoir de sollicitude qu'elle a envers les membres de son personnel. La requérante fait observer qu'après la fin de son engagement elle a activement cherché un emploi, mais qu'en raison de son brusque licenciement et de son âge les employeurs potentiels ont accueilli sa candidature avec scepticisme. Elle ajoute que son licenciement sans aucun avertissement a représenté une charge financière, a été très stressant sur le plan émotionnel et lui a causé de l'anxiété. À cet égard, la FAO n'a pas répondu aux arguments de la requérante concernant les conséquences de son licenciement brutal, se contentant d'insister sur le fait que le licenciement était légal. L'Organisation n'a pas non plus

* Traduction du greffe.

expliqué pourquoi il était nécessaire de mettre fin à l'engagement de la requérante d'une manière aussi brusque, ce qui à l'évidence allait causer un traumatisme à l'intéressée, et cela même si la FAO avait la possibilité de lui verser une compensation en lieu et place de préavis.

22. Comme indiqué dans le jugement 3613, au considérant 46, «[i]l est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que “les organisations internationales sont tenues de s'abstenir de tout comportement de nature à porter atteinte à la dignité ou à la réputation de leurs fonctionnaires” (voir le jugement 2861, au considérant 91; ainsi que les jugements 396, 1875, 2371, 2475 et 2720)». Au vu du contenu des communications que la requérante a adressées à l'administration après qu'elle a reçu le courriel du 8 mai 2017, il est clair que la notification inattendue de la suppression de son poste et de son licenciement a gravement porté atteinte à sa dignité et lui a causé un important préjudice personnel, au titre duquel elle a droit à une indemnité pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant total à 30 000 euros.

23. S'agissant de la demande de la requérante visant à obtenir le paiement des 37 jours restants de congé annuel qu'elle n'a pas pris, comme l'a noté à juste titre le Comité de recours, c'est en raison de son licenciement illégal que la requérante n'a pas pu prendre ces jours de congé avant l'expiration de son engagement. Dans ces circonstances, la requérante a droit au paiement de ces 37 jours de congé restants.

24. La requérante a également droit à des dépens, fixés à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 18 juillet 2019 est annulée.
2. La FAO versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel comme indiqué au considérant 18 ci-dessus.

3. La FAO versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 euros.
4. La FAO paiera à la requérante les 37 jours restants de congé annuel qu'elle n'a pas pris.
5. La FAO versera à la requérante la somme de 3 000 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 juin 2021, 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 le 7 juillet 2021 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ