

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**N.**  
**c.**  
**UPU**

**125<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3930**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M<sup>me</sup> Juliana Nel le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et régularisée le 9 octobre 2015, la réponse de l'UPU du 1<sup>er</sup> février 2016, régularisée le 16 février, la réplique de la requérante du 7 juin 2016, la duplique de l'UPU du 14 septembre 2016, les écritures supplémentaires de la requérante du 22 septembre 2017 et les observations de l'UPU à leur sujet du 11 octobre 2017;

Vu les documents produits par les parties à la demande du Tribunal;

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 les décisions de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement alors qu'elle était en congé de maladie.

La requérante est entrée au service de l'UPU en 1997. Elle a été nommée à titre permanent en 1999.

Le 15 décembre 2014, le Président du Conseil d'administration, M. A.-A., représentant du Qatar, approuva une proposition de l'administration de supprimer cinq postes à l'UPU en raison de contraintes budgétaires, dont le poste de grade D 1 qu'occupait la requérante. La lettre de l'administration dans laquelle était formulée la proposition

indiquait que, compte tenu de l'urgence, l'approbation du Président était requise pour la suppression des cinq postes conformément à l'article 12 du Règlement intérieur du Conseil d'administration, selon lequel les questions urgentes soulevées entre deux sessions du Conseil d'administration sont traitées par le Président.

Par lettre du 22 décembre 2014, le gouvernement du Qatar informa le Directeur général que M. A.-A. avait été remplacé par M. A.-N. avec effet au 19 novembre 2014.

Le 5 janvier 2015, la requérante prit un congé de maladie.

Par lettre du 7 janvier 2015, la requérante fut informée que la Direction du développement et des marchés (DDM) et son poste de directrice (de grade D 1) seraient supprimés en raison de contraintes budgétaires et de la restructuration en cours au Bureau international de l'UPU. En conséquence, elle serait placée en congé spécial à plein traitement à compter du 8 janvier, tandis que la question de sa réaffectation serait examinée par la direction générale. Le 8 janvier, la restructuration fut portée à l'attention de l'ensemble du personnel par mémorandum interne n° 2/2015.

Le 6 février, la requérante demanda le réexamen de la décision du 7 janvier 2015. Le même jour, elle forma une deuxième demande de réexamen contre la création de nouveaux postes annoncée dans le mémorandum interne n° 2/2015.

Par lettre du 6 février 2015, la requérante fut informée que, malgré ses efforts, l'UPU n'avait pas trouvé de poste disponible auquel elle aurait pu être réaffectée et avait décidé de mettre fin à son engagement, avec effet au 9 mai 2015.

Les deux demandes de réexamen furent rejetées par lettre du 20 février 2015. Celle-ci indiquait que la décision de supprimer des postes relevait du pouvoir d'appréciation du Conseil d'administration et ne constituait pas une décision administrative au sens de la disposition 111.3 du Règlement du personnel.

Le 25 février, la requérante déposa une troisième demande de réexamen contre la décision de mettre fin à son engagement, dans laquelle elle demandait que cette décision soit annulée et que son

absence depuis le 5 janvier soit reconnue comme due à une maladie professionnelle. À titre subsidiaire, elle demanda au Directeur général de convoquer une commission médicale. Sa demande fut rejetée comme dénuée de fondement le 23 mars 2015. Le Directeur général notait qu'elle avait obtenu un congé dans les foyers du 18 décembre 2014 au 3 janvier 2015 et qu'elle n'avait pas fait d'état d'une maladie à ce moment-là, rappelant que, conformément au paragraphe 5 de l'article 9.1 du Statut du personnel, elle devrait normalement recevoir une offre d'engagement pour un autre poste approprié, si un tel poste devenait vacant pendant les deux années qui suivaient la date à laquelle la résiliation de son engagement prenait effet.

En mars, la requérante forma un recours interne contre la décision du 20 février 2015 rejetant ses deux premières demandes. Elle forma en outre un recours interne en avril contre la décision du 23 mars rejetant sa troisième demande de réexamen.

Dans son rapport unique du 8 mai 2015, le Comité paritaire de recours conclut que la décision de supprimer le poste de la requérante pourrait être considérée comme une décision administrative du Directeur général, puisque le Conseil d'administration n'avait pas pris de décision en bonne et due forme à cet effet. Il conclut également que la procédure qui avait conduit à la résiliation de l'engagement de la requérante avait porté atteinte à son droit à une procédure régulière, parce que rien n'indiquait que l'administration avait rempli ses obligations prévues au paragraphe 2 de l'article 9.1 du Statut du personnel, qui portait sur la réaffectation de fonctionnaires permanents dont le poste avait été supprimé. Enfin, il conclut que la cessation de service de la requérante alors qu'elle était en congé de maladie était manifestement contraire à la jurisprudence du Tribunal. La requérante ayant le droit de demander que son dossier soit renvoyé à un médecin indépendant ou à une commission médicale conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel, le Comité paritaire de recours considéra que l'UPU était tenue d'accepter les conclusions du médecin de la requérante tant que la procédure susmentionnée n'aurait pas été suivie. Le Comité recommanda que la décision de mettre fin à son engagement soit annulée. Par lettre du 26 juin 2015, le Directeur

général décida de rejeter la recommandation du Comité paritaire de recours au motif qu'elle reposait sur «des considérations fondamentalement viciées et non étayées». Telle est la décision attaquée.

Par lettre du 3 août 2015, le nouveau Président du Conseil d'administration, M. A.-N., qui avait été contacté par d'anciens fonctionnaires de l'UPU dont le poste avait été supprimé, fit savoir au Directeur général que la décision de l'ancien Président, M. A.-A., de supprimer les cinq postes avait été prise régulièrement, dans le plein respect des règles de l'UPU et du Conseil d'administration.

À titre préliminaire, la requérante sollicite la communication de divers documents et la tenue d'un débat oral. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Subsidiairement, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à tous les traitements, allocations, cotisations de pension et autres émoluments qu'elle aurait reçus à compter de la date de son licenciement et jusqu'à la date statutaire de son départ à la retraite (31 décembre 2021), ainsi que trois années de traitement brut à titre d'indemnité pour tort moral et à titre exemplaire. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner que les nouveaux postes, «créés moyennant la modification en profondeur des descriptions d'emploi correspondant aux postes existants [et] résultant de la suppression illégale de certains postes (dont [le sien]), recouvrent leur nature initiale avec plein effet rétroactif». La requérante demande en outre au Tribunal d'ordonner qu'une commission médicale soit constituée conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel. Elle réclame les dépens et des intérêts sur toutes les sommes qui seront octroyées, et demande qu'il soit ordonné à l'UPU de payer une astreinte de 10 000 francs suisses pour chaque mois de retard pris dans l'exécution du jugement.

L'UPU soutient que la requête n'est recevable qu'en tant qu'elle concerne la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante, puisque le Directeur général n'a pas pu prendre de décision définitive concernant la décision du Conseil d'administration de supprimer le poste de la requérante. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête

comme étant totalement dénuée de fondement et de condamner la requérante aux dépens.

Dans ses écritures supplémentaires, la requérante fournit un rapport de 2017 du Corps commun d'inspection des Nations Unies, intitulé «Examen de la gestion et de l'administration de l'Union postale universelle», qui, de son point de vue, corrobore les allégations qu'elle a formulées dans ses écritures.

Dans ses observations finales, l'UPU demande au Tribunal de déclarer irrecevables les écritures supplémentaires de la requérante. Elle fait objection en particulier à la présentation de nouvelles conclusions et/ou références à des événements qui ont eu lieu bien longtemps après que la décision attaquée a été prise et renvoie le Tribunal à la deuxième requête de la requérante, qui constitue la voie juridique appropriée pour apprécier ces événements. Sur le fond, l'UPU déclare que les écritures supplémentaires de la requérante ne contiennent aucun élément susceptible de modifier sa position et maintient sa demande reconventionnelle relative aux dépens.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans la présente requête, la requérante conteste les quatre décisions suivantes, ainsi que leurs conséquences :

- la décision du 7 janvier 2015 de supprimer son poste de directrice de la DDM, avec effet au 8 janvier 2015;
- la décision du 7 janvier 2015 de la placer en congé spécial à plein traitement, avec effet au 8 janvier 2015, et de l'y maintenir jusqu'à la résiliation de son engagement permanent le 9 mai 2015;
- la décision du 6 février 2015 de mettre fin à son engagement permanent avec effet au 9 mai 2015, qui lui a été notifiée alors qu'elle était en congé de maladie (depuis le 5 janvier 2015);
- la décision définitive du Directeur général, datée du 26 juin 2015, rejetant les recours internes qu'elle avait formés et «confirm[ant] toutes les décisions administratives visées dans [ses] recours [internes], apparemment sans préjudice de toutes décisions relatives

à la suppression de postes prises par le Conseil d'administration». Le Directeur général n'a pas fait sienne la recommandation du Comité paritaire de recours d'annuler la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante, parce qu'elle «reposait sur des considérations fondamentalement viciées et non étayées».

2. La requérante a formé deux recours internes, l'un le 19 mars 2015 contre le rejet en date du 20 février 2015 par le Directeur général de ses deux demandes de réexamen (datées du 6 février 2015) des décisions de supprimer son poste et de créer de nouveaux postes, et l'autre le 22 avril 2015 contre la décision du Directeur général du 23 mars 2015 de rejeter sa demande datée du 25 février 2015 en vue du réexamen de la décision de mettre fin à son engagement. Dans son rapport du 8 mai 2015, le Comité paritaire a joint les deux recours et a conclu ce qui suit.

En ce qui concerne la décision de supprimer le poste de la requérante, le Comité paritaire de recours a relevé que :

- la création et la suppression de postes sont la prérogative du Conseil d'administration de l'UPU et le Comité paritaire de recours ne peut pas réexaminer ses décisions, mais il peut vérifier si les décisions ont bien été prises par le Conseil d'administration;
- aucune documentation ni proposition sur la suppression du poste de la requérante n'a été trouvée dans le dossier relatif à la session d'octobre/novembre 2014 du Conseil d'administration;
- le poste de la requérante figurait sur la liste des postes approuvés dans le budget de 2015;
- la suppression des cinq postes (dont celui de la requérante) a été approuvée par le Président du Conseil d'administration (M. A.-A.) le 15 décembre 2014;
- un nouveau Président du Conseil d'administration (M. A.-N.) a été nommé le 22 décembre 2014, avec effet au 19 novembre 2014, ce qui signifie que l'approbation manuscrite de M. A.-A. datée du 15 décembre 2014 n'était pas valable;
- rien n'indiquait que les propositions ou documents relatifs à la suppression de postes proposée aient été soumis six semaines avant

l'ouverture de la session du Conseil d'administration, comme exigé par l'article 2.2 du Statut du personnel;

- la décision de suppression contestée «peut être considérée comme une décision administrative du Directeur général» et, comme telle, est susceptible de réexamen.

3. Le Comité paritaire de recours a recommandé que la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante soit révoquée puisqu'il n'y avait pas eu de décision en bonne et due forme du Conseil d'administration portant sur la suppression du poste de la requérante et que l'article 2.2 du Statut du personnel n'avait pas été respecté. Il ne s'est pas prononcé sur les allégations relatives au manque d'objectivité, au non-respect de la dignité de la requérante, à la partialité ou à l'absence de consultation avec la requérante et a conclu que la redistribution des responsabilités afférentes aux postes supprimés n'équivalait pas à la création de nouveaux postes. Il a aussi conclu que les droits de la requérante à une procédure régulière, qui sont énoncés aux paragraphes 1 a), 2, 3 et 4 de l'article 9.1 du Statut du personnel (Licenciement), n'avaient pas été respectés et que rien n'indiquait que toutes les possibilités de réaffectation aient été envisagées, notant que «la directrice des ressources humaines n'a[vait] envisagé que les postes pour lesquels une procédure de recrutement était en cours et n'a[vait] pas pris en considération d'autres postes qui étaient gelés». Enfin, il a conclu que la résiliation de l'engagement de la requérante alors qu'elle était en congé de maladie était contraire à la jurisprudence constante du Tribunal et qu'il appartenait à l'UPU de convoquer une commission médicale conformément à l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel, afin de régler la question du congé de maladie de la requérante. Tant que l'UPU ne l'aurait pas fait, il ne pouvait pas être mis fin au contrat de la requérante et l'UPU était tenue d'accepter les conclusions du médecin de cette dernière.

4. La requérante fonde sa requête sur les moyens suivants :

- le Directeur général n'a fourni aucune justification de sa décision de rejeter la recommandation du Comité paritaire de recours, laquelle était favorable à la requérante;

- la décision de supprimer son poste avait été prise par une autorité non compétente, sans la consulter, constituait un détournement de pouvoir, était entachée de parti pris et de mauvaise foi, violait les Statut et Règlement du personnel de l'UPU, n'était pas fondée sur des raisons objectives ni sur les nécessités du service, portait atteinte à son droit à une procédure régulière et s'était soldée par la création de nouveaux postes;
- l'UPU a manqué à son devoir de sollicitude envers elle en ne lui trouvant pas un poste approprié, en ne prenant pas en considération les postes qui étaient gelés et pour lesquels elle était compétente, en ne tenant pas compte de ses dix-huit années de service, de son sexe et de la répartition géographique du personnel à l'UPU, et en ne communiquant pas de manière appropriée avec la requérante suite à la décision de supprimer son poste;
- la résiliation de son engagement pendant un congé de maladie imputable à l'exercice de ses fonctions était contraire à la jurisprudence du Tribunal et le refus du Directeur général d'accepter les certificats médicaux émis par le médecin traitant de la requérante, sans renvoyer le dossier à une commission médicale, enfreignait l'alinéa g) du paragraphe 1 de la disposition 106.2 du Règlement du personnel.

5. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral ainsi que la communication de certains documents. Cependant, les écritures sont suffisantes pour que le Tribunal parvienne à une opinion motivée et, comme il a tranché en faveur de la requérante, il est peu probable que des pièces supplémentaires améliorent la position de celle-ci. Les demandes de débat oral et de communication de documents sont donc rejetées.

6. La requête est fondée. Selon une jurisprudence constante, «[l]e chef exécutif d'une organisation internationale n'est pas tenu de suivre une recommandation émanant d'un organe de recours interne quel qu'il soit, ni d'adopter le raisonnement suivi par cet organe. Cependant, un chef exécutif qui ne suit pas une recommandation d'un tel organe doit expliquer pourquoi il s'en est écarté et motiver la décision

à laquelle il est effectivement parvenu» (voir le jugement 3862, au considérant 20; voir aussi les jugements 3208, aux considérants 10 et 11, 3727, au considérant 9, ainsi que la jurisprudence citée). En l'espèce, le Directeur général n'a pas dûment motivé sa décision. Cette irrégularité suffit pour que la décision attaquée soit annulée, mais le Tribunal considère que quelques aspects du fond de la requête doivent aussi être examinés.

7. L'UPU conteste la recevabilité de la requête en tant qu'elle porte sur la suppression du poste de la requérante. Elle affirme que le Directeur général n'a pas pris la décision de supprimer les postes (cinq postes au total, dont celui de la requérante). Elle soutient que la décision a été prise par le Président du Conseil d'administration entre deux sessions du Conseil en raison de l'urgence des besoins financiers de l'UPU, conformément au paragraphe 1 de l'article 12 du Règlement intérieur du Conseil d'administration. L'article 12 se lit comme suit :

«Article 12 - Questions urgentes soulevées entre deux sessions

1. Les questions urgentes soulevées entre deux sessions sont traitées par le Président.
2. S'il s'agit de questions de principe, le Président consulte les membres du Conseil et, s'il le juge utile, l'ensemble des Pays-membres de l'Union; il informe les membres consultés des solutions intervenues.»

8. Le Tribunal rappelle que, «[s]elon [s]a jurisprudence constante [...], les décisions relatives à la restructuration des services d'une organisation internationale, telle une suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. S'il incombe ainsi au Tribunal de 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 et 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 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).» (Voir le jugement 3582, au considérant 6.)

9. Selon la lettre du 22 décembre 2014 du ministre des Technologies de l'information et des communications du Qatar, le Président du Conseil d'administration, M. A.-A., a été remplacé par M. A.-N. «à compter du 19 novembre 2014. Dorénavant, [M. A.-N.] assumera au nom du Qatar toutes les fonctions exercées par [M. A.-A.] à l'Union postale universelle». Or, la décision initiale et «définitive» adoptée par M. A.-A. le 15 décembre 2014 a par la suite été confirmée dans une lettre datée du 3 août 2015 que le nouveau Président du Conseil d'administration a adressée au Directeur général. Il en sera question plus loin.

10. L'article 2.2 du Statut du personnel de l'UPU, intitulé «Création et suppression de postes», prévoit ce qui suit :

«La création et la suppression de postes sont décidées par le Conseil d'administration sur la base de propositions formulées par le Directeur général. Les propositions et documents y relatifs doivent être soumis six semaines avant l'ouverture de la session du Conseil d'administration.»

11. L'autorité qui est normalement compétente quand il s'agit de la suppression de postes est le Conseil d'administration. Toutefois, comme il ressort de l'article 12 cité plus haut, les questions urgentes, qui ne portent pas sur des questions de principe, sont traitées par le Président du Conseil d'administration entre deux sessions.

12. Le Conseil d'administration a tenu sa session d'octobre/novembre 2014 sans qu'il soit apparemment question de l'urgence des raisons financières sur lesquelles le Directeur général a fondé sa décision de proposer, à peine un mois plus tard, de supprimer des postes. Dans les écritures qu'elle a soumises au Tribunal, l'UPU indique que cette

situation financière difficile était connue depuis 2011 et que la dernière évaluation actuarielle avait été publiée en décembre 2013. Or le Conseil d'administration, qui était évidemment au courant de la situation financière, a approuvé les postes en question dans le budget de 2015. Cela n'est pas de nature à étayer l'affirmation du Directeur général relative à «l'urgence», sur laquelle repose la compétence intérimaire du Président du Conseil d'administration; par conséquent, la demande initiale d'examen urgent de la suppression des postes était entachée d'irrégularité. Selon la jurisprudence du Tribunal, la question de savoir «[s]i le poste a été supprimé pour des raisons budgétaires est une question de fait. Ces faits étaient connus [de l'Organisation] 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 la conclusion à cet égard est fondée» (voir le jugement 3688, au considérant 18). De l'avis du Tribunal, l'UPU n'a pas suffisamment étayé son affirmation selon laquelle la suppression de postes était due à des raisons financières urgentes.

13. De plus, le Tribunal considère qu'il y a lieu de relever que le Directeur général a affirmé (lorsqu'il a rejeté la demande de la requérante en vue du réexamen de la décision de supprimer son poste) qu'il n'avait pas pris la décision relative à la suppression du poste et que la décision du Conseil d'administration ne constituait pas une décision administrative au sens de la disposition 111.3 du Règlement du personnel. Le Tribunal estime que la décision de supprimer un poste est une décision administrative pouvant être attaquée devant le Tribunal conformément à l'article II de son Statut. Selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation internationale a un devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires, qui l'oblige, pour ce qui est de l'exercice du droit de recours, à leur venir en aide s'ils se trompent dans l'exercice de ce droit. Si le fonctionnaire a, par erreur, demandé le réexamen d'une décision à un organe incompétent, cet organe est tenu de faire suivre la demande à l'organe compétent (voir les jugements 3754, au considérant 11, et 2345, au considérant 1).

14. L'UPU ne dispose pas d'un système clair permettant de contester les décisions du Conseil d'administration ou les décisions intérimaires de son Président. Compte tenu de cette lacune, le Tribunal considère que l'approbation manuscrite du Président du Conseil d'administration (M. A.-A.) datée du 15 décembre 2014, dans laquelle ce dernier a approuvé la proposition du Vice-directeur général datée du même jour de supprimer plusieurs postes à l'UPU, constitue la décision administrative initiale et «définitive» supprimant le poste de la requérante. Le Tribunal considère que la lettre du 3 août 2015 que le nouveau Président du Conseil d'administration (M. A.-N.) a adressée au Directeur général (avec pour objet : «Prise de contact par d'anciens fonctionnaires de l'[UPU] et leur conseil concernant les postes supprimés par le Conseil d'administration») n'est qu'une simple confirmation de la décision du 15 décembre 2014, à laquelle elle est entièrement subordonnée. Le nouveau Président du Conseil d'administration a simplement déclaré ce qui suit dans la partie pertinente de la lettre : «Comme vous le savez, j'ai reçu de nombreux courriers d'anciens fonctionnaires du Bureau international, de leur conseil et du Président de l'Association du personnel concernant la suppression des postes susmentionnés. Cependant, la décision de supprimer les postes au Bureau international [de l'UPU] a été prise par le Président du [Conseil d'administration] dans le plein respect des règles de l'UPU et du Conseil d'administration.» En conséquence, le Tribunal conclut que cette décision est nulle et non avenue par suite de l'annulation de la décision originale viciée du précédent Président du Conseil d'administration.

15. À la lumière des considérants qui précèdent, la décision de supprimer le poste de la requérante était entachée d'irrégularité et doit être annulée. La résiliation d'engagement qui s'est ensuivie, fondée sur la suppression illégale de son poste, doit elle aussi être annulée. Étant donné les difficultés soulevées par le passage du temps et la restructuration qui a été mise en œuvre à l'UPU, le Tribunal n'ordonnera pas la réintégration de la requérante. Eu égard en particulier à l'âge de la requérante, à ses qualifications, à son expérience et au temps qu'elle a passé au service de l'UPU, il est raisonnable de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte d'une chance

de continuer à travailler pour l'UPU jusqu'à l'âge de la retraite, d'un montant équivalant à trente mois de traitement brut, sur la base du dernier traitement mensuel brut qu'elle a perçu. L'UPU devra aussi lui verser l'équivalent de la contribution de l'employeur qui aurait dû être versée à la Caisse de prévoyance pendant ces trente mois.

La requérante a aussi droit à une indemnité pour tort moral, notamment parce que l'organisation n'a pas évalué correctement sa maladie, que le Tribunal fixe à 30 000 francs suisses.

En outre, la requérante a droit aux dépens, fixés à 7 000 francs.

Tous les détails qui ne sont pas expressément mentionnés dans le présent jugement étaient soit non pertinents, soit compris dans les sujets traités dans les considérants ci-dessus.

16. Au vu de ce qui précède, la demande reconventionnelle de l'UPU relative aux dépens est rejetée.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision de supprimer le poste de la requérante et la décision de résilier son engagement sont annulées.
2. L'UPU versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel calculés comme il est dit au considérant 15 ci-dessus.
3. Elle lui versera une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 francs suisses.
4. Elle lui versera également la somme de 7 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions sont rejetées, de même que la demande reconventionnelle de l'UPU relative aux dépens.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 24 janvier 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ