

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3129**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> F. F. le 2 juin 2010 et régularisée le 15 septembre, la réponse de l'ONUDI du 21 décembre 2010, la réplique de la requérante du 11 mars 2011, la duplique de l'Organisation du 15 juin, les écritures supplémentaires déposées par la requérante le 2 août et les observations finales de l'ONUDI à leur sujet en date du 24 novembre 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 indienne née en 1948, est entrée au service de l'ONUDI en 1977 à la classe G-5 et a été nommée à titre permanent en 1983. Elle obtint plusieurs promotions, la dernière en octobre 2002 lorsque, à l'issue d'un concours interne, elle fut nommée spécialiste des ressources humaines au Service de la gestion des ressources humaines, à la classe P-4.

En octobre 2005, peu avant le départ du Directeur général de l'époque, deux postes furent reclassés à P-5 au Service de la gestion

des ressources humaines : le poste de la requérante et celui de M. M. En conséquence, des avis de vacance de poste internes furent publiés, le 27 octobre 2005, afin de pourvoir deux postes de spécialiste principal des ressources humaines. La requérante se porta candidate à l'un de ces postes.

En prenant ses fonctions en décembre 2005, le nouveau Directeur général suspendit toutes les mesures de recrutement en cours dans la catégorie des services généraux et celle des administrateurs, y compris le recrutement aux postes susmentionnés du Service de la gestion des ressources humaines, en attendant un examen des besoins de l'Organisation. À l'issue d'un processus de consultation mené au sein du Secrétariat, le Directeur général publia en février 2006 deux circulaires sur la nouvelle structure de l'Organisation. Une première circulaire, publiée le 13 février, dressait la liste des fonctionnaires qui exerçaient des responsabilités de gestion ou de supervision ou qui allaient en exercer par suite de la restructuration. Une seconde circulaire, qui présentait la nouvelle structure plus en détail et donnait la liste complète du personnel de chaque unité, fut publiée le 27 février.

Dans le cadre de la restructuration, deux nouvelles unités étaient créées au sein du Service de la gestion des ressources humaines, à savoir l'Unité de planification et de valorisation des ressources humaines (HPD, selon son sigle anglais) et l'Unité des services du personnel et des relations avec les employés (SSR, selon son sigle anglais), chacune devant être dirigée par un chef d'unité, à la classe P-5. En attendant le recrutement de ces chefs d'unité, M. M. fut désigné administrateur en charge de l'unité HPD et M<sup>me</sup> A. chef par intérim de l'unité SSR. M<sup>me</sup> A. fut également nommée administratrice en charge du Service de la gestion des ressources humaines. Les postes de spécialiste principal des ressources humaines de classe P-5 dont la vacance avait été annoncée en octobre 2005 ne faisaient pas partie de la structure qui venait d'être définie. La requérante conserva donc ses fonctions de spécialiste des ressources humaines, à la classe P-4, au sein de la nouvelle unité SSR.

À sa réunion du 17 mai 2006, le Conseil exécutif de l'ONUDI décida, entre autres, que «les postes de directeur de service et de chef

d'unité respectivement de classe D-1 et P-5 restant à pourvoir devaient être mis au concours au plus tôt, les premiers à la fois en interne et en externe et les seconds seulement en interne». Comme suite à cette décision, le poste de chef de l'unité HPD fit l'objet d'une mise au concours interne le 31 juillet et la requérante s'y porta candidate le 17 août. Le 6 décembre 2006, le Directeur général approuva la nomination de M<sup>me</sup> A. comme directrice du Service de la gestion des ressources humaines avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Peu après, il annonça dans la circulaire du 22 décembre 2006 la nomination de M. M. au poste de chef de l'unité HPD.

La procédure de recrutement pour le poste de chef de l'unité SSR fut lancée en février 2007 avec un premier avis de vacance publié à la fois en interne et en externe. La requérante se porta candidate et eut un entretien par téléphone, mais sa candidature fut rejetée. Le poste fit l'objet en mai d'un nouvel avis de vacance légèrement modifié et elle fit de nouveau acte de candidature. Elle fut inscrite sur la liste restreinte et eut un entretien, mais le 8 novembre 2007 elle fut informée qu'un autre candidat avait été retenu pour le poste.

En décembre 2007, la requérante demanda que soit reconsidérée la décision de nommer M. I., un candidat externe, au poste de chef de l'unité SSR, qui, selon elle, était le poste qu'elle occupait avec de légères modifications. Elle demandait que ce poste lui soit attribué; à défaut, elle souhaitait être réaffectée à un poste P-5 approprié au sein de l'Organisation. Le 14 février 2008, elle fut informée que la décision de nommer M. I. avait été maintenue et que sa demande était rejetée car toutes les décisions prises par la direction concernant le recrutement en question l'avaient été conformément aux règles et procédures en vigueur.

La requérante saisit la Commission paritaire de recours le 11 avril 2008; le 30 novembre, ayant atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite, elle quitta l'ONUDI. Dans son rapport du 10 février 2010, la Commission estima que le processus de sélection suivi pour le poste de chef de l'unité HPD avait respecté les règles et procédures en vigueur. S'agissant du poste de chef de l'unité SSR, la Commission rejetait la demande de la requérante tendant à faire annuler la

nomination de M. I. Toutefois, relevant que la décision du Conseil exécutif du 17 mai 2006 selon laquelle «les postes de directeur de service et de chef d'unité qui restaient à pourvoir [...] devaient être mis au concours au plus tôt, les premiers à la fois en interne et en externe et les seconds seulement en interne» n'avait pas été mise en œuvre de manière systématique, elle recommanda que le Directeur général octroie à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral.

Le Directeur général, par décision du 26 février 2010, rejeta la recommandation de la Commission concernant les dommages-intérêts pour tort moral au motif que la décision du Conseil exécutif de mai 2006 ne s'appliquait pas au poste de chef de l'unité SSR, parce qu'il n'était pas vacant à l'époque, M<sup>me</sup> A. y ayant été nommée par intérim. Il rejetait donc le recours de la requérante mais décidait d'accorder à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 1 800 euros, dépens compris, en raison du retard excessif pris dans la procédure menée devant la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que l'ONUDI a enfreint le principe d'égalité de traitement. Selon elle, la Commission paritaire de recours a eu raison d'estimer qu'elle avait subi un traitement inégal en ce qui concernait la mise au concours du poste de chef de l'unité SSR. Son poste et celui de M. M. avaient tous deux été reclassés à P-5 en octobre 2005 et sa propre promotion, tout comme celle de M. M., avait été recommandée avant que le nouveau Directeur général décide de suspendre toutes les opérations de recrutement en cours. À son avis, ils se trouvaient tous deux dans la même situation de fait et de droit. Or le contraste entre le traitement accordé à M. M. et celui qui lui a été accordé à elle est saisissant. En particulier, M. M. s'est vu désigné administrateur en charge à un poste reclassé, ce qui lui a donné la possibilité d'assumer les pleines responsabilités du poste avant de s'y porter candidat.

La requérante fait également observer que son poste est le seul poste de chef d'unité à avoir fait l'objet d'une mise au concours à la fois interne et externe. Elle soutient que, contrairement à ce qu'avance le Directeur général pour justifier la différence de traitement, il n'y a

rien dans la décision du Conseil exécutif de mai 2006 qui permet de penser que l'obligation de mettre les postes de chef d'unité au concours seulement en interne ne visait que les postes qui étaient vacants. Cette interprétation ne saurait davantage expliquer pourquoi le poste de chef de l'unité SSR a été le seul à faire l'objet d'une mise au concours à la fois externe et interne. En fait, même si l'on acceptait l'argument selon lequel le poste en question avait été pourvu par intérim et n'était donc pas «vacant», ce seul fait, soutient la requérante, constitue une différence «insignifiante» qui, d'après la jurisprudence du Tribunal, ne saurait justifier une différence de traitement.

En outre, l'Organisation aurait manqué à son obligation de bonne foi et à son devoir de sollicitude en ne l'informant pas que son statut avait changé. Aux yeux de la requérante, la première circulaire publiée en février 2006, qui indiquait que M<sup>me</sup> A. avait été affectée par intérim au poste de chef de l'unité SSR, ne peut être assimilée à la notification officielle d'une décision administrative. En fait, l'ONUDI lui a laissé penser — ce qui était raisonnable — qu'elle restait titulaire de son poste reclassé et qu'une promotion était encore possible. La requérante fait également valoir que le dossier montre de prime abord que l'on est en présence d'un cas de discrimination fondée sur le genre et sur l'âge.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder la différence entre ce qu'elle percevait à la classe P-4 et ce qu'elle aurait perçu si elle avait été promue à la classe P-5 entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et la date de son départ à la retraite, prestations comprises. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 euros en raison du traitement discriminatoire et inégal qu'elle a subi, assortis d'intérêts, 3 200 euros de plus pour le retard enregistré dans l'examen de son recours interne, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI fait valoir que M. M. et la requérante se trouvaient dans des situations de fait et de droit différentes après octobre 2005. Contrairement au poste de M. M., celui de la requérante n'a pas été reclassé à P-5 lorsque le Service de la gestion des ressources humaines a été restructuré en février 2006. De plus, l'intéressée n'a

pas été désignée administratrice en charge d'une des nouvelles unités mais a continué de remplir les mêmes fonctions que celles qui étaient les siennes avant octobre 2005, à la même classe. L'Organisation ajoute qu'elle ne possédait pas un diplôme d'enseignement supérieur délivré par un établissement accrédité et ne répondait donc pas à toutes les conditions requises pour occuper le poste de chef d'unité auquel elle avait présenté sa candidature. De l'avis de l'ONUDI, l'allégation d'inégalité de traitement formulée par la requérante repose donc sur plusieurs suppositions erronées.

L'Organisation fait aussi observer que la nomination d'un administrateur en charge est une question qui relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. À ce titre, elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et la requérante n'a produit aucune preuve qui démontre que la nomination de M. M. ou celle de Mme A. aient été inappropriées, et elle n'a pas davantage contesté dans le délai imparti le fait qu'elle n'avait pas été nommée administratrice en charge.

S'agissant de l'argument de la requérante selon lequel le poste de chef de l'unité SSR aurait dû faire l'objet d'une mise au concours en interne seulement, l'ONUDI soutient que les règles en vigueur, énoncées dans les instructions administratives n<sup>os</sup> 14 et 16, ont toujours été interprétées comme accordant au Directeur général le pouvoir discrétionnaire de publier les avis de vacance de poste au plan interne ou externe en fonction de l'existence d'une réserve suffisante de candidats internes. De plus, la décision du Conseil exécutif de mai 2006 faisait expressément référence à des «postes qui restaient à pourvoir». La requérante a donc tort de soutenir que l'on ne peut pas interpréter la décision du Conseil comme se limitant aux postes vacants. La défenderesse affirme que le poste de chef de l'unité SSR n'a pas été le seul à faire l'objet d'une mise au concours externe car la vacance de plusieurs autres postes P-5 a été annoncée selon la même procédure.

L'ONUDI nie que la requérante ait subi une quelconque discrimination fondée sur le genre ou l'âge. Ne détenant pas de diplôme d'enseignement supérieur, elle ne possédait pas toutes les qualifications requises pour le poste et c'est pour cette raison que sa candidature n'a pas été retenue. L'Organisation soumet des éléments

de preuve pour montrer que le principe d'une représentation équilibrée entre les sexes a été dûment respecté au moment d'évaluer la candidature de l'intéressée et elle fait observer que plusieurs autres fonctionnaires promus en 2007 étaient proches de l'âge de la retraite.

Quant aux allégations de manquement aux devoirs de sollicitude, de bonne foi et de confiance mutuelle, l'ONUDI soutient qu'elles ne sont pas corroborées par les faits. La requérante n'a pas été privée d'une autre possibilité d'obtenir une promotion : en fait, elle a eu plusieurs occasions de se présenter à des concours ouverts pour les nouveaux postes créés dans le Service de la gestion des ressources humaines, ce qu'elle a fait. De plus, elle a également été tenue informée de l'issue de son reclassement, d'abord par le biais de la décision du Directeur général de suspendre toutes les mesures de recrutement le 8 décembre 2005, puis par la circulaire du 27 février 2006 qui indiquait qu'elle continuait d'occuper ses fonctions de spécialiste des ressources humaines de classe P-4 sous la supervision de M<sup>me</sup> A., le nouveau chef par intérim de l'unité. L'Organisation considère qu'à compter du 27 février 2006 la requérante ne pouvait raisonnablement croire qu'elle était la titulaire du poste reclassé, que sa promotion à ce poste était en instance ou que la description d'emploi d'octobre 2005 était encore valable. Enfin, la défenderesse soutient que la demande de dommages-intérêts supplémentaires pour tort moral en raison du retard enregistré n'est pas justifiée au regard de la jurisprudence du Tribunal.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient ses moyens. Le fait que M<sup>me</sup> A. ait été désignée chef par intérim de l'unité ne justifie pas à son avis une différence de traitement. Étant donné que les désignations «administrateur en charge» et «par intérim» signifient l'une comme l'autre que la personne nommée temporairement assume les fonctions du poste en l'absence du titulaire, la requérante ne voit pas de différence entre le poste occupé par intérim par M<sup>me</sup> A. et les sept autres postes de chef d'unité qui étaient occupés par des administrateurs en charge. Elle soutient en outre que l'inclusion d'une personne qui n'était pas fonctionnaire de l'ONUDI, M<sup>me</sup> J., dans le groupe de sélection aux

postes d'administrateur du Comité des nominations et des promotions constituait une infraction aux procédures de recrutement en vigueur. De ce fait, la nomination de M. I. est entachée d'une irrégularité de procédure et devrait être annulée. Enfin, la requérante modifie sa demande de dommages-intérêts pour tort matériel en demandant que ceux-ci soient calculés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et non du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI maintient intégralement sa position. En ce qui concerne le nouveau moyen avancé par la requérante, l'Organisation soutient qu'il est incorrect au plan factuel puisque M<sup>me</sup> J. a simplement fait partie du groupe chargé des entretiens, mais n'était pas membre du Comité des nominations et des promotions. La défenderesse soutient que, du fait de la pénurie de candidats internes qualifiés, la décision de publier l'avis de vacance du poste de chef de l'unité SSR au plan externe était une décision raisonnable et qu'en la prenant la direction a exercé son pouvoir d'appréciation à bon escient. Le simple fait que le poste de la requérante ait été reclassé en 2005 ne donnait pas à celle-ci automatiquement droit à une promotion; il n'empêchait pas davantage le Directeur général de restructurer le Service de la gestion des ressources humaines en 2006 ou de décider, en conformité avec la nouvelle structure, que le poste de l'intéressée devait rester à la classe P-4. Cette décision, dont celle-ci a été informée par le biais de la circulaire du Directeur général en date du 27 février 2006, n'a pas été contestée dans les délais requis et les conclusions de la requérante sur ce point sont donc irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante conteste l'affirmation de l'Organisation selon laquelle son travail ne correspondait pas à la classe P-5 et elle affirme qu'en fait elle a été administratrice en charge du Service des agents engagés au titre de projets du 9 octobre 2001 à la mi-décembre 2007.

G. Dans ses observations finales, l'Organisation souligne que les écritures supplémentaires de la requérante sont manifestement fausses

et trompeuses. Elle invite le Tribunal à condamner l'intéressée pour avoir présenté un exposé des faits qu'elle savait mensonger.

**CONSIDÈRE :**

1. La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'Organisation qui, à l'époque des faits, était employée comme spécialiste des ressources humaines à la classe P-4. Elle attaque la décision du 26 février 2010 du Directeur général qui a en partie suivi les recommandations formulées par la Commission paritaire de recours dans l'avis que celle-ci a rendu le 10 février 2010. Dans son recours interne daté du 11 avril 2008, la requérante avait attaqué le rejet par le Directeur général de sa demande de réexamen de la décision de nommer un candidat externe, M. I., au poste de chef de l'unité SSR, ainsi que le rejet de sa demande subsidiaire d'affectation à un poste de classe P-5 approprié au sein de l'Organisation. La Commission estima que la décision du Conseil exécutif du 17 mai 2006 selon laquelle «les postes de directeur de service et de chef d'unité qui restaient à pourvoir [...] devaient être mis au concours au plus tôt, les premiers à la fois en interne et en externe et les seconds seulement en interne» n'avait pas été mise en œuvre de manière systématique dans le cas de la mise au concours du poste de chef de l'unité SSR. La Commission recommanda donc que le Directeur général accorde à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral; elle rejeta toutefois la conclusion de cette dernière tendant à l'annulation de la nomination de M. I. Par la décision attaquée, le Directeur général accorda à l'intéressée une réparation d'un montant de 1 800 euros pour le retard inacceptable que la Commission avait pris pour mener le recours à terme. En revanche, il rejeta la recommandation tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral aux motifs que le procès-verbal de la réunion du Conseil exécutif ne conférait pas de droits ni d'espérances aux fonctionnaires et que l'accord consigné dans le procès-verbal concernait uniquement les postes vacants à la date du 17 mai 2006, le poste en cause n'étant pas considéré comme vacant à cette date. D'après le Directeur général, il n'est devenu vacant que le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

2. À l'appui de ses conclusions, qui sont énoncées sous B ci-dessus, la requérante invoque un traitement inégal, une discrimination fondée sur le genre et l'âge, ainsi qu'un manquement aux devoirs de sollicitude, de bonne foi et de confiance mutuelle.

3. L'Organisation, dans les mémoires qu'elle a soumis à la Commission paritaire de recours, a affirmé que le recours interne n'était pas recevable parce que la requérante n'avait pas contesté à l'époque son affectation en tant que spécialiste des ressources humaines et non en tant qu'administratrice en charge par suite de la restructuration du Service de la gestion des ressources humaines arrêtée dans la circulaire du Directeur général du 27 février 2006.

Toutefois, la Commission a relevé que la requérante avait introduit son recours contre la décision du 14 février 2008 dans les délais prescrits et elle a estimé que le recours était recevable. L'intéressée était en effet obligée d'attendre l'issue finale du concours (qui a abouti à la nomination de M. I. au poste de chef de l'unité SSR) pour engager la procédure de recours car, avant ce stade, elle avait une possibilité raisonnable de voir sa candidature retenue. Les décisions antérieures contenues dans la circulaire du Directeur général du 27 février 2006, à savoir la nomination de l'administratrice en charge du Service de la gestion des ressources humaines comme chef par intérim de l'unité SSR, et la publication, à la fois en interne et en externe, de l'avis de vacance du poste de chef de l'unité SSR de classe P-5, n'ont pas causé à la requérante de préjudice immédiat car aucune ne la privait de la possibilité de se voir en fin de compte nommée au poste susmentionné. Ce n'est que lorsque la décision finale a été prise de nommer M. I. que l'intéressée a perdu toute possibilité d'être nommée à ce poste et que le préjudice qui lui était causé est devenu évident.

4. Devant le Tribunal, la requérante accuse l'Organisation de traitement inégal et de manquement aux devoirs de sollicitude, de bonne foi et de confiance mutuelle. Elle dit avoir été traitée différemment de son collègue, M. M., au plan de la promotion. La défenderesse affirme que l'intéressée n'a été traitée différemment que parce qu'elle se

trouvait dans une situation différente de celle de ses collègues. En octobre 2005, les postes P-4 (tous deux de spécialiste des ressources humaines) de la requérante et de M. M. ont fait l'objet d'un audit qui a abouti au reclassement des deux postes à P-5 sous le nouveau titre de spécialiste principal des ressources humaines. Le nouveau Directeur général a suspendu les mesures de recrutement en cours, y compris le reclassement du poste de l'intéressée, par mémorandum du 8 décembre 2005. Il a publié le 27 février 2006 une circulaire intitulée «Structure du secrétariat de l'ONUDI 2006» qui décrivait la nouvelle structure de l'Organisation, avec la création de plusieurs unités nouvelles pour lesquelles des administrateurs en charge allaient être nommés en attendant le recrutement des futurs titulaires. Dans le Service de la gestion des ressources humaines dont il est question en l'espèce, deux nouvelles unités ont été ajoutées : l'Unité de planification et de valorisation des ressources humaines (HPD, selon son sigle anglais) et l'Unité des services du personnel et des relations avec les employés (SSR, selon son sigle anglais). Le poste P-4 de M. M. a été reclassé à P-5 et transformé en poste de chef de l'unité HPD et M. M. a été nommé administrateur en charge de cette unité et adjoint au directeur. Le poste de M<sup>me</sup> A. (anciennement adjointe au directeur du Service de la gestion des ressources humaines, à la classe P-5) a été supprimé et M<sup>me</sup> A. a été désignée à la fois administratrice en charge du Service de la gestion des ressources humaines et chef par intérim de l'unité SSR. Le titre fonctionnel de la requérante est resté celui de spécialiste des ressources humaines de classe P-4 car le poste de spécialiste principal des ressources humaines qui avait été prévu auparavant n'a pas été adopté dans la nouvelle structure.

5. Il y a lieu de noter que c'est avec cette première mesure que la requérante a commencé à faire l'objet d'un traitement différent par rapport à son collègue, M. M., sans justification appropriée et sans que sa dignité soit dûment respectée. L'intéressée a continué de faire pour l'essentiel le même travail (classé à P-5 par la mission d'audit) que celui qu'elle accomplissait avant la restructuration et, en vertu de son devoir de sollicitude, l'Organisation aurait dû non seulement lui faire savoir officiellement que l'opération de recrutement suspendue (le

reclassement de son poste) allait être annulée, mais aussi l'informer des motifs de cette décision. Publier une circulaire générale adressée à tout le personnel ne suffisait pas car la situation de l'intéressée était particulière dans la mesure où la recommandation faisant suite à l'audit de son poste était toujours en attente d'une approbation finale. En outre, l'Organisation avait le devoir non seulement de l'informer expressément que le reclassement à P-5 prévu et recommandé avait été annulé et de lui indiquer les motifs de cette décision, mais également de procéder à un nouvel audit du poste accompagné des mesures voulues (limitation des fonctions et des responsabilités par exemple) pour maintenir son poste à la classe P-4. Pour ces raisons, la requérante a droit à une réparation.

6. Quant à l'affirmation de l'Organisation selon laquelle le poste du chef de l'unité SSR n'était pas vacant à l'époque des faits, elle est sans fondement. Le fait que M<sup>me</sup> A. occupait temporairement ce poste en tant que chef par intérim de l'unité ne signifie pas que le poste n'était pas vacant. Il est naturel, pour le bon fonctionnement d'une organisation, que des fonctionnaires assument temporairement les fonctions afférentes à des postes vacants en attendant le recrutement du futur titulaire. Ces postes n'en sont pas moins considérés comme vacants et des mesures de recrutement sont prises dans le but de les pourvoir. Les administrateurs en charge s'acquittent de ces fonctions en attendant l'issue des concours ouverts. De plus, la différence de titre fonctionnel n'était due qu'à la classe à laquelle M<sup>me</sup> A. était employée. À l'ONUDI, un fonctionnaire qui assume des responsabilités de gestion à titre temporaire est soit nommé administrateur en charge, soit désigné comme occupant le poste «par intérim». Le terme utilisé dépend du grade du fonctionnaire par rapport au poste en question. «Administrateur en charge» désigne un fonctionnaire qui agit à un niveau supérieur au sien, tandis que l'expression «par intérim» indique qu'un fonctionnaire agit au niveau qui est le sien ou à une classe inférieure. Dans ces conditions, il ne serait pas raisonnable de voir dans le poste de chef par intérim de l'unité SSR un cas différent. De fait, ce poste a finalement fait l'objet d'une mise au concours (alors que M<sup>me</sup> A. continuait de l'occuper par intérim) qui a abouti à la

sélection du candidat externe. En tout état de cause, indépendamment de la question de la vacance du poste, le traitement différent que l'Organisation a réservé à M. M. et à la requérante n'a jamais été correctement justifié.

7. En ce qui concerne le procès-verbal faisant état de la décision du Conseil exécutif, visé au considérant 1 ci-dessus, le Tribunal est d'avis que, même si l'on suit le raisonnement de la défenderesse (à savoir que ce procès-verbal n'a pas valeur contraignante), le fait que l'Organisation ait décidé de suivre ce qui avait été convenu par le Conseil exécutif et consigné au procès-verbal (mettre au concours seulement en interne les postes de chef d'unité P-5) pour tous les postes P-5 en cause à l'exception de celui de l'unité SSR et le fait de n'avoir pas apporté de justification valable à cette différence de traitement étaient illégaux, de même que la décision du 17 janvier 2007 de publier l'avis de vacance du poste de chef de l'unité SSR à la fois en externe et en interne. La décision ultérieure du 8 novembre 2007 de nommer le candidat externe, M. I., au poste en question impliquait une inégalité de traitement et doit donc être annulée, sans que cela porte préjudice à M. I.

8. En revanche, les plaintes pour discrimination en fonction de l'âge et du genre sont dénuées de fondement car la requérante n'a pas apporté de preuves convaincantes à l'appui de ses allégations. La demande de dommages-intérêts supplémentaires en raison de la réponse tardive de la Commission paritaire de recours est également dénuée de fondement. Le montant déjà accordé par l'ONUDI est suffisant comme compensation du retard étant donné la chronologie et la difficulté de l'affaire.

9. Il s'ensuit que la décision du 26 février 2010 doit être annulée dans la mesure où elle n'accordait pas de dommages-intérêts pour tort moral à la requérante.

10. À la lumière de ce qui précède et compte tenu du fait que l'intéressée est maintenant à la retraite, le Tribunal ordonnera l'octroi

de dommages-intérêts pour tort matériel sous la forme d'une somme forfaitaire de 35 000 euros parce que la requérante a perdu une chance appréciable de se voir nommée à la classe P-5 si la mise au concours avait eu lieu seulement en interne et qu'elle a de ce fait subi un manque à gagner en termes de traitement et de pension. Le Tribunal ordonnera l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros et le paiement de 3 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 26 février 2010, dans la mesure indiquée au considérant 9 ci-dessus, et la décision du 8 novembre 2007 sont annulées, sans que cela porte préjudice au candidat externe retenu.
2. L'ONUDI versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel sous la forme d'une somme forfaitaire de 35 000 euros.
3. Elle lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros.
4. Elle lui versera également 3 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET