

QUARANTE-SIXIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire GLORIOSO

Jugement No 450

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par la dame Glorioso, Olinda, le 16 septembre 1980, la réponse de l'Organisation en date du 15 décembre 1980, la réplique de la requérante du 20 février 1981 et la duplique de la PAHO du 3 avril 1981;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal et les dispositions 4.2 et 8.1 du Statut du personnel, 410, 440, 510.1, 530, 565.2, 580.1, 910 et 1230 du Règlement du personnel de la PAHO et II.5.195 du Manuel de l'Organisation;

Après avoir procédé à l'examen des pièces du dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Engagée au grade G.3 en qualité d'assistante au Service des achats du Bureau sanitaire panaméricain, Secrétariat de la PAHO, en 1973, la dame Glorioso fut promue au grade G.5 dès 1974. Son supérieur immédiat était la dame Shuert et le chef de celle-ci et du service, le sieur Umstead. L'évaluation de ses services pendant cette période fut toujours très satisfaisante. A la suite d'un cours qu'elle suivit en février 1977 sur les méthodes d'achat, la requérante fit des propositions de réforme au sieur Umstead, qui l'en remercia. Ses rapports avec ses supérieurs se détériorèrent ensuite; en particulier, le sieur Umstead lui infligea une réprimande le 12 mai 1977, que le chef du personnel jugea injustifiée et fit supprimer. Dans le rapport d'évaluation de ses services pour la période du 1er décembre 1976 au 30 novembre 1977, la dame Shuert, tout en louant sa capacité de travail, déclara qu'il lui faudrait en améliorer le rendement et la qualité. A sa demande, la requérante fut alors transférée, le 15 mars 1978, dans une autre section du Service des achats, dirigée par le sieur Glenn et, plus tard, elle travailla sous les ordres du sieur Brooks, mais pour une courte période seulement. Le rapport d'évaluation établi par le sieur Glenn en des termes entièrement favorables fut visé par la requérante, mais ensuite, la dame Shuert y ajouta ses observations pour la période du 1er décembre 1977 au 15 mars 1978, observations qui confirmèrent les critiques du précédent rapport, et le sieur Brooks annota aussi les siennes: tout en estimant le travail de la requérante très satisfaisant, il mettait en doute son sens des priorités. La requérante fut ensuite placée à nouveau sous les ordres de la dame Shuert et ses relations avec ses chefs devinrent plus tendues encore, de sorte que le sieur Umstead demanda, le 31 janvier 1979, que son engagement ne soit pas renouvelé ou qu'elle soit mutée à un autre service. Le chef du personnel renouvela néanmoins son contrat pour deux années, mais l'avis par une note datée du 30 avril 1979 qu'elle était mutée au Service du personnel. La requérante y fut affectée à une section nouvellement créée, dirigée par le sieur Custy, et reçut une description de ses tâches le 11 octobre 1979. La requérante déclare qu'elle occupe un bureau éloigné de ceux de ses collègues et soutient qu'elle est tenue à l'écart de la marche du service et qu'on lui assigne des tâches de pure routine (dactylographie, téléphone), sans rapport avec son grade et son expérience. Le 12 décembre 1979, la requérante saisit le Comité d'enquête et d'appel d'une demande de réintégration dans son poste antérieur au Service des achats ou une affectation à un poste comparable, la suppression des évaluations défavorables de son travail, l'accession au grade G.6 et une demande d'indemnisation au titre des frais médicaux, du préjudice moral subi, des atteintes à sa réputation et de ses dépens. Le comité conclut à l'unanimité, le 22 avril 1980, que la décision de transfert n'était pas entachée de partialité, et qu'elle était motivée par un désir sincère de mettre fin à un conflit dans un service, mais il recommanda néanmoins au Directeur, vu le tort causé par le transfert, de rembourser les dépenses médicales, de donner la plus haute priorité à la formation de la requérante pour le travail du service du personnel, de supprimer les commentaires du sieur Brooks du rapport d'évaluation de 1978, de présenter des excuses à la requérante pour la réprimande que lui a infligée le sieur Umstead en 1977 et de lui rembourser un tiers de ses frais. Le 18 juin 1980, le Directeur fit siennes ces recommandations et c'est contre cette décision que la présente requête est dirigée.

B. Dans sa requête, la dame Glorioso soutient : a) La décision enfreint la disposition 1230, qui reconnaît le droit de contester un transfert entaché de partialité. Le motif invoqué à l'appui du transfert une prétendue réorganisation et

le prétexte qu'il n'y avait plus suffisamment à faire pour la requérante au Service des achats est démenti par les faits, puisqu'un appel de candidatures a été lancé pour pourvoir son poste après qu'elle l'eut quitté. En revanche, ses tâches au Service du personnel sont des tâches secondaires, improvisées. Le véritable motif est l'animosité suscitée chez la dame Shuert par les suggestions de réformes que la requérante a envoyées directement au sieur Umstead, qui a appuyé la dame Shuert. La tension ainsi créée a été aggravée par les activités de la requérante au sein de l'Association du personnel, laquelle était en conflit ouvert avec le sieur Umstead en raison de ses prétendues méthodes despotiques. Une preuve du parti pris réside dans le changement soudain de la teneur des rapports annuels de la requérante, qui sont devenus critiques sans le moindre avertissement préalable et dans le fait que l'appréciation objective et favorable du sieur Glenn a été délibérément contrecarrée par les remarques des deux autres supérieurs. b) La décision enfreint l'article 4.2 du Statut du personnel et la disposition 410.1 du Règlement du personnel : ces dispositions affirment que trois considérations majeures doivent présider aux transferts: l'efficacité, la compétence et l'intégrité. La requérante déclare qu'elle a été victime d'une "vendetta", sans qu'on tienne compte du fait incontesté qu'elle était un fonctionnaire efficace et compétent. c) La décision enfreint les dispositions 510.1 du Règlement du personnel et II.5.195 du Manuel, qui demandent qu'il soit tenu compte, lors des affectations, des capacités et des intérêts particuliers de l'agent et de l'intérêt de l'Organisation: il ne pouvait être dans l'intérêt de l'Organisation de priver le Service des achats d'une personne aussi expérimentée que la requérante, très attachée à son travail. d) La décision enfreint les dispositions 440.1, 440.1.1, 530.3, 530.4 et 580.1: avant tout engagement d'un futur membre du personnel, celui-ci est avisé de la nature du poste et une description de ses tâches lui est remise. Il va de soi que les mêmes garanties doivent être fournies à l'intéressé lors d'un changement de statut analogue. Tel est pour l'essentiel l'objet de ces dispositions, estime la requérante. Quant à elle, elle a été avisée deux heures plus tôt de sa mutation et n'a reçu la description de ses tâches que quatre mois plus tard. e) La décision enfreint la disposition 530, qui enjoint aux chefs de guider leurs subordonnés et d'avoir de fréquents entretiens avec eux au sujet de leur travail. Le sieur Umstead et la dame Shuert n'ont rien fait de semblable et leurs critiques dans les rapports d'évaluation n'ont été précédées d'aucun avertissement. La requérante ajoute qu'après son transfert, elle a été la victime de la même négligence. f) La décision enfreint l'article 8.1 du Statut du personnel et la disposition 310 du Règlement du personnel relatifs à la consultation du personnel et au droit d'association : représentante élue par l'Association du personnel, la dame Glorioso a fréquemment été appelée, dit-elle, à protester contre les entorses aux procédures réglementaires et, notamment, à propos d'agissements du sieur Umstead ayant entraîné plusieurs recours de ses subordonnés et un litige entre lui et l'Association du personnel.

C. Dans ses conclusions, la requérante demande au Tribunal de céans d'ordonner : sa réintégration au Service des achats ou son affectation à un emploi comparable de niveau G.6, la suppression dans son dossier personnel des évaluations irrégulières et entachées de parti pris; le versement d'une indemnité pour tort moral; le remboursement des frais médicaux entraînés par les troubles nerveux causés par les persécutions dont elle a été l'objet; une réparation au titre des souffrances morales et des humiliations subies et le remboursement des frais qu'elle a exposés pour sa défense.

D. La défenderesse répond que ta décision a consisté simplement à réaffecter la requérante dans une autre section en raison des problèmes causés par les tensions avec ses chefs et que ce motif lui a été expliqué et se trouve corroboré par les faits de la cause. Il est inexact que le motif invoqué ait été une réorganisation ou le manque de travail : rien de cela n'est dit dans la note du 30 avril 1979 du chef du personnel annonçant la mutation. d'autre part, les considérations d'efficacité n'excluent pas la possibilité de transférer un membre du personnel pour sauvegarder l'harmonie des relations de travail dans un service : au contraire, cela répond au besoin d'efficacité tant des personnes en cause que de l'Organisation. Le Directeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ordonner un transfert dans l'intérêt de la PAHO (disposition 565.2 du Règlement du personnel). Pour ce qui est des intérêts de la personne transférée, la défenderesse souligne que la disposition 510.1 précise qu'il en est tenu compte "dans la mesure du possible". La requérante a été mutée dans son propre intérêt à des fonctions répondant à ses capacités et où elle pouvait prendre un nouveau départ. Pour ce qui est de l'argument exposé au point B. d) ci-dessus, la défenderesse fait observer que les dispositions dont il s'agit concernent l'engagement de nouveaux membres du personnel et non pas les transferts. Au demeurant, la requérante a eu connaissance de la mutation envisagée puisque, dès le 31 janvier, le sieur Umstead l'avait préconisée. Si la description des tâches a tardé, c'est qu'il s'agissait d'une section nouvellement créée. Au début, la requérante a participé avec bonne volonté à cette nouvelle activité, puis elle a changé d'attitude, comme l'a signalé le chef, le sieur Custy, dans le rapport d'évaluation pour la période du 1er décembre 1978 au 30 novembre 1979. Les nouvelles tâches de la requérante, quoique différentes, n'étaient pas non plus d'un niveau inférieur à ses anciennes fonctions. Quant au prétendu manque de directives de la part de ses chefs, il est sans fondement et, de toute manière, sans pertinence en l'espèce. Contrairement à ce que la requérante affirme, elle n'a pas été délibérément tenue à l'écart de ses collègues dans son nouveau poste : comme elle est appelée à utiliser constamment tous les dossiers de la section, il est normal qu'elle ait été placée dans le

bureau où ils sont conservés. Enfin, la défenderesse déclare que les activités de la requérante au sein de l'Association du personnel sont totalement étrangères à l'attitude du sieur Umstead à son égard. d'ailleurs, la requérante n'a été élue membre du Comité du personnel que le 3 mai 1979, c'est-à-dire après son transfert. Au sujet de la réparation demandée, la défenderesse souligne que la requérante n'a aucun droit à être réintégrée dans son poste et encore moins à une promotion au grade G.6. Le préjudice relatif à l'évaluation du sieur Brooks a déjà été amplement réparé par la mesure prise sur la recommandation du Comité d'enquête et d'appel et par les observations que la requérante a pu y joindre. Aucun préjudice n'a été causé à la requérante par le transfert dans des fonctions équivalentes et, par conséquent, le comité a eu raison de ne recommander que le remboursement d'un tiers des frais. La PAHO conclut en conséquence au rejet de la requête pour autant que celle-ci revendique plus qu'il n'a été accordé sur la recommandation du comité.

E. La requérante constate dans sa réplique que la défenderesse n'a pas répondu à des arguments essentiels : peut-on transférer un membre du personnel avec un préavis de deux heures seulement et sans description du poste nouveau ? Est-il dans l'intérêt de l'Organisation de transférer une personne capable d'un service où elle est nécessaire et utile à un service où l'on ne met pas à profit ses capacités, alors que le chef du service est notoirement responsable des tensions qui ont amené le transfert ? n'est-ce pas un abus de pouvoir que d'"exiler" un subordonné dans de telles conditions ? Si le motif de la décision est de rétablir l'harmonie dans un service, pourquoi l'Organisation ne s'est-elle pas attaquée à la racine du mal, à savoir l'attitude du chef responsable ? La requérante ajoute que son transfert ne répondait pas à l'intérêt de l'Organisation et qu'il constitue, par conséquent, un excès de pouvoir. En prenant la décision, le chef du personnel a tiré des conclusions erronées du dossier et a méconnu des faits essentiels, à savoir la conduite du chef. En ce qui concerne la disposition 510.1, l'accent mis par la défenderesse sur l'expression "dans la mesure du possible" aboutit en pratique à priver cette disposition de tout sens : en fait, il n'a été tenu aucunement compte des intérêts et capacités de la requérante. Celle-ci maintient que les garanties offertes par le Statut et le Règlement en matière de description des tâches en cas d'engagement s'appliquent à fortiori au transfert. Quant au préavis de transfert, il est absurde d'interpréter la note du sieur Umstead du 31 janvier comme un préavis. Si le service où la requérante a été mutée était si nouveau et inorganisé encore que le dit la défenderesse, pourquoi tant de hâte à y affecter la requérante, alors qu'un collaborateur à court terme eût pu aisément accomplir les tâches mineures d'un niveau G.3 dont elle a été chargée ? La requérante souligne que personne n'a occupé avant elle le sombre bureau où se trouvent les dossiers. L'humiliation ainsi infligée a été aggravée par l'obligation qui lui a été imposée de tenir un compte rendu minutieux minute par minute de ses activités, même les plus élémentaires et modestes, ce qui a fait d'elle la risée de ses collègues. En outre, les questions que le sieur Custy lui a posées au sujet de ses activités pour l'Association du personnel étaient entièrement déplacées. Bien avant son élection au comité de l'association, elle jouait un rôle actif, comme le prouve sa campagne électorale menée avant son transfert. La requérante maintient en conséquence toutes ses conclusions.

F. Dans sa duplique, la PAHO relève que la requérante s'est dûment vu offrir la possibilité, dont elle a fait usage, d'ajouter ses commentaires au rapport d'appréciation de son travail établi en 1978, et tout recours contre ce rapport est tardif en tout état de cause. En outre, les critiques sont formulées en termes modérés, qui ne suggèrent aucune partialité au détriment de la requérante, pas plus qu'ils ne justifient sa "violente réaction". Les observations du sieur Brooks au sujet du travail de la dame Glorioso ont été retirées du dossier de celle-ci. Le climat d'animosité entre elle et le sieur Umstead ressort des pièces du dossier. L'administration s'est abstenue d'aborder leurs accusations mutuelles quant au fond; elle a accordé à l'intéressée le renouvellement normal de son contrat et peu après, un poste étant devenu vacant au Service du personnel, elle y a été mutée de manière à mettre un terme aux difficultés. La requérante se plaint à tort de ses conditions matérielles de travail au Service du personnel. Ainsi que le Comité d'enquête et d'appel l'avait recommandé, elle a bénéficié d'une formation, qui s'est poursuivie à partir de janvier 1981 à l'Unité des opérations du Département du personnel et la requérante est apparemment satisfaite du changement apporté à ses fonctions. Le chef du personnel lui a présenté des excuses pour l'avoir informée de son transfert au tout dernier moment. L'absence d'une description de poste n'affecte pas la légalité de la mutation et elle était d'ailleurs compréhensible étant donné que l'unité venait d'être créée. La mutation avait pour but tant de répondre à un besoin dans la nouvelle unité de la requérante que d'éliminer un conflit dans l'ancienne. L'absence de frictions entre un membre du personnel et son supérieur est du reste un important facteur d'efficacité, laquelle est l'un des critères mentionnés à la disposition 410.1 du Règlement et à l'article 4.2 du Statut du personnel. "Les capacités et les intérêts" de la requérante ont trait aux travaux de bureau en général; ils n'ont pas un caractère si "particulier" qu'ils empêcheraient son transfert à d'autres tâches de même nature. Elle n'est pas fondée à dire que le sieur Custy se serait mêlé de façon déplacée de ses activités syndicales : il s'est contenté de lui rappeler la nécessaire discrétion et le risque d'un conflit d'intérêts. La requérante tente également à tort d'établir une relation entre ses activités syndicales et son conflit avec le sieur Umstead. La PAHO invite le Tribunal à rejeter l'ensemble des conclusions dans la mesure où elles vont au-delà de ce que le Directeur a déjà accepté à la suite des

recommandations du comité.

CONSIDERE :

Sur le pouvoir d'examen du Tribunal

1. Le 1er mai 1979, la requérante a été transférée du Service des achats à celui du personnel. Elle appela de cette décision auprès du Comité d'enquête et d'appel, en réclamant : sa réintégration à son poste antérieur ou son affectation à un poste comparable; l'élimination de rapports qui lui étaient défavorables; une indemnité pour tort moral; sa promotion au grade G.6, ainsi que la compensation du manque à gagner causé par les appréciations dont elle avait p l'objet; le paiement de ses frais médicaux; une indemnité pour troubles psychiques; une autre pour atteinte à sa réputation; le remboursement de ses frais de procédure.

Le 22 avril 1980, le Comité d'enquête et d'appel recommanda au Directeur de prendre les mesures suivantes : payer les frais médicaux de la requérante; lui faire suivre des cours de perfectionnement; expurger un rapport d'appréciation; lui présenter des excuses en raison d'une réprimande injustifiée; lui rembourser le tiers de ses frais de procédure. Pour le surplus, il proposa d'écarter les conclusions de l'appel.

Le 18 juin 1980, le Directeur accepta pour l'essentiel le préavis du Comité d'enquête et d'appel, maintenant ainsi, notamment, la décision de transférer la requérante d'un service à un autre. La présente requête se dirige non seulement contre la confirmation du transfert, mais aussi contre le rejet partiel des prétentions tendant à la réparation du dommage prétendument subi.

2. Le transfert contesté a été ordonné en vertu de l'article 565.2 du Règlement du personnel. Prévoyant la possibilité de muter un fonctionnaire chaque fois que l'intérêt de l'Organisation l'exige, cette disposition attribue un large pouvoir d'appréciation aux organes chargés de l'appliquer. Dès lors, la décision attaquée ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts.

Sur les erreurs de fait ou l'omission de tenir compte de faits essentiels

3. La requérante invoque expressément la violation de dispositions statutaires ou réglementaires, soit l'existence de vices de procédure et d'erreurs de droit. Toutefois, pour étayer les moyens qu'elle fonde sur des textes, elle laisse entendre que son transfert n'était justifié ni par l'insuffisance de ses services ni par une mésentente entre elle et ses chefs. Autrement dit, elle reproche implicitement à la décision attaquée de tabler sur des faits erronés et de ne pas tenir compte de faits essentiels. Il y a lieu de statuer d'abord sur ces griefs, ce qui nécessite l'examen des appréciations dont la requérante a été l'objet de la part de ses chefs.

4. Les premiers rapports émis sur le compte de la requérante lui sont favorables sans réserve. C'est pourquoi, en 1974, elle a bénéficié d'une promotion.

En revanche, pour la période du 1er décembre 1976 au 30 novembre 1977, la dame Shuert, supérieur immédiat de la requérante, lui adressa tout à la fois des éloges et des critiques, en relevant notamment que son avancement dépendait de l'amélioration de son travail dans divers domaines. Non seulement le sieur Umstead, chef du Service des achats, approuva les observations de la dame Shuert, mais il avait infligé lui-même à la requérante, le 12 mai 1977, une réprimande écrite, qui fut cependant retirée sur l'intervention du chef de l'administration.

Après avoir pris connaissance des appréciations de ses supérieurs, la requérante sollicita son transfert dans le cadre du Service des achats. Elle obtint satisfaction. Aussi, pendant la période du 1er décembre 1977 au 30 novembre 1978, fut-elle placée successivement sous les ordres de la dame Shuert, du sieur Glenn et du sieur Brooks. La première confirma l'opinion qu'elle avait exprimée; le deuxième se déclara satisfait de la requérante; quant au troisième, il porta sur elle un jugement nuancé, qui s'accompagnait en particulier de doutes sur son sens des priorités.

Les relations de la requérante avec la dame Shuert et le sieur Umstead continuèrent à se détériorer. Dans un mémorandum daté du 31 janvier 1979 et communiqué en copie à la requérante, le sieur Umstead proposa au chef du Service du personnel de ne pas renouveler l'engagement de l'intéressée ou de la muter dans un autre service le plus tôt possible, au plus tard le 30 avril 1979. Le 26 mars 1979, le chef du Service du personnel reconduisit le

contrat de la requérante pour deux ans, mais non sans rappeler les réserves formulées par ses supérieurs. Puis, le 30 avril 1979, invoquant les besoins et l'intérêt de l'Organisation, il informa la requérante du transfert de son poste au Service du personnel, avec effet au 1er mai 1979.

A partir de cette dernière date, la requérante a exercé son activité, sous la Direction du sieur Custy, dans une unité dont la formation dura plusieurs mois. Elle ne reçut que le 11 octobre 1979 la description de son nouveau poste. Dans son rapport sur la période qui s'est terminée le 30 novembre 1979, le sieur Custy signala qu'après avoir fait preuve de zèle jusqu'à l'établissement de la description de poste, la requérante s'est relâchée.

5. Les faits relatés ci-dessus sont susceptibles d'être interprétés différemment.

La requérante dénie toute valeur probante aux appréciations défavorables émises à son sujet. Elle soutient notamment : qu'elle s'est attirée l'animosité de la dame Shuert en soumettant directement au sieur Umstead des suggestions sur les méthodes de travail appliquées dans le Service des achats; qu'elle a encouru, en raison de son activité syndicale, la vindicte du sieur Umstead, qui avait aussi créé des difficultés, pour le même motif, à plusieurs membres de l'Association du personnel; qu'elle n'a travaillé que quelques jours avec le sieur Brooks, qui était dès lors incapable de la juger en connaissance de cause; qu'elle a essuyé des représailles de la part du sieur Custy eu égard au rôle qu'elle joue dans l'Association du personnel et à l'appel qu'elle avait formé contre la décision de transfert. Bref, elle fait valoir que, ses capacités étant restées les mêmes, les opinions divergentes de ses chefs ne peuvent s'expliquer que par le parti pris de certains d'entre eux.

Les arguments de la requérante ne sont toutefois pas déterminants. Il n'est pas vraisemblable que la dame Shuert ait pris sérieusement ombrage de la démarche de peu d'importance que la requérante avait faite auprès du sieur Umstead. En outre, si ce dernier avait été réellement influencé par l'activité syndicale que la requérante exerçait depuis longtemps, il n'aurait sans doute pas attendu jusqu'en 1978 pour se prononcer en sa défaveur. De plus, il assigne à la collaboration avec le sieur Brooks, en fait, une durée plus longue que celle qu'indique la requérante. Enfin, il semble que, si le sieur Custy s'est intéressé à l'activité syndicale de la requérante, c'est dans la mesure légitime où elle pouvait entrer en conflit avec la qualité de fonctionnaire attaché au Service du personnel. Au demeurant, il n'est pas exclu que la requérante, tout en conservant ses capacités, ait adopté momentanément une attitude qui devait lui valoir des remarques désobligeantes.

Dans ces conditions, les motifs que la requérante avance à l'appui de sa thèse ne paraissent pas de plus de poids que ceux qui plaident en sens contraire. Par conséquent, en admettant implicitement que les services de la requérante et ses relations avec ses chefs laissent à désirer, la décision attaquée n'est pas entachée d'erreurs de fait ni n'omet de tenir compte de faits essentiels. Elle reste bien plutôt dans les limites de la liberté d'appréciation dont disposait son auteur. C'est sur la base de cette prémisse qu'il s'agit d'examiner maintenant les vices de procédure et les erreurs de droit que dénonce la requérante.

Sur les vices de procédure et les erreurs de droit

6. En premier lieu, la requérante se prétend victime de partialité au sens de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel. Il ressort du considérant précédent que le Directeur pouvait, sans dépasser son pouvoir d'appréciation, tenir pour fondées les critiques adressées à la requérante par ses supérieurs. Aussi n'a-t-il pas commis d'erreur de droit en écartant le grief de partialité.

7. La requérante invoque à tort les articles 4.2 du Statut du personnel et 410.1 du Règlement du personnel, qui invitent l'Organisation à recruter ses agents selon les critères de l'efficacité, de la compétence et de l'intégrité. Ces dispositions n'empêchent pas l'Organisation de déplacer un fonctionnaire, si qualifié soit-il, en cas de mésentente entre ses chefs et lui. Au contraire, la mutation de ce fonctionnaire est de nature à favoriser l'utilisation de ses mérites. Dès lors, en l'espèce, ce n'était pas agir sans droit que de transférer la requérante, dont les relations avec ses supérieurs pouvaient être considérées comme altérées.

8. Ensuite, la requérante estime que la décision attaquée a fait abstraction de ses capacités et de ses intérêts particuliers au mépris de l'article 510.1 du Règlement du personnel. Elle allègue notamment qu'après son arrivée au Service du personnel, elle a été séparée de ses collègues et affectée à des tâches d'un niveau inférieur à son grade. Toutefois, si la disposition précitée oblige effectivement le Directeur à tenir compte des capacités et des intérêts particuliers des agents, elle ne pose cette exigence que "dans la mesure du possible", soit sous réserve des intérêts de l'Organisation. Or, dans le cas particulier, les intérêts de l'Organisation faisaient obstacle au maintien de la

requérante dans un service où elle ne donnait pas entière satisfaction, ainsi que le Directeur pouvait l'admettre.

9. La requérante se prévaut encore des dispositions réglementaires telles que les articles 440.1, 440.1.1 et 580.1 qui prévoient notamment la remise d'une offre à tout nouvel agent, avec indication de la nature de l'engagement, de sa durée, de la période de stage, du titre et des fonctions du poste, ainsi que du traitement et des indemnités. N'ayant reçu la description de son poste que plusieurs mois après son transfert, la requérante se plaint de la méconnaissance des dispositions invoquées.

Point n'est besoin de décider si, comme le prétend l'Organisation, lesdites règles sont inapplicables en l'espèce, où la requérante a été non pas nouvellement nommée, mais simplement mutée dans un service en voie de réorganisation. Quoi qu'il en soit, leur transgression éventuelle ne pourrait entraîner l'annulation de la décision attaquée que si elle était de nature à causer un préjudice à la requérante, par exemple à empêcher l'établissement régulier d'un rapport d'appréciation sur son compte. Tel n'est cependant pas le cas. Preuve en est que, malgré la remise tardive de la description de poste, le sieur Custy a été en mesure d'apprécier l'activité de la requérante depuis son entrée au Service du personnel.

10. La requérante reproche aussi à ses supérieurs de ne pas l'avoir renseignée, instruite et conseillée selon les prescriptions des articles 530.1 et suivants du Règlement du personnel. L'Organisation repousse ce grief, dont les pièces du dossier ne prouvent pas l'exactitude et qui, partant, ne peut être retenu.

11. Enfin, allègue la requérante, son affiliation à l'Association du personnel est un des motifs de la décision attaquée, qui viole ainsi le droit d'association reconnu par les articles 910 et suivants du Règlement du personnel. Cependant, au regard des développements précédents, le transfert de la requérante peut s'expliquer par ses défaillances et sa mésintelligence avec ses chefs, indépendamment de son activité syndicale. La requérante n'a donc pas établi l'existence d'un rapport de causalité entre cette activité et la mesure dont elle a été l'objet. Le moyen tiré de la lésion du droit d'association manque dès lors de base.

Sur le sort de la requête

12. Comme il ressort des considérants 3 à 11, la décision attaquée n'est entachée d'aucun des vices soumis à la censure du Tribunal. Par conséquent, en principe, toutes les conclusions de la requête doivent être rejetées, peu importe qu'elles tendent à la réintégration de la requérante dans son ancien poste, c'est-à-dire à l'annulation de la décision attaquée, ou à la réparation des conséquences prétendues dommageables de cette dernière.

13. Certes, même s'il s'en prend à une décision exempte d'un vice susceptible d'être retenu par le Tribunal, le fonctionnaire qui subit, en raison du comportement de l'Organisation, un tort moral d'une gravité particulière a droit de ce fait à une indemnité. En l'espèce, la requérante réclame l'application de cette règle à son profit, en affirmant que son transfert lui a occasionné des souffrances physiques et psychiques qui l'ont obligée à se soigner, voire à se faire hospitaliser. Il est cependant douteux que le tort moral dont elle se plaint soit assez grave pour justifier l'octroi d'une indemnité en l'absence d'une décision illégale. Quoi qu'il en soit, cette question n'a pas besoin d'être résolue. En effet, le tort moral invoqué par la requérante est imputable à des circonstances dont elle peut être tenue pour responsable au moins partiellement, soit à la qualité de ses prestations et à ses relations avec ses supérieurs. Dès lors, si grave soit-il, le tort moral allégué ne peut être regardé comme étant dû au comportement de l'Organisation, qui n'est donc pas obligée de le réparer.

Au demeurant, en faisant siennes, pour l'essentiel, les recommandations du Comité d'enquête et d'appel, le Directeur a atténué le dommage dont la requérante se prétend la victime. En outre, à partir du début de 1981, la requérante exerce de nouvelles fonctions qui lui vaudront peut-être une promotion et sont aussi de nature à compenser le préjudice éprouvé.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

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

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

André Grisel

Devlin

H. Armbruster

A.B. Gardner

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