

QUARANTE-SIXIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire QUIÑONES

Jugement No 447

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par la dame Quiñones, Edith, le 19 août 1980, la réponse de la PAHO en date du 30 octobre 1980, la réplique de la requérante du 17 janvier 1981 et la duplique de la PAHO du 26 février 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et les dispositions 4.2 et 8.1 du Statut du personnel et 410.1, 440.1.1, 510.1, 530.1, 530.1.1, 530.4, 565.2, 910 et 1230.1.1 du Règlement du personnel de la PAHO;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du 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 :

A. La dame Quiñones a été engagée par le Bureau sanitaire panaméricain, Secrétariat de la PAHO, en 1950. Depuis lors, elle a été affectée presque sans interruption - et ses états de service ont été jugés constamment exceptionnellement satisfaisants - à des postes de secrétaire de chef de département et, notamment, pendant une quinzaine d'années à celui de secrétaire du chef de la Division de l'administration (poste G.7 No 0157), qu'elle occupait encore lorsque le chef de cette division, le sieur Muldoon, lui fit savoir, lors d'un entretien, le 14 mai 1979, sans aucun avertissement préalable, qu'elle était transférée avec effet immédiat à un poste (No 5333) de commis au Bureau de l'information publique. Le motif invoqué était les besoins d'une réorganisation des services. Le 22 mai 1979, le chef du Bureau de l'information publique lui expliqua ses nouvelles tâches et, le 1er juin 1979, un avis de mouvement de personnel l'informa officiellement de son transfert, une description de ses tâches étant jointe à l'avis. La requérante contesta la décision devant le Comité d'enquête et d'appel en soutenant qu'elle était entachée des vices suivants : parti pris, méconnaissance des faits, application incorrecte du Statut et du Règlement du personnel, vices de procédure, discrimination contre les femmes, atteinte à la liberté syndicale et inexécution des obligations découlant du contrat d'engagement. Le comité ne retint aucune de ces allégations, mais estima qu'elle avait subi un léger tort moral ne justifiant pas une réparation pécuniaire : il recommanda le rejet du recours, en proposant que l'exactitude de la classification du poste 5333 soit vérifiée dans les six mois au moyen d'un examen sur place (desk audit). Le 19 mai 1980, le Directeur de la PAHO informa la requérante qu'il acceptait cette recommandation du comité. C'est cette décision qui est contestée par la présente requête.

B. Sur le formulaire introductif d'instance, la requérante déclare avoir reçu la décision le 21 mai 1980, tandis qu'à la première page de l'exposé des faits et arguments, elle indique le 20 mai comme date de réception. La requérante invoque sept moyens à l'appui de sa requête : 1) la violation de l'article 510.1 du Règlement du personnel (lors des affectations ultérieures "... il est tenu compte, dans la mesure du possible, des capacités et des intérêts particuliers du membre du personnel") : la requérante souhaitait vivement conserver le poste 0157, dont elle connaissait le travail à fond. Or on l'a transférée brusquement sans tenir compte de ce souhait, en invoquant une réorganisation dont le Comité d'enquête et d'appel a reconnu l'inexistence, puis en faisant ensuite un appel de candidatures pour le poste qu'elle quittait. Il s'agit donc d'un abus manifeste de pouvoir 2) violation de la disposition 4.2 du Statut du personnel (la considération dominante dans ... le transfert ... doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité) et 410.1 du Règlement (teneur analogue) : le fait d'avoir transféré la requérante, pour un motif inventé de toutes pièces en dépit de ses états de service brillants, à un poste vacant classé jusqu'alors G.4 constitue un détournement de pouvoir; 3) violation des dispositions 440.1.1, 530.1, 530.1.1, pour autant que ces dispositions donnent droit à ce qu'une description des tâches soit remise à l'intéressée, et 530.4, qui prévoit qu'il faut tenir compte de l'appréciation du travail "pour aider l'intéressé à rendre les meilleurs services à l'Organisation". En effet, la description des tâches du poste 5333 lui a été remise après que le transfert eut été effectué; 4) violation des dispositions 8.1 du Statut et 910 du Règlement du personnel, dispositions qui consacrent le droit des membres du personnel de participer aux activités de l'Association du personnel. La requérante a été membre pendant trente ans de l'Association du personnel de la PAHO. A la suite des litiges survenus entre l'Association et le Directeur et de l'atmosphère tendue

qui en est résultée, la requérante a assuré une liaison officieuse entre les deux parties mais, ultérieurement, ses contacts avec l'Association parurent suspects à l'administration. Des pressions furent exercées sur le chef de l'administration pour qu'il "exile" la requérante dans un poste anodin. Tel est le véritable motif de la décision contestée; 5) transfert dû à la partialité de l'administration : cela ressort de la manière dont la requérante a été traitée, car il est évident que si le sieur Muldoon n'avait pas été partial, il aurait agi tout différemment à l'égard d'une secrétaire ayant de pareils états de service; 6) décision entachée de plusieurs vices de procédure : absence de préavis de transfert, absence de description de poste avant le transfert, méconnaissance des états de service de la requérante, mépris des sentiments et des intérêts de la requérante, transfert détourné de son objet pour être utilisé comme sanction; 7) manquement aux obligations découlant du contrat d'engagement : les violations répétées sus-indiquées du Statut et du Règlement du personnel, partie intégrante du contrat d'engagement de la requérante, prises ensemble, représentent un manquement aux obligations découlant dudit contrat.

C. En résumé, la requérante demande, dans ses conclusions, a) non pas d'être réaffectée à son ancien poste, mais d'être affectée à un poste comparable b) une indemnité au titre du tort moral souffert; c) une indemnité au titre de la diminution de ses chances d'avancement, d) des dommages et intérêts pour le préjudice porté à sa réputation; e) une réparation au titre des affres et de l'humiliation supportées; f) le remboursement des frais qu'elle a exposés pour sa défense.

D. La défenderesse conteste la recevabilité de la requête : la requérante déclare dans sa requête qu'elle a reçu la décision le 20 mai 1980. Or la requête est datée du 19 août 1980, soit quatre-vingt-onze jours plus tard. Sur le fond, elle souligne, en ce qui concerne le premier argument de la requérante, qu'une décision de transfert relève du pouvoir d'appréciation du Directeur et que les nouvelles attributions de la requérante au poste 5333 sont bien du niveau G.7, car elles font appel à sa grande connaissance des programmes, à son expérience et à sa capacité de rédiger une correspondance solide. Pour ce qui est du deuxième argument, la défenderesse fait observer que si on le retenait, cela signifierait qu'un transfert ne pourrait s'appliquer qu'à des agents de médiocre valeur. Le Comité d'enquête et d'appel, qui a reconnu que le poste était d'égale complexité, a conclu : "... qu'il n'y avait aucun motif pour étayer l'allégation de grave atteinte portée à la carrière de la requérante". La défenderesse rejette également le troisième argument relatif à la description des tâches : les tâches ont été décrites oralement par le chef de l'administration lors de l'entretien du 14 mai 1979, puis fournies par écrit dès le 4 juin 1979. De toute manière, à supposer que des irrégularités aient été commises, elles ont été réparées pendant la procédure d'appel. Le quatrième moyen de la requérante a trait à la liberté syndicale : la défenderesse souligne que le Comité d'enquête et d'appel a constaté que la requérante n'est pas parvenue à démontrer un lien réel entre sa participation aux activités de l'Association du personnel et son transfert. La défenderesse affirme que la liberté syndicale est pleinement reconnue chez elle et rappelle que plusieurs membres de l'Association du personnel travaillent à la Division de l'administration, y compris des représentants élus. De même, la défenderesse nie l'existence d'une quelconque partialité - cinquième allégation de la requérante - : le transfert répondait à un authentique souci de renforcer l'information publique. La création d'un tel poste de liaison avec le public fut soulevée pour la première fois en 1978. Le poste fut créé en 1979 et la requérante y fut affectée en raison, expressément, de sa grande expérience. Non seulement son supérieur n'a pas fait montre de partialité à son détriment, mais encore c'est lui qui avait recommandé que les services de la requérante soient qualifiés de particulièrement méritoires. Les vices de procédure qu'invoque la requérante en sixième lieu sont inexistantes; d'ailleurs, le Comité d'enquête et d'appel ne les a pas retenus. Enfin, il n'y a pas eu d'atteinte au contrat d'engagement puisque le transfert n'a entraîné ni changement de grade, ni diminution de salaire, ni atteinte à la dignité et qu'il n'a pas nui aux possibilités de carrière de l'intéressée. L'Organisation conclut en conséquence à la légalité de la décision, motivée par l'intérêt du service, et au rejet de la requête.

E. La requérante réplique que la date du 20 mai donnée dans la requête est une erreur de dactylographie, la date exacte étant celle du formulaire. La requête, déposée le quatre-vingt-dixième jour, est donc recevable. Elle ajoute que l'argumentation de la défenderesse n'est pas parvenue à dissimuler la vérité, à savoir que, pour la punir de ses activités syndicales, on l'a chassée de façon abrupte, dans un bureau annexe, en mettant à profit l'existence d'un poste G.4 vacant, gonflé à la hâte en poste G.7 pour les besoins de la manoeuvre. Elle rappelle que le Comité d'enquête et d'appel a constaté l'inanité du motif invoqué par le sieur Muldoon - la prétendue réorganisation - le 14 mai 1979. Les efforts de la défenderesse pour présenter le poste 5333 comme étant important sont peu convaincants. La réalité est qu'il s'agit, en l'espèce, d'un cas classique d'excès de pouvoir, que le Tribunal doit censurer. Cet abus a été imposé au sieur Muldoon par des personnes de rang plus élevé dans la hiérarchie, car auparavant les relations de travail entre la requérante et son chef étaient excellentes. En outre, il est inexact que la carrière de la requérante n'ait pas souffert du transfert : une carrière ne peut se juger seulement en termes de rémunération et de chances d'avancement; il faut tenir compte aussi de la dignité de la personne. L'humiliation

patente infligée inutilement à la requérante est une atteinte à sa carrière, qu'elle empêche ainsi de se terminer honorablement. Contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, la requérante reconnaît le pouvoir de transfert du Directeur, mais, en l'espèce, il y a eu détournement de ce pouvoir, car le vrai motif est tout autre que le motif invoqué. La preuve que la réorganisation alléguée n'était qu'un prétexte est fournie par la description de tâches hâtivement rédigée et donnée après le transfert : lorsqu'une authentique réorganisation a lieu, les nouveaux postes et les nouvelles descriptions sont définis d'avance. L'inanité du motif invoqué ayant ainsi été démontrée et reconnue par le Comité d'enquête et d'appel, il y a renversement de la charge de la preuve et ce n'est pas à la requérante qu'il appartient de trouver l'existence d'un autre motif - ses activités syndicales -, pour lequel elle estime d'ailleurs avoir donné d'amples commencements de preuves : c'est la défenderesse qui doit prouver que ce motif est substitué à tort par la requérante. Enfin, la requérante maintient que la manière dont elle a été traitée constitue dans son ensemble une atteinte aux conditions de son engagement, qui lui donnaient la garantie qu'elle serait traitée dans le respect des règles et des droits de la personnalité.

F. Dans sa duplique, la défenderesse maintient que la requête est tardive : il ne suffit pas que la requérante dise que la date du 20 mai 1980 est une faute de frappe; encore faut-il qu'elle prouve qu'elle a reçu la décision le 21 mai. Elle estime que la date de la réception de la décision étant en cause, peu importe que la décision ait été non datée. La défenderesse rejette catégoriquement l'accusation d'excès de pouvoir, fondée uniquement sur des conjectures et des suppositions non appuyées par les faits. En revanche, elle estime avoir fourni des preuves concluantes de ce que le poste où la requérante a été mutée a été créé pour les besoins du service. Le fait que ce poste était classé auparavant G.4 ne prouve rien, car des tâches importantes y ont été ajoutées avant qu'il soit reclassé. La défenderesse précise que la requérante n'a pas été transférée le 14 mai - son chef n'a fait ce jour-là que lui annoncer sa mutation -, mais le 1er juin. La description des tâches lui a par conséquent été donnée à temps. En ce qui concerne la prétendue perte de dignité subie, elle n'est nullement attestée. La défenderesse fait valoir que la requérante interprète les textes d'une manière qui, si elle était retenue, paralyserait l'administration. Elle maintient que le transfert a été opéré dans l'intérêt exclusivement de la PAHO et qu'il n'a pas porté atteinte à ceux de la requérante. Elle ajoute que la décision n'a pas été prise à l'initiative du Directeur, mais à celle du chef de l'administration agissant proprio motu et les activités de la requérante au sein de l'Association du personnel, de niveau modeste d'ailleurs, n'ont pas influencé ce dernier.

CONSIDERE :

Sur la recevabilité de la requête

1. L'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal subordonne la recevabilité d'une requête à son dépôt dans les quatre-vingt-dix jours depuis la notification de la décision attaquée ou, s'il s'agit d'une décision de caractère général, à compter de sa publication.

En l'espèce, sur la formule de requête, la requérante a indiqué le 21 mai 1980 comme date de la décision attaquée. Toutefois, dans le mémoire joint à cette formule, elle déclare, entre parenthèses, avoir reçu le 20 mai 1980 ladite décision. Or si le délai pour agir a commencé de courir dès le 21 mai 1980, il s'est écoulé quatre-vingt-dix jours jusqu'au 19 août 1980, date d'introduction de la requête, laquelle est donc recevable. En revanche, si le délai part du 20 mai 1980, la requête a été adressée au Tribunal quatre-vingt-onze jours après, soit tardivement.

Dans sa réponse, l'Organisation se fonde sur la date du 20 mai 1980 pour conclure à l'irrecevabilité de la requête. De son côté, en réplique, la requérante affirme que le 21 mai 1980 est la date réelle de réception, que le chiffre mentionné dans le mémoire est erroné et qu'en conséquence, le délai de quatre-vingt-dix jours a été respecté. Dans sa duplique, l'Organisation soulève derechef l'exception d'irrecevabilité, en prétendant que la requérante était tenue de prouver la recevabilité de la requête et qu'elle n'a pas satisfait à cette obligation.

2. Selon les règles générales sur le fardeau de la preuve, il incombe à l'auteur d'une communication d'établir la date de sa notification. S'il a expédié par la poste un pli recommandé ou muni d'un accusé de réception, il lui est facile d'administrer la preuve exigée. En revanche, s'il se sert d'un simple pli, il risque de ne pas pouvoir en prouver la délivrance. Dans cette seconde éventualité, à défaut d'indice concluant quant au jour réel de la distribution, le Tribunal considérera comme exacte la date indiquée par le destinataire.

Telle est la situation où il se trouve en l'espèce. Non seulement la décision attaquée n'a pas été envoyée sous pli recommandé ou avec accusé de réception, mais elle n'est pas même datée. Au demeurant, le jour de sa remise ne peut pas être déterminé au regard des pièces du dossier. Dès lors, le Tribunal doit s'en remettre aux allégations de la

requérante. Certes, celle-ci a indiqué deux dates : le 21 mai 1980 sur la formule de requête et le 20 mai 1980 dans le mémoire annexé à

cette formule. Il y a lieu cependant de se fonder sur la première date plutôt que sur la seconde. D'abord, il est permis de penser que la requérante a attribué plus d'importance à la date figurant sur la formule officielle qu'à celle qui a été glissée entre parenthèses dans un mémoire. En outre, il est vraisemblable qu'elle s'est souciée de respecter le délai fixé et que, si elle avait effectivement reçu le 20 mai 1980 la décision attaquée, elle aurait agi un jour plus tôt. Dans ces conditions, la date du 21 mai 1980 étant retenue, le délai a été observé.

Sur le pouvoir d'examen du Tribunal

3. La décision attaquée confirme le transfert de la requérante du poste 0157, près le chef de l'administration, au poste 5333, incorporé au Bureau de l'information publique. Elle se fonde notamment sur les articles 510.1 et 565.2 du Règlement du personnel, qui seront analysés ultérieurement. Il suffit de relever ici que ces dispositions attribuent un large pouvoir d'appréciation au Directeur. Dès lors, la décision attaquée ne peut être annulée 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. L'admission de la présente requête dépend donc de l'existence de tel ou tel vice susceptible d'être censuré par le Tribunal.

Sur les moyens de la requête

4. L'article 565.2 du Règlement du personnel prévoit que "tout membre du personnel peut faire l'objet d'une mutation chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige". Cependant, précise l'article 510.1 du même Règlement, "dans la détermination de l'affectation initiale et de toute affectation ultérieure, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des capacités et des intérêts particuliers du membre du personnel". Il résulte de ces dispositions qu'en décidant du transfert d'un fonctionnaire, le Directeur doit avoir égard : d'une part, à l'intérêt de l'Organisation; d'autre part, aux capacités et aux intérêts particuliers de l'agent. Certes, si l'intérêt de l'Organisation est prépondérant, le Directeur agira en conséquence. Toutefois, "dans la mesure du possible", c'est-à-dire si un intérêt majeur de l'Organisation ne s'y oppose pas, il prendra en considération les capacités et les intérêts particuliers du fonctionnaire.

En l'espèce, la requérante prétend à tort que ses capacités ont été méconnues. Ainsi qu'il ressort d'une correspondance jointe à la duplique, l'Organisation envisageait depuis 1977 de développer le Bureau de l'information publique. Peu importe qu'il se soit agi ou non d'un projet de véritable réorganisation. Ce qui est établi, c'est que les mesures prévues sont devenues effectives en 1979, que le poste 5333 du Bureau de l'information publique a été élevé du grade G.4 au grade G.7 et que, selon les constatations du Comité d'enquête et d'appel et celles du fonctionnaire chargé de procéder à un "desk audit", il peut être considéré comme équivalant au poste 0157, attaché au chef de l'administration. Dès lors, en transférant la requérante du poste 0157 au poste 5333, le Directeur n'a ni sous-estimé ni surestimé ses capacités.

En revanche, l'Organisation n'a pas tenu compte des intérêts particuliers de la requérante, comme l'article 510.1 l'exigeait. Sans doute est-il compréhensible qu'elle ait cherché à assigner le poste 5333 à un fonctionnaire dont les qualités répondaient aux nouvelles fonctions à remplir. Toutefois, rien ne laisse penser que seule la requérante fût apte à s'acquitter convenablement de ces dernières. En tout cas, avant d'imposer à la requérante un transfert dont elle ne voulait pas, l'Organisation aurait dû s'assurer qu'aucun autre agent n'était apte et disposé à occuper le poste revalorisé. Elle était tenue d'entreprendre des démarches à cette fin au sein de son personnel, voire d'ordonner une mise au concours. Elle avait d'autant plus lieu d'étendre ses investigations que la requérante avait droit à des ménagements eu égard à son âge, ainsi qu'à la durée et à l'excellence de ses services. Aussi, dans les conditions où l'Organisation a obligé la requérante à changer de situation, a-t-elle fait abstraction de ses intérêts particuliers, malgré la possibilité de les sauvegarder. L'article 510.1 a donc été violé.

5. L'article 4.2 du Statut du personnel et l'article 410.1 du Règlement du personnel invitent l'Organisation à choisir ses agents en fonction, notamment, de leur compétence et de leur intégrité.

La requérante soutient que l'Organisation a manqué aux obligations prévues par ces dispositions, en la transférant à un poste où ses connaissances et son expérience ne peuvent pas être pleinement utilisées. Ce grief ne serait justifié que si le nouveau poste de la requérante exigeait des qualités inférieures à celles dont elle devait faire preuve dans

son ancien poste. Tel n'est cependant pas le cas, ainsi qu'il ressort du considérant précédent. Si les attributions des deux postes diffèrent, elles peuvent être considérées comme étant d'importance égale. C'est dire que la compétence d'exercer les unes implique celle de remplir les autres.

6. Selon l'article 440.1 du Règlement du personnel, toute personne dont la candidature est retenue reçoit une offre qui, précise l'article 440.1.1, "définit la nature de l'engagement, sa durée, la période de stage requise, le titre et les fonctions du poste, le traitement et les indemnités". L'article 530.1.1 oblige en outre les supérieurs hiérarchiques à faciliter l'adaptation des subalternes à leur travail, "en leur exposant clairement leurs fonctions et leur position dans l'Organisation".

Contrairement à l'opinion de la requérante, ces dispositions n'ont pas été méconnues en l'espèce. Le 14 mai 1979, en avisant la requérante de son transfert, le chef de l'administration l'a renseignée sommairement sur ses futures tâches. Le 22 mai, le chef du Bureau de l'information publique lui donna des indications supplémentaires. Le même jour, la requérante fut invitée à prendre connaissance de la description de son nouveau poste, mais elle s'y refusa, en invoquant son état de santé. Finalement, ce texte fut remis à l'intéressée le 4 juin. Point n'est besoin de déterminer à quelle date le transfert s'est opéré juridiquement, s'il a eu lieu le 14 mai déjà, comme le prétend la requérante, ou le 1er juin seulement, d'après la thèse de l'Organisation. Ce qui est certain, c'est que la requérante a occupé effectivement le poste 5333 à partir du 1er juin, qu'elle était alors au courant des fonctions y afférentes, au moins dans leurs grandes lignes, qu'il lui eût été loisible de se procurer une description de poste auparavant et qu'elle a reçu cette pièce le 4 juin. Dans ces circonstances, les dispositions réglementaires ne prévoyant pas la date à laquelle la description de poste doit parvenir à l'intéressé, leur violation ne peut être retenue. Sans doute, l'Organisation aurait-elle pu faire preuve de plus de diligence et mettre la description de poste à la disposition de la requérante dès le 14 mai. Toutefois, au moment de commencer son nouveau travail, la requérante savait de quoi il s'agissait. Si elle a dû attendre quelques jours pour obtenir des précisions écrites, elle n'a pas été entravée pour autant dans la défense de ses intérêts.

7. L'article 8.1 du Statut du personnel charge le Directeur de prendre des dispositions pour assurer la participation du personnel à la discussion des problèmes qui le concernent. A cette fin, l'article 910 du Règlement du personnel reconnaît à ce dernier le droit de constituer des associations.

La requérante fait valoir que la mesure prise à son égard ne s'explique que par les tensions qui existent depuis quelques années entre le Directeur de l'Organisation et l'Association du personnel, à laquelle elle est affiliée. Par conséquent, elle se prétend victime d'une sanction déguisée, qui aurait été ordonnée au mépris du droit d'association. A premier examen, ce grief peut s'appuyer sur les conditions dans lesquelles la requérante a été transférée, c'est-à-dire en toute hâte et sans égard à ses objections. Cependant, d'autres circonstances entrent en considération. Tout d'abord, sur la base du dossier, la transformation du Bureau de l'information publique et la mutation de la requérante apparaissent comme des mesures d'exécution d'un plan conçu dès 1977; en tout cas, rien ne prouve qu'elles étaient destinées à dissimuler la punition d'un agent dont le Directeur entendait se venger. De plus, si la requérante était un membre fidèle de l'Association du personnel, assistait régulièrement à ses assemblées et discutait même des questions soulevées dans ces dernières avec les supérieurs hiérarchiques, elle n'a pas exercé jusqu'en 1979 une activité syndicale particulièrement intense; il n'est dès lors pas vraisemblable qu'elle se soit attirée plus qu'un autre fonctionnaire les foudres du Directeur. Aussi, étant donné l'incertitude qui subsiste au sujet des motifs réels de la décision attaquée, le Tribunal ne saurait-il tenir pour établie une violation du droit d'association.

8. En vertu de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel, un fonctionnaire a la faculté d'appeler d'une mesure ou d'une décision entachée de partialité à son détriment. Pour qu'il puisse invoquer ce grief avec succès, point n'est besoin qu'il ait été victime d'une inégalité, c'est-à-dire défavorisé par rapport à un autre agent. Il suffit qu'il ait fait l'objet d'un traitement qu'aucune raison objective ne justifie.

Il en est ainsi dans le cas particulier, où la requérante, malgré son âge et ses états de service, a été transférée sur le champ à un poste qui ne lui convenait pas, sans même qu'une solution plus conforme à ses intérêts légitimes ait été envisagée. Seul un parti pris peut être à l'origine d'un tel manque d'égards, que la requérante qualifie à juste titre de motif d'appel au sens de la disposition précitée.

9. La requérante se prévaut encore de plusieurs vices de procédure, tels que l'absence d'avertissement, la remise tardive de la description de poste, la méconnaissance de ses intérêts particuliers, etc.. Il s'agit là non pas de nouveaux moyens, mais de la reprise, sous une forme inchangée, de moyens déjà soulevés. Pour y répondre, il

suffit donc de se référer aux considérants précédents.

10. Enfin, la requérante se plaint de la violation de ses droits contractuels. Toutefois, elle n'allègue pas la méconnaissance de clauses contractuelles destinées à compléter les dispositions statutaires et réglementaires. Elle se borne bien plutôt à soutenir que la transgression de ces dispositions implique celle du contrat lui-même. Autrement dit, l'argument tiré de la violation des droits contractuels se confond avec les griefs fondés sur le Statut et le Règlement du personnel et examinés plus haut.

Sur le sort de la requête

11. Il ressort des développements ci-dessus que la requête se justifie pour deux motifs : d'une part, la décision attaquée ne tient pas compte dûment des intérêts particuliers de la requérante; d'autre part, elle est empreinte de partialité. Il importe maintenant, eu égard à cette double violation des règles applicables, de se prononcer sur les diverses conclusions de la requête.

En premier lieu, la requérante demande d'être placée à un poste comparable au poste 0157, qu'elle occupait avant le transfert. Sans doute ne peut-elle prétendre être désignée à un emploi qui est déjà pourvu d'un titulaire ou que l'Organisation devrait créer pour elle. Elle est cependant en droit d'exiger que, si elle postule une fonction comparable à celle qu'elle exerçait jusqu'en 1979, sa candidature soit préférée aux autres, à qualités égales.

La requérante réclame ensuite une indemnité pour tort moral. Certes, si la décision attaquée n'est pas entachée d'illégalité, une telle indemnité n'est due que dans des circonstances exceptionnelles, soit en cas de gravité particulière du tort allégué. En revanche, lorsque la décision attaquée est contraire au droit, l'allocation d'une indemnité pour tort moral ne suppose pas que ce dernier soit spécialement grave; il suffit qu'il soit sérieux. Dans la présente cause, la décision attaquée étant viciée, la seconde hypothèse est réalisée. La requérante a donc droit à une indemnité pour tort moral à condition d'avoir été sérieusement blessée dans ses sentiments. Tel est le cas. D'une part, elle a été certainement affectée par la brutalité d'une décision qu'elle a considérée comme une sanction injuste. D'autre part, selon toute vraisemblance, elle a souffert d'une atteinte à sa réputation, ses collègues ne pouvant s'empêcher de s'interroger sur les motifs d'un transfert qui devait leur paraître inexplicable. Compte tenu de ces éléments, l'indemnité pour tort moral est fixée ex aequo et bono à 8.000 dollars des Etats-Unis.

La requérante a droit également à une somme de 2.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.

En revanche, elle sollicite à tort une indemnité en raison d'une prétendue diminution de ses chances d'avancement. Celles-ci ne seraient effectivement réduites que si le transfert opéré impliquait une disqualification. Il résulte des considérants précédents que cette condition n'est pas remplie.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La requérante a le droit d'être désignée de préférence à d'autres candidats, à qualités égales, si elle postule un emploi comparable au poste 0157.
2. L'Organisation est invitée à payer à la requérante une indemnité de 8.000 dollars des Etats-Unis.
3. La requérante a droit à une somme de 2.000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, et M. Hubert Armbruster, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier adjoint du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 mai 1981.

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.