

## QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

**Jugement n° 2428**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M<sup>lle</sup> I. A. A. B. le 12 mai 2004 et régularisée le 4 juin, la réponse de l'UNESCO du 20 septembre, la réplique de la requérante du 27 octobre et la duplique de l'Organisation datée du 9 décembre 2004;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ressortissante saoudienne née en 1946, est entrée au service de l'UNESCO le 13 janvier 1997 au bénéfice d'un engagement de durée définie en qualité de spécialiste principale de programme de classe P 5 dans le Secteur de l'éducation. Le 1<sup>er</sup> mai 1999, son poste a été reclassé de P 5 à D 1 et elle a été promue à la classe D 1 avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 1999.

La Conférence générale, lors de sa trentième session qui s'est tenue du 26 octobre au 17 novembre 1999, et le Conseil exécutif, lors de sa cent cinquante neuvième session qui s'est tenue du 15 au 26 mai 2000, ont l'une et l'autre invité le Directeur général à réduire les effectifs aux rangs supérieurs afin de parvenir à une structure des postes plus équilibrée. Le 3 juillet 2000, le Directeur général a publié une note sur la restructuration du Secrétariat au Siège mettant en place une nouvelle structure des postes. Il y était prévu que tous les postes de directeur qui ne correspondaient pas à la nouvelle structure en termes de fonctions et/ou de classe seraient supprimés le 1<sup>er</sup> octobre 2000. Les postes de directeur qui n'avaient pas d'équivalent en termes de fonctions et/ou de classe dans la structure existante seraient ouverts au recrutement, le recrutement interne étant privilégié. Une période transitoire était prévue afin de permettre de trouver des solutions appropriées pour les membres du personnel concernés par ces mesures. Cette période transitoire a pris fin le 31 décembre 2001. Il était également précisé dans la note que des consultations individuelles seraient organisées avec tous les directeurs touchés par ces mesures afin de rechercher les solutions possibles : nomination à classe égale à un poste de directeur vacant au Siège ou hors Siège, redéploiement sur un poste de niveau inférieur ou cessation de service. La nouvelle structure a pris effet le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

Par une note ultérieure du 1<sup>er</sup> octobre 2000 également, le Directeur général a nommé plusieurs directeurs et fait savoir que les directeurs dont les postes n'étaient pas mentionnés dans cette note étaient invités à se porter candidats aux postes de la nouvelle structure. Le cas des titulaires de contrats au grade de directeur qui n'auraient pas été nommés à des postes de directeur au Siège à la fin de la procédure de restructuration serait examiné en consultation avec les intéressés afin de trouver — dans la mesure du possible — une solution satisfaisante (telle qu'une nomination à classe égale à un poste de directeur vacant hors Siège, une nomination à une classe inférieure ou une cessation de service par consentement mutuel).

Par mémorandum du 30 juillet 2001, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé la requérante que, puisqu'elle avait refusé deux offres de poste de niveau D 1 hors Siège, il lui serait offert un transfert à un poste d'une classe immédiatement inférieure à celle qui était alors la sienne, si au 31 décembre 2001 aucun poste approprié ne lui était trouvé au Siège. Il lui était demandé dans ce mémorandum de confirmer par écrit qu'elle était disposée à accepter un poste P 5 au Siège et on l'informait que si une telle offre n'était pour elle pas acceptable, l'ultime option serait une cessation de service par consentement mutuel.

La requérante a répondu au directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines, dans un mémorandum du 9 août 2001, qu'elle n'avait pas souvenir d'avoir reçu une quelconque offre définitive officielle d'un poste hors

Siège. Elle s'était portée candidate à plusieurs postes de niveau D 1 qui avaient été mis au concours entre 2001 et 2003 mais aucune de ses candidatures n'avait abouti.

Par mémorandum du 22 novembre 2001, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines a fait savoir à la requérante que l'administration n'avait pu trouver de poste d'administrateur général vacant au Siège qui corresponde à son profil et auquel elle puisse être transférée à classe égale, et que le Directeur général n'avait d'autre choix que de la maintenir dans le poste de classe P 5 qu'elle occupait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il était également indiqué dans le mémorandum que, si elle acceptait cette offre, la requérante devrait s'engager à ne pas présenter de réclamation et à ne saisir ni le Conseil d'appel ni le Tribunal. Cette décision a été confirmée par le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines dans un mémorandum du 19 février 2002 où il a rappelé à la requérante que, puisqu'elle avait refusé deux offres de poste D 1 hors Siège, il restait encore la possibilité d'une cessation de service par consentement mutuel.

La requérante a présenté une réclamation contre cette décision dans un mémorandum du 14 mars adressé au Directeur général en faisant de nouveau valoir qu'on ne lui avait jamais officiellement offert de poste D 1 hors Siège et qu'elle «pouvait accepter un [poste P 5] à titre temporaire afin de faciliter la procédure de restructuration». Dans un mémorandum du 27 mars adressé à la requérante, le Directeur général adjoint lui a demandé de confirmer qu'elle acceptait un transfert à un poste P 5. Dans un mémorandum du 2 avril adressé au Directeur général adjoint, la requérante a accepté un poste P 5 «à titre temporaire» et, par un mémorandum du 17 avril adressé au directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines, elle a demandé qu'un titre soit donné à son emploi dans la description de poste avant qu'elle ne la signe.

Dans un mémorandum du 28 mai, la requérante a présenté une réclamation au Directeur général; elle estimait que la description de son poste avait été «vidée de son contenu professionnel antérieur et remplacée par des fonctions correspondant davantage à celles d'une secrétaire». Par mémorandum du 22 juillet, le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines a rejeté sa réclamation du 28 mai au nom du Directeur général. Le 6 août, elle a déposé un avis d'appel contre la décision du 22 juillet qu'elle a fait suivre d'une requête détaillée le 22 octobre 2002. Le Conseil d'appel, dans son rapport daté du 19 décembre 2003, a recommandé «que tout soit fait pour promouvoir la [requérante] à un poste D 1 aussi rapidement que possible» et que, dans l'intervalle, «elle soit affectée à un poste P 5 qui lui ôte l'impression d'être marginalisée».

Le Directeur général a informé la requérante par une lettre du 23 février 2004 qu'il avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Conseil et de rejeter son appel. Telle est la décision attaquée.

Dans une lettre du 27 février 2004 adressée au ministre saoudien de l'Education, le directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines a fait savoir, au nom du Directeur général, que la candidature de la requérante à un poste du niveau de directeur serait «dûment étudiée dans le cadre de la procédure d'évaluation».

B. La requérante soutient, premièrement, que le Directeur général, lorsqu'il a rejeté son appel, n'a pas donné les motifs de sa décision, allant ainsi à l'encontre de la jurisprudence.

Deuxièmement, elle fait valoir que l'UNESCO ne s'est pas acquittée du devoir qui était le sien de tout faire pour lui trouver un poste approprié. Elle affirme n'avoir jamais reçu d'offre officielle de poste hors Siège et demande que le Tribunal ordonne à l'UNESCO de produire les preuves écrites des efforts déployés dans ce sens.

Troisièmement, la requérante estime que l'Organisation n'a pas respecté la promesse qu'elle avait faite au ministre saoudien de l'Education dans une lettre du 7 décembre 2001, et qu'elle avait réitérée le 27 février 2004, de prendre dûment en considération sa candidature. Elle affirme que l'Organisation a manqué à l'obligation de bonne foi à laquelle elle est tenue en la transférant à un poste ne reposant sur aucune description sérieuse et ne prévoyant aucune tâche définie.

Quatrièmement, la requérante déclare qu'il a été porté atteinte à sa dignité personnelle et fait valoir que les circonstances qui ont entouré sa mutation et le traitement qui lui a été infligé témoignent du harcèlement systématique dont elle a fait l'objet. Elle ajoute qu'elle n'a pas été individuellement consultée lors de la restructuration et que le mémorandum du 22 novembre 2001 a porté atteinte à son droit d'exercer les recours légaux et judiciaires appropriés.

La requérante demande 20 000 dollars des Etats Unis à titre de dommages intérêts pour tort moral et 4 000

dollars de dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO soutient, premièrement, que tout membre du personnel a le droit «consacré dans les textes» d'être pris en considération en vue d'une promotion et que, de ce fait, l'acceptation ou le rejet de la recommandation du Conseil d'appel aurait donc eu le même effet. L'Organisation avait peut être fait preuve de négligence en n'indiquant pas la raison de sa décision dans la lettre adressée à la requérante mais cette dernière en avait été informée à toutes les étapes de la procédure interne.

Deuxièmement, l'Organisation soutient qu'elle a manifesté une sollicitude particulière dans sa recherche d'un poste susceptible de convenir à la requérante mais n'a malheureusement pas réussi à lui trouver un poste de directeur au Siège. Les deux offres de poste de directeur hors Siège lui ont été faites en application des dispositions en vigueur qui n'exigeaient pas de faire une offre officielle mais prévoyaient seulement une consultation individuelle, laquelle a bien eu lieu. Selon l'Organisation, la requérante, ayant rejeté les deux offres d'affectation hors Siège, devait choisir entre une nomination à un niveau inférieur au Siège et une cessation de service par consentement mutuel. L'Organisation fait observer qu'elle a clairement indiqué à la requérante que cette dernière resterait dans le poste P 5 où elle aurait été transférée jusqu'à ce que sa candidature à un poste de niveau supérieur soit retenue à l'issue d'un concours.

Troisièmement, elle affirme que, même si le contenu de la lettre du 27 février 2004 adressée au ministre saoudien de l'Éducation peut être considéré comme une promesse, la requérante n'a pas démontré qu'il y avait eu non respect de cette promesse : ses demandes de mutation ou de promotion ont en effet été dûment examinées.

Quatrièmement, l'UNESCO fait valoir que la mauvaise foi que lui reproche la requérante n'a pas été établie. L'Organisation a toujours agi de bonne foi à son égard et s'est efforcée de ne pas lui causer de préjudice inutile.

D. Dans sa réplique, la requérante relève que l'UNESCO n'a pas répondu à plusieurs de ses arguments, essentiellement ceux relatifs à l'absence de motivation de la décision attaquée, au fait qu'elle ne lui a pas trouvé un poste adéquat, au non respect de sa promesse et à son manque de bonne foi.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO soutient avoir répondu aux arguments de la requérante dans la mesure où ils concernaient les questions qui faisaient effectivement l'objet de sa requête.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante a fait appel d'une décision prise par le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines, au nom du Directeur général, et qui lui a été notifiée par un mémorandum daté du 22 juillet 2002. Le Conseil d'appel a recommandé «que tout soit fait pour promouvoir la [requérante] à un poste D 1 aussi rapidement que possible» et que, dans l'intervalle, «elle soit affectée à un poste P 5 qui lui ôte l'impression d'être marginalisée». Le Directeur général a décidé de ne pas suivre les recommandations du Conseil et en a informé la requérante par une lettre datée du 23 février 2004. Telle est la décision attaquée qui, comme la requérante le fait justement observer, n'a pas été dûment motivée, ni en fait ni en droit.

2. Comme le Tribunal l'a estimé dans le jugement 2092 au considérant 10, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même mais, s'il n'accepte pas ces recommandations, il est nécessaire qu'il en donne les motifs. Tel est le cas en l'espèce. L'UNESCO avait l'obligation de motiver sa décision qui portait atteinte aux intérêts d'un membre du personnel; elle a donc manqué à son obligation vis à vis de la requérante.

3. Le Directeur général devant poursuivre son examen de la question de savoir s'il y a lieu de rejeter ou d'accueillir l'appel de la requérante, et d'autres réclamations dont le Tribunal n'est pas saisi restant en suspens, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la conclusion de l'intéressée tendant à l'octroi de dommages intérêts pour tort moral. Celle-ci a néanmoins droit à 1 000 euros de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée et une nouvelle décision dûment motivée devra être prise.
2. L'UNESCO versera à la requérante 1 000 euros à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 6 mai 2005, par M. James K. Hugessen, Vice Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet