

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

P.-M. (n° 2)

c.

OMS

122^e session

Jugement n° 3688

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} E. P.-M. le 9 décembre 2013 et régularisée le 7 avril 2014, la réponse de l'OMS du 24 juillet, la réplique de la requérante du 3 octobre et la duplique de l'OMS du 18 décembre 2014;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement.

La requérante est entrée au service de l'OMS en 1996. Entre janvier 2006 et février 2008, elle travailla comme consultante indépendante et, durant cette période, l'OMS la recruta également pour des engagements à court terme. En mars 2008, elle fut nommée au poste de classe P-5 de conseiller pour les ressources humaines de santé dans l'unité Renforcement des systèmes et VIH (SSH selon son sigle anglais) au Département VIH/sida, au Siège de l'OMS. En octobre 2009, elle déposa une plainte officielle pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique direct, M. P., et contre M^{me} G., la chef de l'équipe de la gestion intégrée des maladies de l'adolescent et de l'adulte (IMAI), au sein de l'unité SSH. Le 13 juillet 2010, elle forma sa première requête devant le Tribunal,

attaquant la décision de rejeter ses allégations de harcèlement prise par le Directeur général sur la base des conclusions de la Commission d'enquête du Siège.

Entre-temps, la requérante avait été informée, par lettre du 27 novembre 2009, de la décision de supprimer son poste suite à une restructuration au sein du Département VIH/sida et du fait que son dernier jour de service serait le 16 mars 2010. Comme elle était en congé de maladie et avait épuisé le nombre de jours auxquels elle avait droit à ce titre le 22 juin 2010, elle fut placée en congé spécial avec traitement entre le 22 juin et le 25 juillet, son médecin ayant certifié qu'elle était apte à reprendre le travail à compter du 26 juillet 2010. Elle se soumit à l'examen médical de fin d'engagement le 10 août et quitta l'Organisation le 11 août 2010.

En décembre 2010, l'administration demanda au Comité d'appel du Siège de suspendre la procédure de recours engagée par la requérante le 8 décembre 2009 contre la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, en attendant l'issue de la procédure devant le Tribunal. Par un mémorandum du 14 juin 2011, les deux parties furent informées que la demande de suspension du recours avait été rejetée. Le 6 février 2013, le Tribunal prononça le jugement 3192, rejetant la première requête de l'intéressée au motif que celle-ci n'avait pas démontré qu'il y avait eu harcèlement. En outre, il déclara irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne les conclusions de la requérante concernant la suppression de son poste.

Dans son rapport du 28 juin 2013, le Comité d'appel du Siège estima que rien n'indiquait que la décision de supprimer le poste de la requérante était entachée de parti pris et que, si un poste était supprimé pour des raisons budgétaires, «aucun nouveau recrutement, notamment de durée déterminée, visant à attribuer des fonctions similaires à celles afférentes au poste supprimé ne devait avoir lieu». Le Comité considéra qu'en dépit du fait que la requérante n'était pas autorisée à participer à une procédure de réaffectation en vertu de l'article 1052.2 du Règlement du personnel, sa candidature aurait dû être prise en compte pour un poste de classe P-4 comportant des fonctions similaires aux siennes, dès lors qu'elle possédait les qualifications et l'expérience requises, et que

l’OMS avait donc manqué à son devoir de sollicitude. Ainsi, le Comité recommanda que soient alloués à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral «d’un montant conséquent» qui serait fixé par le Directeur général, ainsi que les dépens. Par lettre du 9 septembre 2013, le Directeur général informa la requérante que la décision de supprimer son poste était intervenue dans le cadre d’une restructuration du département liée à des contraintes budgétaires et qu’elle était fondée sur des raisons objectives. En outre, le Directeur général approuvait l’observation du Comité qui avait relevé que la requérante ne pouvait bénéficier de la procédure de réaffectation. Le Directeur général rejeta le recours, ainsi que l’ensemble des demandes de réparation correspondantes. Telle est la décision attaquée.

Le 20 février 2014, la requérante fut sélectionnée pour occuper un poste de classe P-5 en vertu d’un contrat de durée déterminée d’un an au Bureau régional de l’OMS pour l’Afrique, à Abuja (Nigéria).

La requérante demande au Tribunal d’annuler la décision attaquée, d’ordonner que son poste soit rétabli et qu’elle y soit réaffectée immédiatement avec plein effet rétroactif à compter du 26 juillet 2010, et que lui soient versés tous les traitements, indemnités et émoluments correspondants. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal d’ordonner qu’elle soit transférée, également avec plein effet rétroactif, à un nouveau poste inscrit au budget ordinaire au Siège, correspondant à son grade, à ses qualifications et à son expérience. Elle demande en outre que son titre, son rôle et ses fonctions soient modifiés de façon transparente et objective conformément à ses compétences et que lui soit accordé un contrat de durée déterminée jusqu’à la date officielle de son départ à la retraite. Elle réclame le remboursement des jours de congé déduits de ses indemnités de départ, des dommages-intérêts pour le préjudice «réel» et pour tort moral, ainsi que les dépens d’un montant de 65 000 francs suisses, toutes les sommes octroyées devant porter intérêt au taux de 8 pour cent l’an à compter du 10 juillet 2010. Dans ses écritures, la requérante demande au Tribunal d’ordonner que «l’ensemble des éléments de preuve pertinents» relatifs à la suppression de son poste soient produits par l’OMS, y compris la demande formelle de suppression de poste, et réclame des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que des

dommages-intérêts exemplaires en raison de la durée excessive de la procédure de recours interne.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter les conclusions de la requérante comme étant dénuées de fondement. Elle soutient que les conclusions fondées sur l'allégation de représailles sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle prétend que le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner certaines des mesures réclamées par la requérante.

CONSIDÈRE :

1. Bien que la requête contienne de nombreuses références à des faits de harcèlement et, en particulier, à des actes empreints de préjugé et de parti pris, de représailles et de malveillance qui auraient été perpétrés à l'encontre de la requérante, elle porte essentiellement sur la prétendue suppression abusive du poste de cette dernière. La prétention principale de la requérante est que son poste a été abusivement supprimé et qu'il a ensuite été mis fin de manière illégale à son engagement au sein de l'OMS le 11 août 2010. Dans le jugement 3192, le Tribunal avait rejeté sa plainte pour harcèlement au motif qu'elle n'avait pas démontré qu'il y avait eu harcèlement. L'OMS soutient que les allégations formulées dans la présente requête relatives au préjugé et au parti pris, aux représailles et à la malveillance sont irrecevables. Cependant, le Tribunal estime que ces allégations ne constituent pas des conclusions mais sont plutôt des moyens avancés par la requérante à l'appui de son argument selon lequel il s'agissait de certains des facteurs qui avaient influé sur la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement (voir, par exemple, les jugements 2837, au considérant 3, et 3617, au considérant 2).

2. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Cet article prévoit qu'une partie qui présente une telle demande doit indiquer tout témoin dont elle demande l'audition par le Tribunal et les points sur lesquels elle souhaite le faire déposer. La requérante déclare qu'elle désire être

entendue elle-même au sujet de l'ensemble des questions soulevées dans la requête et que soit aussi entendu tout témoin qu'elle aura identifié après avoir pris connaissance de la réponse et de la duplique de l'OMS. Elle produit en annexe à sa réplique deux déclarations de témoins, qui ne sont pas de nature à contribuer au règlement des questions soulevées dans la présente requête. La requérante avait initialement sollicité une audience devant le Comité d'appel du Siège, mais a décidé par la suite d'y renoncer et a demandé que son recours interne soit examiné *in camera* sur la base des écritures et du dossier. Le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire d'organiser un débat oral, comme demandé par la requérante, eu égard aux éléments de preuve détaillés, y compris les documents, qu'elle a fournis. En conséquence, la tenue d'un débat oral ne sera pas ordonnée. La demande de la requérante tendant à la communication de documents sera examinée plus loin dans le jugement.

3. Sur le fond, en ce qui concerne les allégations ou griefs de préjugé et de parti pris, de représailles et de malveillance, il y a lieu de relever que les relations personnelles étaient très tendues et difficiles au sein de l'unité Renforcement des systèmes et VIH du Département VIH/sida à laquelle était rattachée la requérante. Il apparaît clairement qu'il y avait des conflits de personnalités ainsi que des conflits entre départements. Cela était notamment le cas entre la requérante, M. J. P. et M^{me} S. G. Les preuves produites par la requérante, en particulier celles relatives aux relations difficiles au sein de l'unité, peuvent susciter des doutes quant à la question de savoir si la réorganisation était une simple manœuvre visant à évincer la requérante. Cependant, il n'existe pas d'éléments de preuve suffisants ou suffisamment probants, ne relevant pas de la spéculation ou de la présomption, pour établir un lien entre, d'une part, la suppression du poste de la requérante et la fin de son engagement et, d'autre part, les faits allégués constitutifs de préjugé et de parti pris, de représailles, de malveillance ou de mauvaise foi commis à son encontre. Ces moyens s'avèrent donc infondés et doivent être rejetés. Par extension, l'aspect du moyen invoqué par la requérante selon lequel le rapport et les recommandations du Comité d'appel du Siège contenaient des erreurs de fait relatives à l'allégation de préjugé de nature à vicier

la décision attaquée, la rendant nulle et non avenue, doit également être rejeté.

4. Il reste à examiner les moyens suivants :

- 1) la question de savoir si les motifs invoqués pour justifier la suppression du poste de la requérante étaient ou non fallacieux;
- 2) la question de savoir si l’OMS a ou non manqué à son devoir de sollicitude à l’égard de la requérante et/ou a violé le Statut du personnel et le Règlement du personnel en ne prenant pas de dispositions dans la mesure du raisonnable pour réaffecter la requérante et, à cet égard, la question de savoir si le rapport et les recommandations du Comité d’appel du Siège comportaient ou non des erreurs de fait concernant la procédure de réaffectation de nature à vicier la décision attaquée, la rendant nulle et non avenue;
- 3) la question de savoir si la requérante est en droit d’obtenir réparation pour toute violation éventuelle des questions soulevées aux points 1) et 2) ci-dessus, ainsi que pour la durée excessive de la procédure de recours interne;
- 4) la question concernant la demande tendant à la communication de documents.

5. S’agissant tout d’abord de la question de la durée excessive de la procédure de recours interne, le Tribunal relève que quarante-cinq mois se sont écoulés entre le 8 décembre 2009, date du dépôt par la requérante de sa déclaration d’intention de faire appel de la décision officielle de supprimer son poste contenue dans la lettre datée du 27 novembre 2009, et le 9 septembre 2013, date à laquelle le Directeur général a pris la décision attaquée. La requérante soutient que cette période était «excessive et injustifiable, en violation du devoir de sollicitude qui lui était dû» et qu’à ce titre elle devrait se voir octroyer des dommages-intérêts substantiels pour tort moral.

6. Il est de jurisprudence constante que, pour garantir un traitement équitable à l’auteur d’un recours, il est nécessaire que la procédure de

recours interne soit efficace. Ainsi, le Tribunal a notamment déclaré ce qui suit dans le jugement 2904, au considérant 15 :

«S'agissant de la durée de la procédure de recours interne, le Tribunal rappelle que l'Organisation est tenue de disposer d'un organe de recours interne pleinement fonctionnel. Aussi la déclaration du Comité de recours selon laquelle "les retards reprochés ne sauraient lui être imputés car ils étaient dus à la nécessité d'organiser l'élection des nouveaux membres du Comité, ce qui prenait du temps" n'exonère-t-elle pas l'Organisation de sa responsabilité pour le retard qui est survenu dans la procédure. Selon la jurisprudence bien établie du Tribunal, "[é]tant donné que le respect des procédures de recours internes est une condition préalable à l'accès au Tribunal, une organisation a l'obligation de s'assurer que ces procédures se déroulent dans des délais raisonnables" (voir le jugement 2197, au considérant 33).»

7. L'OMS reconnaît que la procédure de recours interne a été longue. Cependant, elle fait valoir que la requérante ne peut prétendre à des dommages-intérêts eu égard aux circonstances à l'origine du retard enregistré. L'OMS soutient en effet que, suite au dépôt de la déclaration d'intention de faire appel le 8 décembre 2009, l'examen interne du dossier a été achevé le 25 février 2010 et que des discussions ont ensuite eu lieu entre la requérante et le Département de la gestion des ressources humaines au sujet du maintien éventuel de son engagement. Telles ont été, selon l'OMS, les circonstances dans lesquelles la requérante n'a déposé son mémoire d'appel que le 11 octobre 2010, soit environ dix mois après le début de la procédure. Le Tribunal convient que l'OMS n'était pas responsable du retard jusqu'à ce moment-là.

8. Toutefois, il convient de relever qu'après le 11 octobre 2010 il y a eu une période d'inactivité de huit mois dans le traitement du recours interne de la requérante contre la décision de supprimer son poste. Cette période a duré jusqu'au 14 juin 2011, date à laquelle le Comité d'appel du Siège a décidé de poursuivre la procédure et d'en définir les délais. Le Tribunal n'accepte pas l'explication fournie par l'OMS selon laquelle ce retard peut se justifier par la complexité de l'affaire et par le fait qu'il a été estimé nécessaire d'attendre que le Tribunal statue sur la plainte pour harcèlement de la requérante. À l'appui de cet argument, l'OMS fait valoir que le recours de la requérante contre la décision de supprimer son poste contenait des faits, des moyens, des informations

et des arguments liés à ses allégations de harcèlement et que leur complexité et leur recoupement significatif ont donné lieu à la décision de suspendre la procédure de recours contre la suppression du poste en attendant le jugement du Tribunal dans l'affaire de harcèlement. L'OMS déclare que cette manière de procéder a été jugée nécessaire afin d'éviter toute contradiction entre les conclusions du Comité d'appel du Siège et celles du Tribunal.

9. Le Tribunal relève cependant que c'est par un mémorandum de décembre 2010 que l'OMS a demandé au Comité d'appel du Siège de suspendre la procédure de recours relative à la suppression du poste en attendant le jugement du Tribunal sur la plainte pour harcèlement de la requérante. Dans sa correspondance datée du 14 juin 2011, le Comité d'appel du Siège a informé l'OMS de son intention de poursuivre l'examen du recours. Le Tribunal estime qu'il n'était pas nécessaire de suspendre la procédure pour les motifs invoqués par l'OMS, dans la mesure où les deux affaires portaient sur des questions différentes, malgré le recoupement des informations et des arguments. C'est à bon droit que le Comité d'appel du Siège a finalement décidé de poursuivre l'examen du recours en vue de déterminer si la suppression du poste de la requérante était ou non entachée d'illégalité.

10. En outre, il y a lieu d'observer que le Comité d'appel du Siège a transmis son rapport et ses recommandations au Directeur général le 28 juin 2013, soit deux ans après sa décision de poursuivre la procédure de recours interne. Un tel laps de temps était trop long. Il ressort du rapport du Comité que les dernières écritures ont été déposées le 19 octobre 2011. Le Comité d'appel du Siège a tenu sa première réunion sur cette affaire environ un an plus tard, le 4 octobre 2012, puis s'est réuni à trois reprises, le 29 novembre 2012, le 30 janvier 2013 et le 18 mars 2013, pour examiner le recours. Il ressort en outre du rapport du Comité que des informations et des documents supplémentaires ont dû être demandés à l'OMS à l'issue de chacune des réunions. Ces demandes ont été formulées à six reprises entre le 15 octobre 2012 et le 4 juin 2013. L'OMS aurait dû fournir au Comité d'appel du Siège toutes les informations lui permettant de déterminer si la suppression du poste de la requérante et la décision de

mettre fin à son engagement étaient ou non entachées d'illégalité, d'autant plus que seule l'OMS était susceptible de connaître ces informations et d'en disposer.

11. Après avoir reçu le rapport du Comité d'appel du Siège en date du 28 juin 2013, le Directeur général a pris la décision attaquée le 9 septembre 2013, soit au-delà du délai de soixante jours civils dans lequel le Directeur général était tenu d'informer la requérante de sa décision sur le rapport du Comité, conformément à l'article 1230.3.1 du Règlement du personnel. Ce retard était constitutif d'une violation du Règlement du personnel.

Les retards pris dans la procédure du Comité d'appel du Siège étaient excessifs et n'étaient pas dus à une conduite procédurale fautive de la part de la requérante, et rien n'indique que la charge de travail du Comité le justifiait. Le retard dans la procédure devant le Comité était principalement causé par la nécessité de demander à l'OMS des informations et des documents qui auraient dû être fournis plus tôt dans la procédure.

Ce retard justifie que soient alloués à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral en raison du manquement de la défenderesse à ses devoirs de diligence et de sollicitude (voir les jugements 2522, au considérant 7, 3160, au considérant 16, et 3188, au considérant 25).

12. Il a été indiqué dans le jugement 3582, au considérant 4, par exemple, que le montant des dommages-intérêts accordés pour réparer le préjudice causé par un retard déraisonnable apporté au traitement d'un recours interne dépend de la durée du retard et des conséquences de celui-ci. Ces conséquences varient en fonction de l'objet de la contestation de sorte que le retard apporté à résoudre une question qui a pour l'intéressé des répercussions d'une gravité limitée sera d'ordinaire moins préjudiciable à celui-ci que le retard apporté à résoudre une question dont les répercussions sont graves. En l'espèce, la période pertinente s'agissant du retard excessif, y compris le retard constitutif d'une violation du Règlement du personnel, se situe entre octobre 2010 et septembre 2013, lorsque la requérante a

reçu la décision attaquée. Les conséquences ont été préjudiciables à la requérante dans la mesure où l'affaire concernait la suppression de son poste et la fin de son engagement auprès de l'OMS et qu'elle s'est trouvée dans un état d'incertitude pendant cette période d'environ trois ans. Ces facteurs seront pris en compte plus loin dans le jugement, lors de la détermination du montant à allouer à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Il est à relever toutefois que rien ne justifie l'octroi de dommages-intérêts exemplaires en raison du retard dans la procédure interne, comme le demande la requérante.

13. L'OMS fait valoir que le poste de la requérante a été supprimé pour des raisons budgétaires et liées au programme. Néanmoins, la requérante soutient que ces raisons n'ont joué aucun rôle dans la suppression de son poste, mais ont été avancées «pour justifier de manière fallacieuse les motivations irrégulières ayant abouti à [s]on expulsion abusive de l'unité par le biais d'une suppression de poste illégale». Ce moyen revient à affirmer que les raisons avancées par l'OMS pour justifier la suppression du poste étaient sans fondement et que la restructuration était fictive.

14. En vertu de l'article 9.2 du Statut du personnel, le Directeur général jouit d'un pouvoir discrétionnaire pour résilier le contrat d'un membre du personnel si, entre autres, les nécessités du service exigent la suppression de son poste. La suppression d'un poste résulte normalement d'une restructuration; ce processus, qui doit reposer sur des motifs objectifs, ne saurait être fictif. Ainsi, par exemple dans le jugement 3582, au considérant 6, le Tribunal a affirmé ce qui suit :

«Il est de jurisprudence constante qu'une décision relative à la restructuration des services d'une organisation internationale et conduisant à une suppression de poste relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Celui-ci doit donc se limiter à vérifier notamment si cette décision a été prise dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elle ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit, si elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir, si elle n'omet pas de tenir compte de faits essentiels et si elle ne tire pas du dossier des conclusions manifestement erronées. Il ne saurait, en revanche, substituer indûment sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 1131, au considérant 5, 2510,

au considérant 10, et 2933, au considérant 10). Toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir (voir les jugements 1231, au considérant 26, 1729, au considérant 11, et 3353, au considérant 17).»

15. L'OMS soutient que le poste de la requérante a été supprimé pour des motifs objectifs dans le cadre d'un exercice de restructuration au sein du Département VIH/sida résultant de la nécessité de réorienter les programmes en fonction des changements de priorités stratégiques du Département et également de contraintes budgétaires. Toutefois, la requérante prétend que les fonds étaient suffisants pour permettre le maintien du poste car, à sa connaissance, une proposition de financement pour le Département au titre des exercices de 2010 à 2013 avait déjà été approuvée au moment de la suppression de son poste. L'OMS n'a pas répondu à cette affirmation, alors qu'elle seule est susceptible de disposer d'informations à ce sujet. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que ledit financement était destiné au poste de la requérante.

16. L'OMS affirme que la restructuration a résulté des changements de priorités stratégiques du Département et a donné lieu à la fusion d'équipes dont les domaines de responsabilité étaient compatibles et à la redistribution de fonctions entre des unités au sein du Département, ainsi qu'au transfert de certaines responsabilités et fonctions en dehors du Département. Selon l'OMS, dans la mesure où le processus s'appliquait au poste de la requérante, il comprenait l'élimination progressive des tâches dans le domaine technique des ressources humaines pour la santé et le transfert des fonctions de planification restantes à un service plus adapté au sein du groupe Systèmes et services de santé (HSS selon son sigle anglais), où un département des ressources humaines pour la santé existait déjà. L'OMS reconnaît que la décision de transférer les fonctions relevant des ressources humaines pour la santé est intervenue dans un climat de tensions au sein du Département concernant la division du travail et le recoupement des responsabilités liées à l'initiative «Traiter, former et fidéliser». La requérante soutient pour sa part que les raisons liées au programme avancées par l'OMS étaient fallacieuses

et qu'elle aurait pu être maintenue au sein de l'équipe IMAI. Elle déclare cependant que ses supérieurs hiérarchiques se sont secrètement efforcés de réduire le niveau de ses responsabilités et d'attribuer ses tâches à ses collègues au sein de l'équipe IMAI afin qu'il soit plus aisé de justifier la suppression de son poste dans le cadre du processus de restructuration, et que le retrait de ses responsabilités était en soi illégal.

17. Le Comité d'appel du Siège s'est interrogé sur la question de savoir si le poste de la requérante avait été supprimé conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS. Le Comité a déclaré qu'il avait examiné la demande de suppression du poste et «constaté qu'elle a[vait] été formulée suite à un exercice de restructuration et à des contraintes budgétaires. (Voir la chronologie du mémorandum du 7 octobre 2009.) Le Comité a ensuite examiné la lettre de suppression du poste et les raisons fournies, ainsi que le mémorandum faisant état de la proposition de réorganisation du Département VIH/sida». Le Comité a en outre considéré l'éventuelle réaffectation de la requérante mais a déclaré dans sa conclusion que, «bien que rien n'indique que le poste [de la requérante] ait été supprimé en violation des dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OMS, le Comité a conclu que le département [de la requérante] ne pouvait justifier de supprimer le poste [de la requérante] alors même qu'un recrutement était en cours pour un poste de durée déterminée dont les fonctions étaient similaires à celles de [la requérante]». Le Comité avait précédemment indiqué, en se fondant sur le jugement 2634, que, «si un poste est supprimé pour des raisons budgétaires, aucun nouveau recrutement, notamment pour une durée déterminée, ne doit avoir lieu afin d'attribuer des fonctions similaires à celles afférentes au poste supprimé». Cette affirmation du Comité semble indiquer, entre autres, que celui-ci reconnaissait que la suppression du poste de la requérante ne pouvait se justifier par des contraintes budgétaires.

18. À cet égard, il convient de noter que le Directeur général a déclaré, dans la décision attaquée, que la vacance du poste de classe P-4 résultait «d'un contexte plus ancien et n'a[vait] eu aucune incidence sur les raisons ayant abouti à la suppression du poste de classe P-5 [de la requérante], parce que les deux postes dépendaient de financements

distincts». Toutefois, de l'avis du Tribunal, l'OMS n'a pas présenté suffisamment de preuves à l'appui de son affirmation selon laquelle la restructuration a été effectuée pour des raisons budgétaires.

La question de savoir si le poste a été supprimé pour des raisons budgétaires est une question de fait. Ces faits étaient connus de l'OMS et celle-ci est tenue de démontrer que les raisons budgétaires invoquées pour justifier la suppression du poste de la requérante étaient bien réelles. Or elle ne l'a pas fait. En l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal estime que le poste de la requérante a été supprimé illégalement et que sa conclusion à cet égard est fondée. Il en résulte que la décision attaquée devra être annulée et que des dommages-intérêts pour tort matériel devront être alloués à la requérante au titre de la perte d'une chance appréciable de voir son engagement prolongé.

19. En outre, il ressort du dossier que la requérante a été recrutée en mars 2008. Environ six mois plus tard, par un courriel daté du 17 octobre 2008, elle a demandé à son supérieur hiérarchique direct ainsi qu'au coordonnateur de l'Unité SSH d'envisager l'intervention du médiateur pour résoudre un différend entre elle et M^{me} G. Les allégations qu'elle a formulées en février 2009 concernant son supérieur hiérarchique direct ont donné lieu à plusieurs réunions avec le médiateur et l'ensemble des personnes concernées afin de trouver des solutions. Puis, le 26 juin 2009 a été publié l'avis de vacance HQ/09/HQ/Technical Resources (HTM)/FT42 au sein de l'Unité SSH pour un poste de durée déterminée de classe P-4 de médecin. Les fonctions afférentes à ce poste étaient en grande partie similaires à celles du poste de la requérante. Par courriel du 4 août 2009, le directeur par intérim du Département VIH/sida a informé l'ensemble du personnel du Département qu'en vue des changements à venir au sein du Département l'effectif serait réduit et passerait de 88 à 72. L'OMS affirme que le budget du Département VIH/sida avait été réduit de 20,5 pour cent, ce qui nécessitait la diminution du nombre de postes existants par des départs à la retraite, des non-renouvellements de contrats et des suppressions de postes. Ces affirmations ne sont étayées par aucune donnée statistique pertinente, que seule l'OMS est en mesure de fournir. En définitive, seuls ont été supprimés le poste de durée déterminée de la requérante et un poste temporaire.

20. La requérante déclare que c'est le 4 septembre 2009 qu'elle a été informée pour la première fois que son poste serait supprimé, lors d'une réunion avec le médiateur en vue de discuter de la possibilité de son détachement au Département des ressources humaines pour la santé. C'est par la suite que le directeur par intérim du Département VIH/sida a transmis le mémorandum, daté du 9 septembre 2009, concernant la proposition de réorganisation du Département au Directeur général, qui l'a approuvée le 24 septembre 2009. Cette communication indiquait notamment que la réduction des effectifs ne se traduirait que par le non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée et d'un contrat temporaire. Ensuite est intervenu le mémorandum du 7 octobre 2009 demandant formellement la suppression du poste de la requérante, qui a été approuvé le 9 octobre 2009. C'est ce même jour que se sont déroulés les entretiens pour le poste de classe P-4 dont la vacance avait été publiée le 26 juin 2009.

21. Outre le fait que l'OMS n'a pas présenté suffisamment de preuves à l'appui de son affirmation selon laquelle le poste de la requérante a été supprimé pour des raisons budgétaires, il apparaît également que l'Organisation n'a pas veillé à préserver la dignité de la requérante ni à prévenir un traumatisme et une déception inutiles qui auraient pu lui être évités. À ce titre, il convient de rappeler ce que le Tribunal a déclaré dans le jugement 3353, au considérant 26 :

«Dans sa jurisprudence, le Tribunal indique que les relations entre une organisation internationale et ses fonctionnaires doivent reposer sur la bonne foi, le respect, la transparence et la considération de leur dignité (voir le jugement 1479, au considérant 12). Par conséquent, il incombe à une organisation d'avoir pour ses agents les égards nécessaires et de leur éviter un préjudice inutile. Elle doit se soucier de leur dignité, ne pas les placer inutilement dans des situations difficiles, ni susciter des déceptions lorsque cela pourrait être évité. En particulier, les règles de la bonne foi veulent que l'organisation informe le fonctionnaire à l'avance de toute mesure qui risquerait de porter atteinte à ses droits ou de léser ses intérêts légitimes.»

22. Rien ne justifie que la requérante ait été informée le 4 septembre 2009, en présence de tiers, que son poste serait supprimé, alors qu'elle participait à une réunion avec le médiateur afin de discuter de la possibilité de son détachement à un autre département. Cette façon de procéder

témoignait d'un manque de délicatesse et était inappropriée. La requérante a droit à ce titre à des dommages-intérêts pour tort moral.

23. Le Tribunal estime également, comme l'a fait le Comité d'appel du Siège à juste titre, que l'OMS a manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante en supprimant son poste alors qu'en même temps elle organisait un processus de recrutement en vue de pourvoir le poste P-4, dont la requérante était qualifiée pour assumer les fonctions. Le Tribunal note dans la décision attaquée la déclaration selon laquelle les fonctions afférentes à ce poste n'étaient pas similaires à celles du poste P-5 de la requérante en ce que cette dernière était chargée du renforcement des capacités, alors que le poste P-4 était centré sur la gestion intégrée des maladies de l'adolescent et de l'adulte (IMAI), en particulier sur l'élaboration de cours de formation préparatoire. Toutefois, le point essentiel est que la requérante, dont le poste était supprimé, était qualifiée pour s'acquitter des fonctions afférentes au poste P-4, mais qu'il n'avait jamais été envisagé de l'y nommer. Cela constituait un manquement par l'OMS à son devoir de sollicitude, ce qui justifie également l'octroi à la requérante de dommages-intérêts pour tort moral. Il est à relever qu'alors que la vacance du poste P-4 a été publiée le 26 juin 2009 ce n'est que le 9 octobre 2009, le jour même où a été approuvée la demande de suppression du poste de la requérante, que les entretiens se sont déroulés.

24. La requérante soutient que l'OMS a commis une erreur en ne prenant pas de dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour la réaffecter, manquant ainsi à son devoir de sollicitude envers elle. Pour sa part, l'OMS fait valoir que la requérante n'avait aucun droit à une réaffectation. Selon l'Organisation, cela s'explique par le fait que, conformément aux dispositions de l'article 1050.2 du Règlement du personnel, la requérante ne comptait pas cinq années de service continu et ininterrompu. L'article 1050.2 prévoit notamment ce qui suit :

«Quand un poste occupé par un membre du personnel [...] engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu, est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général [...].»

25. Au moment où la requérante a quitté l'Organisation, elle comptait quelque treize années de service au sein de l'OMS, avec une interruption entre janvier 2006 et février 2008. Durant cette période, elle a travaillé en qualité de consultante internationale, notamment au service de l'OMS dans le cadre d'engagements à court terme. La requérante soutient que cette période ne doit pas être considérée comme ayant interrompu la continuité dans son service au sein de l'OMS dans la mesure où le non-renouvellement de son contrat en novembre 2005 ne résultait pas d'une faute de sa part, mais était dû uniquement à un retard administratif imprévu dans le processus de prolongation de son contrat. Le Tribunal relève que la requérante s'est présentée au travail pendant près de deux mois après l'échéance de ce contrat, c'est-à-dire, comme elle l'explique, «jusqu'à ce qu'il soit devenu impossible de conserver un logement à Nairobi sans source de revenu». Pour sa part, l'OMS soutient que l'interruption en question est survenue en raison d'un manque de financement et qu'il n'était donc pas possible de lui proposer un autre engagement.

26. Le Tribunal estime que, dans ces circonstances, l'OMS était tenue, conformément à l'article 1050.2 du Règlement du personnel, de prendre des dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter la requérante, comme expliqué dans le jugement 3582, au considérant 13 :

«[La] version [française] diffère quelque peu du texte anglais, en ce que, au lieu des mots «engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu», on lit dans celui-ci les mots “*served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more*”. Ainsi, la version anglaise du texte, sur lequel s'est fondé le jugement 3159 du Tribunal, semble être plus rigoureuse que la version française selon laquelle un membre du personnel peut bénéficier de la procédure de réaffectation suite à l'expiration de son contrat ou la suppression de son poste, aux conditions qu'il ait été engagé à titre continu ou pour une durée déterminée au moment des faits et qu'il ait alors été au service de l'Organisation pendant au moins cinq années, de façon continue et sans interruption.

Or, il est de jurisprudence constante que, lorsqu'elles comportent une ambiguïté, les dispositions statutaires ou réglementaires édictées par une organisation internationale doivent, par principe, être interprétées dans le sens favorable aux intérêts de ses fonctionnaires, et non à ceux de l'organisation elle-même (voir le jugement 3369, au considérant 12). Il en résulte que la

requérante, qui, au moment des faits litigieux, remplissait les deux conditions cumulatives résultant de la version française de l'article 1050.2 du Règlement du personnel, entrant dans la catégorie des fonctionnaires qui doivent être mis au bénéfice des dispositions applicables en matière de réaffectation.»

27. L'OMS a tenu compte du principe établi de longue date selon lequel, en vertu du devoir de sollicitude qu'elle a envers un fonctionnaire dont le poste est supprimé, une organisation internationale doit considérer la possibilité de nommer cette personne à d'autres postes correspondant à ses compétences. Ainsi, dans sa lettre du 27 novembre 2009 informant la requérante de la suppression de son poste, l'OMS avait proposé de considérer en priorité pendant une période de douze mois après sa cessation de service sa candidature pour tout poste vacant correspondant à ses compétences. La requérante fait observer que le Comité d'appel du Siège a conclu que l'OMS n'a pas dûment considéré la possibilité de la nommer à d'autres postes correspondant à ses compétences, manquant ainsi à son devoir de sollicitude envers elle. Le Tribunal constate cependant que, dans la décision attaquée, le Directeur général a rejeté cette conclusion au motif que la requérante n'était pas qualifiée pour occuper les postes qui étaient devenus vacants. La requérante s'était portée candidate pour plusieurs postes, mais ses candidatures avaient été rejetées pour diverses raisons.

28. Si, au considérant 23 ci-dessus, le point essentiel était qu'il existait un poste pour lequel la requérante était qualifiée mais que l'Organisation n'avait pas envisagé de l'y nommer, il s'agit maintenant de déterminer si la requérante a eu par la suite la possibilité de se porter candidate à d'autres postes. La question de savoir si la candidature de la requérante à ces postes devait être retenue dépendait du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et de l'issue des procédures de recrutement. En l'absence d'éléments de preuve démontrant que ces procédures étaient entachées d'illégalité et que le pouvoir discrétionnaire a été exercé de manière abusive, le moyen tiré du manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude à cet égard est dénué de fondement et doit donc être rejeté.

29. S'agissant de la question de la non-divulgence de documents, il convient tout d'abord de citer les considérants 16, 17 et 20 du jugement 3586 :

«16. Le Tribunal a maintes fois rappelé, par exemple dans les jugements 2700, au considérant 6, et 3295, au considérant 13, que le fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre. En vertu de ce principe, la divulgation de ces pièces ne peut normalement être refusée pour des raisons de confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents. Mais cette divulgation ne saurait être refusée dans le seul but de renforcer la position de l'administration ou d'un fonctionnaire. Le Tribunal ne voit rien dans les circonstances de l'espèce qui dénote un cas spécial justifiant un refus de communiquer au requérant le document transmis par l'OMS au Comité d'appel du Siège.

17. Il est de jurisprudence constante que le principe d'égalité des armes doit être respecté en s'assurant que toutes les parties à une affaire disposent de l'ensemble des documents utilisés par un organe de recours tel que le Comité d'appel du Siège dans le cadre d'une procédure de recours interne et que tout manquement à ce principe constitue une violation du droit à une procédure régulière. En ne fournissant pas les documents pertinents au requérant, l'OMS a violé ce droit. Elle l'a également violé en ne communiquant pas tous les accords et informations s'y rapportant qui auraient pu permettre au Comité d'appel du Siège de déterminer en toute connaissance de cause si les contraintes budgétaires invoquées constituaient une raison valable de ne pas prolonger le contrat du requérant.

[...]

20. Le Tribunal estime que, dès lors que l'OMS n'a pas communiqué tous les documents pertinents au Comité d'appel du Siège, son enquête était incomplète et cela a eu pour conséquence d'empêcher le Comité d'examiner correctement les faits. Il s'ensuit que la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant constituait une violation par l'OMS non seulement du droit à une procédure régulière mais également de son devoir de sollicitude, et la décision attaquée doit être annulée. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral. La décision lui a également fait perdre une chance de voir son contrat renouvelé ainsi que des perspectives de carrière, ce qui justifie l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel.»

30. Comme relevé plus haut, le Comité d'appel du Siège a demandé des informations et des documents supplémentaires à l'OMS à six reprises. L'OMS a fourni les informations et documents demandés au Comité à titre confidentiel et pour son usage exclusif. Ils n'ont pas été transmis

à la requérante, qui en demande la communication. Elle soutient que, dans la mesure où seule l'OMS détient les informations et les documents permettant de déterminer si son poste a ou non été supprimé de manière illégale, il devrait être demandé à l'Organisation de les communiquer au Tribunal et à elle-même. Elle demande qu'il soit ordonné à l'OMS de produire «tout élément de preuve et toute information pertinents permettant de démontrer que [la suppression de son poste] était nécessaire et régulière, et que l'administration a fait tout ce qui était en son pouvoir pour [la] réaffecter à un poste vacant ou mis au concours pour lequel elle [était] qualifiée». Les informations et les documents pertinents auraient pu aider le Comité d'appel du Siège et le Tribunal à se prononcer sur ces questions. Il était donc dans l'intérêt de l'OMS de les communiquer. Par ailleurs, il aurait été nécessaire de les transmettre également à la requérante afin de l'aider à préparer son dossier dans le cadre de la procédure. Cependant, la demande précitée telle que formulée par la requérante est trop générale.

31. Plus précisément, la requérante a demandé qu'il soit ordonné à l'OMS de communiquer la demande justifiant la suppression de son poste qui doit être envoyée au Directeur général en vertu du paragraphe 150 de la section 3 de la partie III du Manuel de l'OMS. Même si la requérante ne pouvait prétendre à ce que lui soient communiqués les procès-verbaux et comptes rendus des délibérations, elle avait le droit de disposer de ce document, comme d'ailleurs de l'ensemble des documents qui étaient communiqués au Comité d'appel du Siège, anonymisés le cas échéant de façon à protéger les intérêts des tiers. L'OMS s'est dite prête à communiquer au Tribunal les documents qu'elle a fournis au Comité, et le Tribunal en a demandé la communication. Étant donné que la décision attaquée doit être annulée et que la requérante se verra allouer des dommages-intérêts, il n'est pas nécessaire d'ordonner que ces documents soient communiqués à la requérante. Toutefois, le fait que l'OMS n'ait pas transmis à la requérante les documents pertinents dans le cadre de la procédure de recours interne a enfreint le principe du contradictoire ou le principe d'égalité des armes, ce qui constitue une violation du droit à une procédure régulière justifiant l'octroi à la requérante de dommages-intérêts pour tort moral.

32. La requérante demande qu'il soit ordonné à l'OMS de la réintégrer à son poste, qui a été supprimé de façon illégale. Or le Tribunal a déclaré dans le jugement 3353, au considérant 35, par exemple, que la réintégration d'une personne dans le cadre d'un contrat de durée déterminée ne peut être ordonnée que dans des situations exceptionnelles. Les circonstances du cas d'espèce ne revêtent pas un caractère exceptionnel, mais la requérante se verra allouer une indemnité de 90 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte d'une chance appréciable de voir son contrat renouvelé, de la perte d'une opportunité d'avancement de carrière résultant de la suppression illégale de son poste et du manquement de l'OMS à son obligation de prendre des dispositions, dans la mesure du raisonnable, pour la réaffecter, en vertu de l'article 1050.2 du Règlement du personnel. La requérante se verra également allouer une indemnité de 70 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison de l'atteinte à sa dignité, des violations du droit à une procédure régulière et du devoir de sollicitude de l'OMS envers elle, ainsi que pour la durée excessive de la procédure de recours interne. Ces sommes devront lui être versées dans un délai de trente jours à compter de la date du prononcé du présent jugement, faute de quoi elles porteront intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de cette date et jusqu'à la date du paiement. En outre, la requérante se verra octroyer la somme de 7 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'OMS versera à la requérante une indemnité de 90 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.
3. L'OMS versera également à la requérante une indemnité de 70 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

4. Les sommes octroyées aux points 2 et 3 ci-dessus porteront intérêt au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date du prononcé du présent jugement et jusqu'à la date du paiement, sauf si elles sont versées dans les trente jours suivant la date du prononcé.
5. L'OMS versera en outre à la requérante la somme de 7 000 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 12 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ