

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

111^e session

Jugement n° 3010

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M^{lle} A. P. le 8 mai 2009 et régularisée le 20 août, la réponse de l'Organisation du 18 novembre 2009, la réplique de la requérante du 22 février 2010, la duplique de l'OMC du 14 mai 2010 complétée par un additif du 8 février 2011, les écritures supplémentaires déposées par la requérante le 25 mars et régularisées le 28 mars, et les observations finales de l'OMC du 6 avril 2011;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. La requérante, ressortissante française, est née en 1953. Elle a commencé à travailler en mai 1992 en qualité d'infirmière au sein du Service médical commun des Nations Unies, géré par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) au nom des organisations du système des Nations Unies à Genève. En mai 1995, dans le cadre de ses fonctions au sein du Service médical commun, elle fut nommée infirmière en chef du Service médical de l'OMC. À cette époque, elle était encore employée par l'OMS dans le cadre d'un contrat de cinq ans qui devait prendre fin le 31 mai 2006. En janvier 2005, l'OMC créa son propre

Service médical et la requérante fut employée par l'OMC aux termes d'un contrat de durée déterminée de deux ans en qualité d'infirmière responsable de ce service avec effet au 1^{er} mars 2006. À peu près à la même période, le docteur M., qui avait par le passé fourni des prestations de service à l'OMC et travaillé avec la requérante, fut recrutée en qualité de médecin-chef au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. En conséquence, elle devint la supérieure hiérarchique directe de la requérante.

Peu après la création du Service médical, des différends surgirent entre cette dernière et le docteur M. Au cours de l'été 2006, une procédure de médiation fut engagée mais, en décembre de cette même année, la requérante en demanda la suspension.

Les rapports d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour 2006 et 2007 furent établis par le docteur M. respectivement en février et décembre 2007. Dans les deux rapports, son comportement professionnel était jugé non satisfaisant. Par mémorandum du 29 février 2008, le directeur de la Division des ressources humaines informa la requérante que son contrat ne serait renouvelé que pour une année et que, son comportement professionnel n'ayant pas été jugé satisfaisant, il serait à nouveau évalué en juin, puis en novembre 2008.

Entre-temps, au début du mois de juillet 2007, à la demande du Directeur général, le Comité consultatif mixte examina le fonctionnement du Service médical afin de déterminer quel type de service était le mieux adapté aux besoins de l'OMC et de son Secrétariat. Dans son rapport du 24 juillet, le Comité recommanda que le Service médical centre ses activités sur les besoins médicaux liés aux missions et sur les premiers soins. Selon lui, les autres services médicaux pouvaient être sous-traités et il suffisait d'une personne médicalement qualifiée, employée à temps plein, pour s'acquitter des tâches en question, avec un appui administratif restreint.

En août 2007, l'OMC engagea un expert externe pour conduire un audit du Service médical. Dans son rapport du 3 mars 2008, l'expert fit part de ses conclusions concernant, entre autres, les compétences de la requérante et de sa supérieure hiérarchique directe, le docteur M. Il

relevait le conflit interpersonnel qui les opposait et qui risquait de porter atteinte à l'image de l'Organisation. Il suggérait de sous-traiter de nombreuses activités du service et de recentrer sa mission sur la santé au travail. Le service n'aurait besoin pour cela que d'un seul professionnel de santé, avec un appui administratif.

Par lettre du 15 avril 2008, la requérante sollicita du Directeur général le réexamen de la décision de renouveler son contrat pour une année seulement. Elle demandait également une médiation en application de la disposition 114.1 du Règlement du personnel. Le 23 mai, l'administration lui envoya le rapport préliminaire d'audit de l'expert en l'invitant à faire des observations. Le Directeur général informa l'intéressée le 26 mai qu'il maintenait sa décision concernant le renouvellement de son contrat et que, lorsqu'il aurait reçu ses observations sur le rapport de l'expert, il se prononcerait sur l'opportunité d'une telle médiation. Elle adressa ses observations par un mémorandum du 13 juin.

Le 26 juin 2008, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission paritaire de recours pour contester la décision de renouveler son contrat pour une année seulement. Elle demanda ensuite que le recours soit suspendu pendant la durée de la procédure de médiation. Par mémorandum du 29 août, elle demanda à la Commission de réactiver la procédure de recours, le Directeur général n'ayant pas répondu à sa demande de médiation.

Le 26 novembre 2008, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de restructurer le Service médical et que, par conséquent, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, le 28 février 2009. La décision de restructuration fut annoncée au Secrétariat de l'OMC par un courriel du 2 décembre 2008.

La Commission paritaire de recours remit son rapport le 23 janvier 2009. Elle concluait que les rapports d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour les années 2006 et 2007 présentaient des vices de procédure et elle recommandait que le Directeur général reconsidère la décision de limiter à un an le renouvellement du contrat de l'intéressée. Le 18 février 2009, celle-ci fut informée que le Directeur général, ayant fait siennes les

conclusions de la Commission, avait décidé que son contrat aurait dû être prolongé de deux ans et non d'un; en conséquence, son contrat actuel viendrait à expiration le 28 février 2010. Ses rapports d'évaluation ne lui seraient pas opposables et une note en ce sens serait placée dans son dossier personnel, avec le rapport de la Commission paritaire de recours. Elle fut également informée qu'en conséquence de la restructuration du Service médical son poste serait supprimé avec effet au 28 février 2009. Comme il n'était pas possible de la réaffecter à un autre poste au sein du Secrétariat, il serait mis fin à son contrat et elle recevrait trois mois de traitement et indemnités, ainsi qu'une indemnité de licenciement calculée en application du Règlement du personnel.

Entre-temps, par un mémorandum du 29 janvier 2009, la requérante avait demandé au Directeur général de reconsidérer sa décision de restructurer le Service médical et de ne pas renouveler son contrat après le 28 février 2009. Elle fut informée le 23 février que le Directeur général avait maintenu sa décision concernant la restructuration du service et que, compte tenu des circonstances du renouvellement de son contrat qui lui avaient été communiquées le 18 février, elle pouvait saisir directement le Tribunal de céans. La requérante attaque les décisions des 18 et 23 février 2009.

B. La requérante déclare avoir été victime de la part du docteur M. d'un harcèlement qui avait commencé peu de temps après la création du nouveau Service médical. Bien qu'elle ait engagé une procédure administrative distincte au sujet du harcèlement, il lui paraît nécessaire d'en faire mention dans sa requête, car elle considère que les mauvais rapports d'évaluation de son comportement professionnel pour 2006 et 2007 constituent des exemples de la manière dont le docteur M. la traitait.

Elle affirme que l'OMC a violé les dispositions de l'article 10.8 du Statut du personnel en ne soumettant pas la question de la résiliation de son contrat à l'examen du Comité consultatif mixte et que, par là même, la décision de mettre fin à son contrat est entachée de nullité. De plus, l'Organisation ne l'a pas traitée avec respect puisqu'elle ne s'est pas acquittée de son devoir de l'informer ou de la consulter avant

de prendre la décision de supprimer son poste. Elle soutient en outre que l'Organisation a manqué à son obligation de motiver la décision de mettre fin à son contrat avant la date d'expiration de ce dernier.

La requérante fait valoir que la décision de supprimer son poste repose sur des erreurs de fait. Premièrement, la sous-traitance de ses tâches n'a été recommandée ni par le Comité consultatif mixte ni par l'expert externe. Deuxièmement, la restructuration du Service médical n'a pas, selon elle, modifié sensiblement les services offerts aux fonctionnaires dans le cadre du nouveau Service de santé au travail de l'OMC et, quoi qu'il en soit, elle était plus que qualifiée pour assurer ces services. Troisièmement, bien que le Directeur général ait cité l'«efficacité budgétaire» comme une des raisons justifiant la restructuration, des crédits avaient été inscrits au budget de l'OMC pour financer l'ancien Service médical jusqu'à la fin de l'année 2009. L'administration n'était donc pas soumise à des obligations ou contraintes financières la poussant à restructurer le service à la fin du mois de février 2009. Quatrièmement, ni la suppression de son poste ni la résiliation de son contrat n'étaient dans l'intérêt de l'Organisation. Selon la requérante, la décision n'était pas motivée par des considérations pertinentes et objectives. Elle avait plutôt pour but de se débarrasser d'une fonctionnaire «indésirable» qui avait émis des griefs envers l'administration.

Elle soutient que l'OMC a violé son droit à l'égalité de traitement. Dans un précédent programme de restructuration, elle avait proposé des plans de retraite anticipée aux fonctionnaires âgés de plus de cinquante-cinq ans et un appui administratif intensif aux fonctionnaires plus jeunes à la recherche d'un emploi, alors que, dans son cas, l'administration n'a pas fait le nécessaire pour l'aider à trouver un autre emploi au sein de l'Organisation. Elle ajoute que la secrétaire médicale n'a pas été affectée par les changements et qu'une autre infirmière est employée au Secrétariat pour exercer des fonctions non médicales.

Enfin, elle estime qu'un fonctionnaire a droit à une évaluation en bonne et due forme de son comportement professionnel. Or, même après avoir reconnu que ses rapports de 2006 et 2007 étaient annulés,

l'administration s'est contentée de déclarer qu'ils ne lui seraient pas opposables, au lieu de les détruire et d'en établir de nouveaux.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 18 février 2009 de mettre fin à son contrat et de déclarer nulle et non avenue la décision de supprimer son poste. Elle lui demande aussi d'ordonner à l'OMC de retirer de son dossier personnel les rapports d'évaluation pour 2006 et 2007, de les détruire et d'en établir de nouveaux pour cette période. Elle demande sa réintégration dans son ancien poste et le rétablissement de tous ses droits, ainsi que le versement des traitements et indemnités qu'elle aurait perçus du 1^{er} mars 2009 à ce jour ou, à défaut, une indemnité de licenciement équivalant à onze mois et demi de traitement ainsi qu'une indemnité de cessation de service équivalant à un mois de traitement. Elle réclame au moins 200 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et d'indemnisation pour la souffrance physique et psychologique qu'elle a endurée et pour l'atteinte à sa réputation, ainsi que 15 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMC soutient que la résiliation du contrat de la requérante résulte d'une décision mûrement réfléchie du Directeur général de recentrer les activités du Service de santé de l'Organisation et de sous-traiter certaines prestations médicales. Cette décision reposait sur les analyses objectives des activités du Service médical menées tant par des organes internes que par des experts externes. Ni la décision de restructuration ni la date de cette décision n'étaient liées au prétendu harcèlement de la requérante par le docteur M.

L'Organisation prétend que, contrairement à ce qu'affirme l'intéressée, elle a agi en conformité avec les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel car, le 6 février 2009, le Directeur général a dûment soumis le projet de la résiliation de son contrat au Comité des nominations et des promotions pour examen et recommandations. Le Comité a rendu son rapport le 16 février. Par ailleurs, l'OMC déclare s'être acquittée de son devoir de l'informer, en lui demandant de faire des observations sur le rapport de l'expert externe. De plus, bien que la requérante n'ait pas été prévenue du projet de restructuration du Service médical, elle a reçu le préavis de

non-renouvellement de son contrat de durée déterminée dans le délai maximal prévu par le Règlement du personnel. Elle a également été informée des raisons de la restructuration au cours d'un entretien le 26 novembre 2008 et par un mémorandum daté du même jour.

La défenderesse, tout en reconnaissant que le Comité consultatif mixte n'a pas expressément recommandé la sous-traitance des tâches effectuées par la requérante, fait observer qu'il n'a pas non plus recommandé que ces tâches restent inchangées. À son avis, le nouveau Service de santé au travail offre aux fonctionnaires des services différents de ce qu'ils étaient auparavant mais, même si cela n'était pas le cas et que la requérante ait pu fournir ces services, il n'en demeure pas moins que la sous-traitance a permis à l'Organisation de faire des économies.

L'OMC affirme qu'il n'y a pas eu violation de l'égalité de traitement et que l'intéressée n'était pas dans la même situation, en fait et en droit, que les fonctionnaires auxquels elle a fait référence. Elle nie ne pas l'avoir aidée à trouver un autre emploi et affirme qu'elle est tenue, selon la jurisprudence du Tribunal, de lui proposer un emploi qui corresponde à ses qualifications, mais qu'il n'existe pas d'autre poste d'infirmière au sein de l'Organisation.

S'agissant des rapports d'évaluation du comportement professionnel pour 2006 et 2007, la défenderesse reconnaît que des vices de procédure tels que ceux qu'a relevés la Commission paritaire de recours devraient normalement entraîner la nullité des rapports. Cependant, il n'est pas possible en l'espèce de corriger les erreurs avec effet rétroactif. L'OMC considère donc que sa décision de rendre les rapports inopposables à la requérante est plus respectueuse de ses intérêts qu'une simple «annulation».

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. À ses yeux, les raisons avancées par l'OMC pour sous-traiter les activités de son Service médical ne sont que de «simples prétextes» invoqués pour justifier la résiliation abusive de son contrat. Elle affirme avoir été traitée de manière inappropriée par l'Organisation tout au long de la restructuration, ce qui est la preuve d'un abus de pouvoir. De plus, le

fait que la défenderesse n'ait pas organisé une véritable médiation est une preuve de mauvaise foi. Elle accuse également l'OMC de mauvaise foi dans l'instruction de sa plainte pour harcèlement, en raison notamment du fait qu'elle n'a pas examiné ses allégations en temps opportun. Elle réclame un montant d'au moins 20 000 francs suisses à titre de dépens.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle réaffirme que la sous-traitance des activités du Service médical et des tâches de la requérante était conforme à son intérêt bien compris et elle nie les allégations de mauvaise foi de cette dernière. Dans un additif à sa duplique, elle joint une copie du rapport établi le 28 novembre 2010 par l'expert externe chargé d'enquêter sur les allégations de harcèlement de l'intéressée.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante affirme que le rapport de l'expert sur le harcèlement repose sur des enquêtes qui ont été menées en violation du droit à une procédure régulière. En conséquence, il ne peut pas être utilisé pour réfuter ses allégations de harcèlement de la part du docteur M. et de hauts fonctionnaires de l'OMC.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation soutient que le rapport même montre que l'expert a mené son enquête de manière professionnelle et indépendante, en respectant pleinement le droit de l'intéressée à une procédure régulière.

CONSIDÈRE :

1. De mai 1995 jusqu'en 2005, la requérante, qui était employée par le Service médical commun géré par l'OMS, a travaillé comme infirmière pour l'OMC. En 2005, cette organisation créa son propre Service médical. La requérante et le docteur M., qui avait dispensé des services médicaux à temps partiel pour l'OMC également dans le cadre du Service médical commun, se virent offrir et acceptèrent des postes au sein du nouveau Service médical de l'OMC. La requérante resta au

bénéfice d'un contrat de l'OMS jusqu'au 1^{er} mars 2006, date à laquelle commençait son contrat de durée déterminée de deux ans avec l'OMC. À la suite de la création du nouveau Service médical, le temps de travail du docteur M. fut augmenté, passant de 20 à 50, puis finalement à 80 pour cent. La requérante continua pour sa part de travailler à temps plein.

2. Bien que celle-ci ait déjà travaillé auparavant avec le docteur M., leurs relations commencèrent à se détériorer peu après la création du Service médical de l'OMC. La requérante prétend que le docteur M. était «incompétente» et allègue avoir été victime de harcèlement de sa part. Cette allégation de harcèlement formulée par la requérante a donné lieu à une enquête et fait maintenant l'objet d'une autre requête devant le Tribunal. En conséquence, le Tribunal ne traitera pas de cette question dans le cadre de la présente procédure.

3. Vers le milieu de l'année 2006, le docteur M., qui était la supérieure hiérarchique directe de la requérante, proposa à celle-ci une procédure de médiation pour tenter de résoudre leurs différends. Toutefois, en décembre de la même année, la requérante demanda la suspension de la médiation. Le docteur M. établit les rapports d'évaluation du comportement professionnel de l'intéressée pour les années 2006 et 2007 respectivement en février et décembre 2007. Dans les deux rapports, elle jugeait que son comportement professionnel n'était pas satisfaisant. Le 29 février 2008, le directeur de la Division des ressources humaines informa la requérante que son contrat ne serait renouvelé que pour une année et que son comportement professionnel serait à nouveau évalué en juin, puis en novembre 2008, soit trois mois avant l'expiration de son contrat.

4. Entre-temps, le Directeur général avait demandé au Comité consultatif mixte de faire des recommandations sur le type de service médical qui serait le mieux adapté aux besoins de l'OMC. Le Comité rendit son rapport le 24 juillet 2007, indiquant que le Service médical devait «centrer [...] ses activités sur les besoins médicaux des fonctionnaires envoyés en mission [...] et sur les premiers soins en cas

d'urgence [...] en attendant l'arrivée [...] du personnel des services médicaux cantonaux pour une prise en charge médicale complète». Il considérait que les autres prestations médicales pouvaient être sous-traitées. Selon lui, cette nouvelle organisation «nécessiterait les services à temps plein d'une personne médicalement qualifiée et travaillant sur place, ainsi que ceux d'un secrétariat». Plus tard, en août 2007, un expert des Hôpitaux universitaires de Genève fut chargé d'un audit du Service médical de l'OMC, visant à :

«déterminer l'adéquation du rôle, des missions et de la structure du Service médical en prenant en considération le mandat de l'Organisation et le travail de son personnel».

Il lui fut indiqué que «[son] mandat offr[irait] également l'opportunité d'évaluer la performance globale du service et de son personnel».

5. Dans son rapport en date du 3 mars 2008, l'expert notait que le Service médical offrait quatre types de services, à savoir médecine et santé au travail, médecine internationale (services liés aux missions), médecine de premier recours (médecine générale et petites urgences) et médecine d'assurance. Il estimait que la formation du docteur M. en médecine générale et interne était bonne, mais que ses compétences en médecine internationale et en médecine du travail étaient récentes et relativement limitées, et que la médecine d'assurance n'était pas son point fort. Quant à la requérante, il constatait qu'elle était très expérimentée et extrêmement compétente en médecine internationale, mais qu'elle souhaitait couvrir l'ensemble des domaines de la santé au travail, tâche qui la dépassait et qui exigerait des ressources supplémentaires significatives. Il évoquait également le conflit qui existait entre celle-ci et sa supérieure hiérarchique directe, le docteur M., conflit qui selon lui avait atteint un point critique et risquait de compromettre l'efficacité de l'Organisation. Il suggérait certaines mesures pour remédier à la situation et, en conclusion, recommandait de recentrer le Service sur la mission de médecine et santé au travail et de sous-traiter les autres activités. Il était d'avis qu'un seul professionnel de santé, avec un appui administratif restreint, suffirait pour accomplir cette mission. Ce rapport fut apparemment transmis, —

en tant que rapport préliminaire — le 23 mai 2008 à la requérante, qui était invitée à faire des observations.

6. Le 15 avril 2008, celle-ci demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne prolonger son contrat que pour un an et elle sollicita en même temps une médiation en application de la disposition 114.1 du Règlement du personnel. Le 26 mai 2008, le Directeur général confirma la décision de prolonger son contrat d'un an, l'informant que cette décision reposait sur ses rapports d'évaluation des années 2006 et 2007. Il précisait qu'il examinerait sa demande de médiation lorsqu'il aurait reçu ses observations sur le rapport d'audit préliminaire. La requérante envoya ses observations le 13 juin 2008. Elle forma un recours auprès de la Commission paritaire de recours le 26 juin 2008, tout en demandant la suspension de la procédure de recours afin que la médiation puisse avoir lieu. Le 29 août 2008, elle pria la Commission de reprendre le cours de la procédure puisqu'il n'y avait pas eu de médiation.

7. Le 26 novembre 2008, alors que son recours interne était pendant, le directeur de la Division des ressources humaines informa la requérante que le Directeur général avait décidé de restructurer le Service médical avec effet au 1^{er} mars 2009 et que son contrat n'irait pas au-delà du 28 février 2009. Apparemment, le docteur M. fut elle aussi informée que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de la fin février 2009. La restructuration fut annoncée publiquement le 2 décembre 2008. Les raisons invoquées étaient les intérêts de l'Organisation, des considérations d'efficacité budgétaire et le réalignement des fonctions du Service médical avec les activités essentielles de l'OMC et les ressources disponibles à Genève. Il était également annoncé que les services médicaux seraient assurés, sur une base quotidienne, par une infirmière recrutée par le biais d'un centre de soins genevois ainsi que, selon les besoins, par un médecin du travail. Un avis au personnel en date du 25 février 2009 indiquait que le nouveau Service médical serait indépendant de l'OMC, que son «objectif prioritaire [serait] la prévention des risques professionnels» et que le Service continuerait de dispenser des soins d'urgence, mais que

le suivi thérapeutique serait du ressort du médecin traitant. Cet avis précisait aussi que les activités relatives à l'assurance maladie et aux pensions seraient sous-traitées.

8. La Commission paritaire de recours remit son rapport sur le recours interne de la requérante le 23 janvier 2009. Elle concluait que les rapports d'évaluation de l'intéressée présentaient des vices de procédure, notamment l'absence d'objectifs en 2006, l'absence d'évaluation de milieu d'année en 2006 et 2007 et l'absence d'exemples concrets justifiant les observations inscrites dans les rapports d'évaluation. Elle recommandait par conséquent que le Directeur général reconsidère sa décision de limiter à un an seulement le renouvellement du contrat de la requérante.

9. Le Directeur général informa l'intéressée le 18 février 2009 qu'il faisait siennes les conclusions de la Commission paritaire de recours relatives à ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007. Par conséquent, comme son contrat aurait dû être prolongé de deux ans et non d'un an à compter du 1^{er} mars 2008, il avait décidé que son contrat expirerait le 28 février 2010. Il avait aussi décidé que ses rapports d'évaluation de 2006 et 2007 ne lui seraient pas opposables. Mais il l'informait aussi que son poste serait supprimé à compter du 28 février 2009, que, comme il n'était pas possible de la réaffecter à un autre poste, il serait mis fin à son contrat et qu'il lui serait versé, en lieu et place de préavis, une indemnité correspondant à trois mois de traitement et indemnités, ainsi qu'une indemnité de licenciement. La requérante conteste cette décision, ayant été informée par le Directeur général qu'elle pouvait saisir directement le Tribunal de céans.

10. L'alinéa a) de l'article 10.3 du Statut du personnel prévoit qu'il peut être mis fin à un contrat «s'il y a une compression du personnel ou si les nécessités du service obligent à supprimer le poste occupé par le fonctionnaire concerné et qu'un redéploiement n'est pas possible». Aux termes de l'article 10.8, «aucun licenciement au titre de l'article 10.3 a) [...] ne peut intervenir tant qu'un organe consultatif mixte n'a pas examiné l'affaire et n'a pas fait rapport». La disposition

108.1 du Règlement du personnel prévoit la constitution d'un Comité des nominations et des promotions, lequel, selon l'alinéa iii) de la disposition 108.3, fait des recommandations au Directeur général concernant l'«examen des propositions de licenciement des fonctionnaires titulaires de contrats réguliers conformément à l'article 10.8 du Statut du personnel». Alors que le Statut et le Règlement du personnel font l'un et l'autre la distinction entre contrats réguliers et contrats de durée déterminée (voir les articles 4.4 et 4.5 du Statut du personnel et la disposition 104.2 du Règlement du personnel), cette distinction n'est faite ni à l'article 10.3 ni à l'article 10.8 du Statut du personnel. Cependant, le Règlement du personnel ne prévoit pas la constitution d'un organe consultatif mixte chargé d'examiner le licenciement des titulaires de contrats de durée déterminée et de faire rapport. L'OMC affirme que le renvoi par le Directeur général, le 6 février 2009, de l'affaire de la requérante au Comité des nominations et des promotions et le rapport du Comité remis le 16 février 2009 satisfont aux dispositions de l'article 10.8 du Statut du personnel.

11. Dans un mémorandum adressé le 6 février 2009 au Comité des nominations et des promotions, le Directeur général déclara qu'il avait annoncé la restructuration du Service médical et qu'un nouveau service médical serait opérationnel dès le 1^{er} mars 2009. Dans ces conditions, il «envisageait» de mettre fin au contrat de durée déterminée de la requérante et demandait au Comité «d'étudier cette proposition de licenciement et de lui faire rapport», compte tenu, entre autres, du fait que l'intéressée ne pouvait pas être réaffectée à un autre poste en rapport avec ses qualifications professionnelles et qu'elle aurait droit, en lieu et place de préavis, à trois mois de traitement et indemnités, ainsi qu'à une indemnité de licenciement équivalant à neuf semaines de traitement net. Dans son rapport, le Comité indiqua ce qui suit :

- «a) Sur la base des informations fournies, le Comité n'est pas en mesure de donner un avis sur la réaffectation de la fonctionnaire à un autre poste du Secrétariat en rapport avec ses qualifications professionnelles.
- b) Le Comité note que [la requérante] est fonctionnaire de l'OMC depuis le 1^{er} mars 2006 et qu'elle bénéficie d'un congé spécial sans traitement de l'OMS.

- c) Le Comité note que [la requérante] est titulaire d'un contrat de durée déterminée depuis le 1^{er} mars 2006.
- d) Le Comité confirme que la proposition de lui verser une indemnité de licenciement ainsi que le traitement en lieu et place de préavis est conforme aux dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OMC.
- e) Le Comité est d'avis que, même s'il n'est pas obligatoire, le programme de transition de carrière est de bonne pratique, et il appuie cette initiative.»

12. Il est possible que les dispositions de l'article 10.8 aient été respectées à la lettre, étant donné que le licenciement n'a pas eu lieu avant que le Comité des nominations et des promotions ait rendu son rapport. Mais, si le Comité a bien fait rapport sur les versements à effectuer lors du licenciement, il ne s'est pas penché ni n'a fait rapport sur le licenciement de la requérante, qui constitue cependant «l'affaire» qu'un organe consultatif mixte est tenu d'examiner et sur laquelle il doit faire rapport en vertu de l'article 10.8 du Statut. Et, conformément à l'article 10.3 du Statut, le Comité aurait dû à cette fin examiner si «les nécessités du service oblige[aient] à supprimer le poste occupé par [la requérante]», et pas seulement si «un redéploiement [était] possible». Il convient de noter à cet égard qu'une disposition exigeant que les propositions de licenciement soient examinées par un organe consultatif mixte vise, comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 2352, à «permettre à cet organe d'examiner que toutes les conditions pour la mise en œuvre d'une telle mesure sont réunies afin de soumettre une recommandation au chef exécutif». En l'espèce, le Comité des nominations et des promotions n'a, dans son rapport, ni examiné si ces conditions étaient réunies, ni formulé une recommandation concernant le licenciement de l'intéressée. En conséquence, l'esprit des dispositions de l'article 10.8 du Statut n'a pas été respecté et la décision tendant à mettre fin au contrat de la requérante avant sa date d'expiration doit être annulée.

13. La requérante avance un certain nombre d'autres arguments visant à démontrer que la décision de résilier son contrat répondait à un motif inapproprié et/ou était empreinte de mauvaise foi. Elle prétend

en outre que l'OMC ne l'a pas traitée avec respect, a violé son droit à l'égalité de traitement et n'a pas fait le nécessaire pour l'aider à trouver un nouvel emploi. Avant tout, elle soutient qu'il n'y avait pas de raisons objectives de supprimer son poste. Selon elle, c'est plutôt parce qu'elle était considérée comme gênante ou encore pour ne pas avoir à régler les problèmes relationnels qui existaient entre elle et le docteur M. que l'administration a décidé de supprimer son poste — et peut-être de restructurer le Service médical. Il est curieux qu'il ait été décidé de restructurer le Service médical et de sous-traiter certaines tâches si peu de temps après sa création. Et c'est un fait que les mesures prises en vue de la restructuration ont coïncidé avec l'aggravation des problèmes relationnels entre l'intéressée et le docteur M. D'une certaine façon, ces problèmes avaient un lien avec les mesures qui ont été prises. En effet, ces problèmes relationnels constituent l'une des raisons qui ont poussé le Directeur général à charger un expert externe de conduire un audit, et le rapport d'audit leur fait une large place. Il n'est du reste pas possible de considérer que le rapport et la recommandation n'ont pas été influencés par le conflit entre la requérante et le docteur M. En outre, il est vrai, comme l'affirme la requérante, que ni l'expert externe ni le Comité consultatif mixte n'ont recommandé de sous-traiter ses tâches. D'un autre côté, le nouveau service est indépendant de l'OMC, il a de nouvelles priorités, différentes, et la restructuration a contribué à réduire sensiblement les coûts : tous ces éléments empêchent de retenir l'argument de l'intéressée selon lequel la restructuration n'était pas entreprise dans l'intérêt de l'Organisation et n'a pas été un facteur d'efficacité budgétaire. On peut dès lors en conclure que la restructuration répondait à des préoccupations réelles et n'était pas simplement un «moyen destiné à éloigner du service des fonctionnaires indésirables» (voir le jugement 1231, au considérant 26). Par conséquent, l'argument selon lequel la décision de supprimer le poste de la requérante et la décision de résilier son contrat répondaient à un motif inapproprié et/ou étaient empreintes de mauvaise foi doit être rejeté.

14. L'argument de la requérante selon lequel l'OMC aurait violé son droit à l'égalité de traitement doit aussi être rejeté. Cet argument

repose sur le fait que l'OMC a gardé la secrétaire du Service médical et qu'une autre infirmière est employée par l'OMC dans d'autres fonctions. Cependant, la requérante n'a pas démontré qu'elle était dans la même situation, en fait et en droit, que ces autres personnes. Elle n'a pas non plus établi qu'elle était dans la même situation, en fait et en droit, que les personnes à qui avaient été proposés à d'autres occasions des plans de retraite anticipée.

15. La requérante se plaint également de ne pas avoir été traitée avec respect. Malgré ce qu'affirme l'OMC, l'intéressée n'a pas été consultée au sujet de la restructuration du Service médical. L'Organisation soutient qu'elle a été suffisamment consultée, puisqu'elle a été invitée à faire des observations sur le rapport d'audit. Toutefois, même si l'expert externe qui a établi le rapport proposait de sous-traiter toutes les activités à l'exception de la médecine et santé au travail, il indiquait aussi que les services d'un professionnel de santé resteraient nécessaires. En outre, il ne recommandait pas le modèle d'organisation du service qui a été finalement adopté. En particulier, il ne recommandait pas que les tâches de la requérante soient sous-traitées. En fait, celle-ci était en droit de penser que l'adoption du rapport serait sans incidence sur son poste. De plus, la proposition comprenant la suppression de son poste n'a été complétée que fin octobre 2008, et l'intéressée n'a alors pas été consultée. Elle a simplement été informée, lors d'un entretien avec le directeur de la Division des ressources humaines, que le service allait être restructuré et que son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 28 février 2009. Rien ne montre que la requérante ait été informée à cette occasion des raisons de la suppression de son poste. Et la décision annoncée le 18 février 2009 par le Directeur général ne donne aucune indication à ce sujet. La requérante a alors demandé si elle pourrait être employée dans la nouvelle structure mais n'a pas reçu de réponse, sans doute parce qu'il avait été décidé, comme cela avait été annoncé le 2 décembre 2008, qu'une infirmière serait recrutée par le biais d'un centre de soins genevois. C'est seulement après qu'elle eut écrit au Directeur général, le 16 janvier 2009, pour lui demander si elle pouvait se porter candidate au poste d'infirmière dans la nouvelle structure,

qu'il lui fut expliqué comment postuler. Elle posa sa candidature, quoique sans succès, et eut un entretien avec le médecin qui avait participé aux dernières phases de la restructuration et qui fut finalement engagée comme médecin chef du nouveau service. En dehors des informations qui lui ont été données tardivement sur la façon de présenter sa candidature au poste d'infirmière au sein du nouveau Service médical et de la possibilité qui lui a été offerte de s'entretenir avec une conseillère, il ne semble pas que des mesures aient été prises pour aider la requérante à obtenir un autre emploi ou que l'on ait vraiment cherché pour elle des postes susceptibles de lui convenir au sein de l'OMC. Cela justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral.

16. Des dommages-intérêts devront aussi être accordés à la requérante du fait que l'Organisation n'a pas répondu à sa demande de médiation sur les questions qui faisaient l'objet de son recours interne. L'OMC prétend qu'il aurait été vain de répondre à cette demande alors que la restructuration était déjà envisagée. Quoi qu'il en soit, elle devait par simple courtoisie informer l'intéressée que la décision était différée pendant l'examen d'une éventuelle restructuration, au lieu de lui dire que sa demande serait examinée lorsqu'elle aurait fait ses observations sur le rapport d'audit. Le fait de ne pas l'avoir informée de la situation a en réalité retardé la procédure de recours interne d'environ deux mois.

17. La requérante réclame également des dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation. Les éléments versés au dossier ne permettent pas de conclure que sa réputation a été ternie ni par la décision de supprimer son poste ni par celle de résilier son contrat. Cette conclusion étant liée à l'allégation de harcèlement formulée par l'intéressée, elle sera examinée dans le cadre d'une autre procédure.

18. La requérante demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision de supprimer son poste, ainsi que sa réintégration. Ces demandes doivent être rejetées. Bien que la décision de résilier le contrat de la requérante doive être annulée, il n'y a pas lieu d'annuler

la décision de supprimer son poste et, cela étant, sa réintégration n'est pas possible. Toutefois, l'intéressée a droit aux traitements et indemnités qu'elle aurait perçus si son contrat avait été renouvelé jusqu'au 28 février 2010, date à laquelle il aurait normalement expiré, majorés des intérêts de la date d'échéance jusqu'à la date de paiement, déduction faite du montant des versements effectués en lieu et place de préavis et au titre de l'indemnité de licenciement. La requérante devra rendre compte des gains professionnels nets qu'elle aura éventuellement perçus entre le 1^{er} mars 2009 et le 28 février 2010. L'intéressée a aussi droit à 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et à 6 000 francs à titre de dépens. Elle demande également au Tribunal d'ordonner que ses rapports d'évaluation pour 2006 et 2007 soient retirés de son dossier personnel et détruits. Comme il n'est pas possible de faire établir de nouveaux rapports et que le Directeur général a reconnu des irrégularités de procédure, une injonction sera prononcée en ce sens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision prise le 18 février 2009 par le Directeur général de mettre fin au contrat de la requérante est annulée.
2. L'OMC versera à la requérante les traitements et indemnités dus pour la période comprise entre le 1^{er} mars 2009 et le 28 février 2010, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date d'échéance jusqu'à la date de paiement, déduction faite des versements déjà effectués en lieu et place de préavis et à titre d'indemnité de licenciement. La requérante devra rendre compte des gains nets qu'elle aura éventuellement perçus pendant cette période.
3. L'Organisation versera à la requérante 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 6 000 francs à titre de dépens.

5. Les rapports d'évaluation du comportement professionnel de la requérante pour les années 2006 et 2007 seront retirés de son dossier personnel et détruits.
6. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 20 mai 2011, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET