

C.

c.

FIDA

133^e session

Jugement n° 4451

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M^{me} T. C. le 28 juin 2017 et régularisée le 21 août, la réponse du FIDA du 27 décembre 2017, la réplique de la requérante du 18 mai 2018 et la duplique du FIDA du 3 septembre 2018;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

La requérante conteste la décision de la muter d'office.

En novembre 2013, la requérante, qui relevait de la catégorie des administrateurs et occupait, au grade P-3, au siège du FIDA à Rome, les fonctions de responsable de la Section Voyages au sein de la Division des Services administratifs du Département des Services institutionnels, fut amenée à endosser la responsabilité de la gestion des visas et est donc devenue responsable de la Section Voyages et Visas.

Par courriel du 18 avril 2016, le supérieur hiérarchique de la requérante, le directeur de la Division des Services administratifs, confirma à la requérante que, ainsi qu'ils venaient d'en discuter, une mesure de mutation d'office vers un emploi au sein de la Division des ressources humaines (ci-après «la DRH») était envisagée, et ce à la

demande de la Vice-présidente adjointe chargée du Département des Services institutionnels.

Le 20 avril 2016, par un courriel, la requérante fit remarquer à son supérieur hiérarchique qu'elle n'avait jamais demandé à bénéficier d'une mutation vers un autre emploi et demanda que lui soient fournies des informations claires quant aux conditions de sa mutation, notamment en ce qui concernait la fonction vers laquelle elle devait être transférée et l'intérêt que cela pouvait représenter pour le FIDA.

Le 26 avril 2016, son supérieur hiérarchique confirma à la requérante que, comme cela avait été convenu lors d'une réunion tenue la veille entre lui-même, le directeur de la DRH et la requérante, elle serait transférée à compter du 9 mai 2016 et que la description de sa nouvelle fonction lui serait communiquée sous peu.

Dans un courriel daté du 26 avril 2016, le directeur de la DRH reconnut qu'il n'avait peut-être pas répondu à toutes les questions de la requérante lors de la réunion susmentionnée, mais qu'il avait répondu à celle qu'elle estimait être la plus importante, à savoir le motif de sa mutation. Il lui rappelait ainsi qu'il était dans l'intérêt du FIDA de disposer de membres du personnel développant constamment leurs connaissances et qui soient régulièrement confrontés à de nouveaux défis.

Le 27 avril 2016, le directeur de la DRH communiqua à la requérante une description générique de la nouvelle fonction qui lui était attribuée au sein de la DRH. Le même jour, celle-ci lui répondit qu'elle ne voyait aucunement en quoi ses aptitudes et qualifications seraient en correspondance avec cette fonction.

Par lettre du 4 mai 2016, une fonctionnaire de la DRH, agissant au nom du directeur de cette division, confirma à la requérante qu'elle était transférée au sein de la DRH, avec effet au 9 mai, à un poste de spécialiste des ressources humaines. Il lui était demandé d'accepter ce transfert.

Toujours le 4 mai 2016, la requérante fut informée par un fonctionnaire de la DRH des tâches et des responsabilités attachées à sa nouvelle fonction.

Le 6 mai, la requérante signa la lettre du 4 mai 2016 tout en rayant la mention «J'accepte cette offre dans les termes et conditions fixés par la présente lettre»*. Elle ajouta ce qui suit à la fin de cette lettre: «J'accuse réception de la décision de mutation et occuperai effectivement la nouvelle fonction de spécialiste des ressources humaines le 9 mai 2016, ainsi que requis par la présente lettre»*.

La requérante fut placée en congé de maladie à partir du 12 mai 2016.

Le 15 juin 2016, la requérante présenta une demande de conciliation. Le 15 juillet 2016, elle fut autorisée à saisir directement la Commission paritaire de recours, ce qu'elle fit le 12 août 2016, demandant notamment que la décision de la muter soit retirée et que des dommages-intérêts lui soient octroyés, tout en se déclarant prête, de manière alternative, à négocier un processus de départ anticipé.

La requérante reprit le travail le 7 octobre 2016.

Dans son rapport du 3 mars 2017, la Commission paritaire de recours estima que, si les Procédures d'application en matière de ressources humaines avaient été pleinement respectées, les dispositions de la Politique des ressources humaines du FIDA avaient toutefois été méconnues étant donné que la requérante n'avait pas été consultée avant d'être transférée, pas plus semble-t-il que les deux directeurs concernés par cette mesure de mutation. Tout en observant à cet égard une distorsion entre deux des réglementations applicables en la matière, qu'elle suggérait de supprimer pour l'avenir, la Commission estimait, en outre, au regard des différences entre les descriptions des deux fonctions en cause qui apparaissaient toutefois assez similaires à première vue, que le transfert de la requérante pouvait potentiellement porter atteinte aux perspectives de carrière de cette dernière (promotion d'un grade P-3 vers un potentiel grade P-4 dans la fonction initiale), être constitutif d'un traitement inéquitable et d'une violation du devoir de sollicitude et impliquer une réduction de ses attributions ainsi qu'une perte de prestige. Enfin, la Commission notait que les motifs de la décision n'avaient été communiqués à la requérante qu'après qu'elle eut demandé à plusieurs reprises à les connaître. En conclusion, considérant que la mesure de

* Traduction du greffe.

mutation n'était pas pleinement conforme aux dispositions de la Politique des ressources humaines et pas non plus compatible avec le devoir de sollicitude du Fonds, la Commission recommandait que «le recours ne soit pas rejeté»* et que les arguments et griefs exposés par la requérante à l'encontre de la décision de la transférer soient pris en compte. Elle ne recommandait cependant pas de réintégrer la requérante dans son ancien poste, dans la mesure où cette dernière s'était plainte d'un environnement de travail hostile, mais bien de la muter dans une autre fonction de même niveau.

Par lettre datée du 30 mars 2017, le Président du FIDA informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours au motif que son transfert était conforme aux règles et procédures applicables en la matière, ainsi que l'avait reconnu la Commission paritaire de recours. Le Président ajoutait: «Ainsi que cela vous a été communiqué, cette mutation constitue une opportunité de mobilité vous permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs ainsi que de continuer à contribuer au travail du FIDA, car il est dans l'intérêt du Fonds de pouvoir compter sur un personnel qui développe et acquiert de manière constante de nouveaux savoirs»*.

Dans un courrier du 5 mai 2017, les membres de la Commission ayant traité du recours de la requérante informèrent le Président du FIDA de ce que la motivation qui figurait dans sa lettre du 30 mars 2017 ne reflétait correctement ni les conclusions de la Commission ni ses recommandations.

Le 6 avril 2017, la requérante présenta sa démission.

Devant le Tribunal, la requérante demande l'annulation de la décision du Président du 30 mars 2017, ainsi que des «décisions initiales», la réparation intégrale du préjudice subi, ainsi que le versement d'une somme de 8 000 euros à titre de dépens.

Le FIDA conclut au rejet de la requête comme dénuée de fondement.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. La requérante défère au Tribunal la décision du Président du FIDA du 30 mars 2017 rejetant son recours interne contre la décision de mutation d'office prise à son égard. Elle sollicite, en outre, l'annulation des «décisions initiales» relatives à cette procédure de mutation, la réparation intégrale du préjudice qu'elle estime avoir subi, de même que le versement d'une somme de 8 000 euros à titre de dépens.

2. Avant même d'aborder l'examen des différents moyens invoqués par la requérante à l'appui de sa requête, le Tribunal doit régler certaines questions de procédure soulevées par les parties.

3. Dans l'introduction de sa requête, la requérante semble se plaindre du fait que les textes qui régissent les conditions d'emploi des fonctionnaires du FIDA, ou «à tout le moins les textes principaux» que sont le Règlement du personnel et les Procédures d'application en matière de ressources humaines, ne sont pas à la disposition de ces fonctionnaires dans les deux langues de travail du Tribunal et qu'ils n'ont par ailleurs été communiqués qu'en langue anglaise au Tribunal.

Le Tribunal observe qu'en vertu de l'alinéa *b*) du paragraphe 2 de l'article 8 du Règlement du Tribunal, une organisation défenderesse devant celui-ci n'est tenue de fournir une traduction dans la langue de la procédure choisie par un(e) requérant(e) que pour «toute pièce qui n'est pas rédigée en anglais ou en français». Dans la mesure où, en l'espèce, les pièces en cause sont rédigées en anglais, il ne peut être exigé du FIDA qu'il en produise une version française (voir le jugement 4063, au considérant 3).

Le Tribunal relève en outre que la requérante a été engagée par le FIDA en tant que commis-dactylographe bilingue italien/anglais, que la langue anglaise a été utilisée par les deux parties durant la procédure administrative de mutation d'office et que l'intéressée a elle-même introduit son recours interne devant la Commission paritaire de recours en faisant usage de la langue anglaise. Le Tribunal n'aperçoit dès lors

pas en quoi la production de textes réglementaires en langue anglaise a pu faire concrètement grief à la requérante.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte de cette remarque de la requérante, ce qui rend par ailleurs sans objet les considérations formulées par le FIDA à son sujet.

4. Dans sa réponse, le défendeur demande au Tribunal que soit écartée des débats une lettre adressée par les membres de la Commission paritaire de recours au Président du FIDA le 5 mai 2017.

Le Tribunal relève que, contrairement à ce que soutient le FIDA, la lettre en cause, qui ne faisait aucunement allusion au caractère confidentiel de son contenu, ne présentait pas un tel caractère et rien ne permet d'établir que la requérante serait entrée en sa possession de manière irrégulière. Il n'y a dès lors aucune raison d'écarter cette pièce des débats devant le Tribunal.

5. Les moyens avancés par la requérante peuvent être résumés comme suit:

- 1) la motivation insuffisante de la décision du Président du 30 mars 2017;
- 2) une violation du principe du contradictoire dans le cadre de la procédure suivie devant la Commission paritaire de recours;
- 3) des vices de forme dans la lettre du 4 mai 2016 ayant formalisé la procédure de mutation d'office;
- 4) une violation du paragraphe 5.2.4 des Procédures d'application en matière de ressources humaines;
- 5) une violation du paragraphe 5.2.4 (iii) des mêmes Procédures, ce qui implique une violation du droit d'être entendu;
- 6) une absence d'examen particulier des circonstances du cas d'espèce et une omission de tenir compte de faits essentiels;
- 7) une atteinte à la dignité de la requérante et une violation du principe de confiance mutuelle, du devoir de sollicitude, ainsi que du devoir de la traiter de manière équitable;

- 8) la mauvaise foi et la partialité dans la prise des décisions;
- 9) des erreurs de fait dans la défense du FIDA devant le Tribunal.

6. S'agissant de l'examen des différents moyens, le Tribunal tient tout d'abord à rappeler qu'à l'égard de décisions de mutation, de nomination, de réaffectation ou de promotion d'un fonctionnaire international ou, encore, de refus de sélection pour un poste vacant, il considère, selon une jurisprudence constante, que la prise de telles décisions relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente de l'organisation concernée et ne fait l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Ainsi, de telles décisions ne sont susceptibles d'être annulées que si elles ont été prises par un organe incompétent, sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, reposent sur une erreur de fait ou de droit, omettent de tenir compte de faits essentiels, sont entachées de détournement de pouvoir ou tirent du dossier des conclusions manifestement erronées. De plus, le Tribunal exerce son pouvoir de contrôle en ce domaine avec une prudence particulière, sa fonction n'étant, notamment, pas de se substituer à l'organisation concernée pour se prononcer sur les mérites d'un fonctionnaire (voir, entre autres, les jugements 1556, au considérant 5, et 4408, au considérant 2).

7. Concernant le premier moyen, relatif à la motivation insuffisante de la décision du Président du 30 mars 2017 rejetant son recours interne devant la Commission paritaire de recours, la requérante fait valoir que le Président n'a pas exposé de manière claire et convaincante le ou les motifs pour lequel ou lesquels il a, entre autres, décidé de maintenir sa décision de mutation d'office, et ce nonobstant la recommandation formulée en sens contraire sur ce point par la Commission. Aux yeux de la requérante, le Président devait aussi indiquer dans sa décision du 30 mars 2017 pourquoi il tenait pour incorrects les autres éléments mentionnés dans l'avis de la Commission, qui lui étaient favorables, et s'en écartait donc à son détriment.

Le Tribunal considère que, pour relativement brève qu'elle soit, la motivation qui figure dans la décision du 30 mars 2017 suffit à informer la requérante des motifs pour lesquels le Président a décidé de s'écarter de

l'avis de la Commission (voir, pour un cas comparable, le jugement 4437, au considérant 19) et de maintenir la décision de mutation, sans qu'il soit en outre nécessaire de répondre de manière expresse à l'ensemble des recommandations formulées par ladite commission. En indiquant que la Commission a effectivement conclu que la décision de transfert de la requérante dans l'intérêt du FIDA a été prise conformément aux dispositions et aux règles de procédure applicables en la matière et en rappelant à celle-ci que la décision de mutation d'office avait été prise dans l'intérêt du service et devait lui offrir de nouvelles possibilités d'acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs ainsi que de continuer à contribuer au travail du FIDA, la motivation qui figure dans la décision du Président du 30 mars 2017 apparaît adéquate et suffisante. Le premier moyen n'est donc pas fondé.

8. À l'appui de son deuxième moyen, relatif à une violation du principe du contradictoire dans le cadre de la procédure suivie devant la Commission paritaire de recours, la requérante, tout en reconnaissant que certains éléments, certaines déclarations ou certains témoignages ont été produits à sa demande, fait valoir que bon nombre de ceux-ci ont été recueillis par la Commission en cours de procédure mais ne lui ont pas été communiqués par celle-ci, ce qui a pu la léser.

Le Tribunal relève à cet égard que la plupart des témoignages ou des déclarations sous serment que semble viser la requérante ont été annexés par le défendeur à ses mémoires en réponse et en duplique déposés devant la Commission. Si la requérante soutient que ne lui ont pas été communiqués certains documents dont elle avait demandé la production devant la Commission, il ressort du dossier qu'il s'agit de documents dont l'intéressée avait déjà connaissance. Il y a lieu, en conséquence, de rejeter le deuxième moyen.

9. Dans une première branche de son troisième moyen, fondé sur les vices de forme qui entacheraient la décision initiale de mutation d'office, la requérante fait valoir que la lettre du 4 mai 2016, qui a procédé à la notification de cette décision, ne permet pas d'identifier l'auteur de celle-ci. Il y aurait donc soit vice d'incompétence, soit vice de forme, ce qui rendrait en tout état de cause illégale la décision de mutation.

Le Tribunal relève que la décision de mutation consiste en une décision prise d'office par l'autorité. Dans ce cas, le paragraphe 5.2.4 (iii) (b) iii des Procédures d'application en matière de ressources humaines précise que «[l]es demandes concernant les mutations d'office par l'autorité sont approuvées par [le Vice-président adjoint chargé du Département des Services institutionnels] (pour les membres du personnel qui relèvent de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ainsi que pour les administrateurs recrutés sur le plan national), par le directeur de la DRH (pour ce qui concerne le personnel des services généraux), et ce après avoir reçu l'approbation des chefs des départements que le fonctionnaire quitte et que le fonctionnaire rejoint [...]»*. Il résulte de ces dispositions que, eu égard à la catégorie de fonctionnaires à laquelle la requérante appartenait, la décision en cause relevait de la compétence de la Vice-présidente adjointe chargée du Département des Services institutionnels. Or il ressort d'un courriel adressé à la requérante par le directeur de la Division des Services administratifs le 18 avril 2016 que la mesure de mutation à la DRH qui était envisagée avait été «demandée par la Vice-présidente adjointe». La mutation litigieuse a donc été prise par l'autorité compétente. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la première branche du troisième moyen n'est pas fondée.

10. Dans une deuxième branche du troisième moyen, la requérante fait valoir que la décision de mutation est illégale, dès lors que la lettre du 4 mai 2016 se présente à la fois comme une «décision de mutation» et comme une «offre de mutation», ce qui est contradictoire et équivoque.

Le Tribunal considère que la requérante n'a manifestement pas pu être trompée sur la portée exacte de la lettre du 4 mai 2016, à savoir qu'elle était ainsi expressément invitée à informer l'autorité de ce qu'elle était ou non d'accord avec la mesure de mutation d'office décidée à son égard. La deuxième branche du troisième moyen n'est pas non plus fondée.

* Traduction du greffe.

11. Dans la troisième branche du troisième moyen, la requérante invoque un vice de procédure dans la décision initiale de mutation en ce que, d'une part, la lettre du 4 mai 2016 ne contiendrait aucune motivation de nature à justifier la mutation, tandis que la motivation qui lui a été communiquée le 26 avril 2016 serait trop vague. En effet, au vu de cette motivation, la requérante ne pouvait guère saisir, selon elle, pourquoi, au nom du développement de ses compétences, il se justifiait de l'écartier des fonctions qu'elle assumait avec succès et dévouement, et qui s'étaient sensiblement étoffées en novembre 2013, pour recevoir des attributions dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans lequel elle n'avait ni expérience ni qualification.

Le Tribunal considère qu'une décision de mutation satisfait aux exigences posées par sa jurisprudence en matière de motivation lorsque, notamment, la décision a été précédée d'explications de nature à permettre à l'agent de s'exprimer de manière circonstanciée et en toute connaissance à l'égard de ses nouvelles attributions (voir le jugement 3662, au considérant 5, et la jurisprudence citée). Le Tribunal estime de même que la motivation requise peut être contenue dans l'avis qui informe l'agent de la décision ou dans tout autre document, les motifs pouvant aussi résulter d'une procédure préalable, d'une communication verbale (voir, entre autres, les jugements 1590, au considérant 7, 1757, au considérant 5, et 4397, au considérant 15), ou même d'une contestation ultérieure (voir les jugements 1590, au considérant 7, et 3316, au considérant 7).

En l'espèce, la requérante a été informée par un courriel du 18 avril 2016 de ce qu'il était «envisagé» de la muter vers un emploi au sein de la DRH. Par courriel du 26 avril 2016, le directeur de la DRH a fait savoir à la requérante que le motif de sa mutation reposait sur l'intérêt du FIDA, cet intérêt étant de pouvoir disposer de membres du personnel qui développent constamment leurs connaissances et qui sont régulièrement confrontés à de nouveaux défis. Une description générique de la fonction à occuper a été communiquée à la requérante par courriel du 27 avril 2016 et cette dernière a été plus amplement informée, lors d'un entretien avec un fonctionnaire de la DRH en date du 4 mai 2016, des tâches et des responsabilités concrètes attachées à sa nouvelle fonction. Dans ces conditions, le Tribunal considère que la décision initiale de

transférer la requérante était assortie d'une motivation suffisante pour permettre à celle-ci de comprendre les raisons de sa mutation dans l'intérêt du service. Il s'ensuit que la troisième branche du troisième moyen n'est pas fondée.

12. Dans son quatrième moyen, pris de la violation du paragraphe 5.2.4 des Procédures d'application en matière de ressources humaines, la requérante fait valoir que le délai de quinze jours, qui doit séparer le moment auquel un fonctionnaire est averti de sa mutation de la date à laquelle celle-ci prend effet, n'a pas été respecté, car c'est la lettre du 4 mai 2016 émanant de la DRH qui lui a annoncé que la mutation vers cette division concernerait un poste de spécialiste des ressources humaines dans l'unité chargée du développement du personnel, alors que la mutation a pris effet dès le 9 mai 2016.

À ce sujet, le Tribunal relève que le paragraphe 5.2.4 (iii) (b) i des Procédures d'application en matière de ressources humaines dispose que: «Le membre du personnel doit se voir notifier à la fois oralement et par écrit par la DRH qu'il entre en considération pour une mesure de mutation vers une autre fonction dans le même lieu d'affectation. Normalement, cette notification devrait être effectuée au moins deux semaines avant la mutation.»* En l'espèce, la requérante a été avertie, par courriel du 18 avril 2016, de ce qu'il était envisagé de la transférer vers une fonction au sein de la DRH, et ce toujours à Rome, et le motif de cette mutation lui a par ailleurs été confirmé par écrit par le directeur de la DRH le 26 avril 2016. La lettre du 4 mai 2016 à laquelle se réfère la requérante n'a donc fait que confirmer la date à laquelle sa mutation serait effective, tout en précisant à l'intéressée la nature exacte de son nouveau poste. Outre que le délai de quinze jours, prévu par la disposition précitée, ne vaut qu'en règle générale, il en résulte que la requérante s'est bien vu notifier, dans le délai ainsi imparti, le fait qu'il était envisagé de procéder à sa mutation. Le quatrième moyen de la requête n'est donc pas fondé.

* Traduction du greffe.

13. À l'appui de son cinquième moyen, pris de la violation de son droit d'être entendue résultant du non-respect du paragraphe 5.2.4 (iii) des Procédures d'application, la requérante fait valoir en substance qu'elle aurait dû pouvoir présenter ses observations avant que la décision de mutation ne soit prise à son égard.

En l'espèce, il résulte en tout état de cause du dossier que la requérante a bien été informée de sa prochaine mutation avant même que celle-ci ne soit formalisée et qu'elle a eu l'occasion de faire valoir, tant auprès du directeur de la DRH qu'auprès du directeur de la Division des Services administratifs, et ce tant oralement que par écrit, les motifs, notamment d'ordre personnel, pour lesquels elle s'opposait à une telle mutation. Le cinquième moyen n'est, en conséquence, pas fondé.

14. Dans son sixième moyen, la requérante soutient qu'il n'y a pas eu d'examen particulier des circonstances de la cause, que des faits essentiels ont été omis dans l'appréciation de la décision de la muter, que cette décision a été prise «à la légère» et qu'elle n'a été précédée d'aucune enquête sérieuse. Plus précisément, la requérante fait valoir que les agissements de la Vice-présidente adjointe chargée du Département des Services institutionnels ont «pris par surprise» aussi bien l'intéressée que les deux directeurs concernés par sa mutation, qu'il n'a été tenu compte ni de ses responsabilités dans la fonction qu'elle occupait, responsabilités encore accrues en novembre 2013, ni de ce qu'il était envisagé à l'époque de reclasser la fonction qu'elle occupait au grade P-4, et qu'a également été ignorée la circonstance qu'elle n'avait pas les qualifications et l'expérience requises pour occuper une fonction de spécialiste des ressources humaines.

Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler que, comme il a été dit au considérant 6 ci-dessus, il n'exerce qu'un contrôle limité sur la légalité d'une décision de mutation. À la lumière de l'exposé des faits, des pièces produites par les parties ainsi que de l'examen des autres moyens soulevés par la requérante, le Tribunal considère que ce sixième moyen n'est pas fondé, car reposant sur un certain nombre d'allégations non suffisamment établies. En effet, avant même que la procédure de mutation ne soit formalisée, la requérante a eu, comme il a déjà été dit à diverses reprises,

tant oralement que par écrit, l'occasion de faire valoir son point de vue. Quant au grief fondé sur une procédure en cours de reclassement de la fonction qu'occupait la requérante au moment de sa mutation, il ressort des pièces du dossier que, si deux propositions de reclassement de ce poste avaient été faites, aucune d'elles n'avait, en tout état de cause, abouti au jour où la requérante a démissionné de l'organisation. Le sixième moyen doit, en conséquence, être rejeté.

15. Le septième moyen est fondé sur une violation à la fois du devoir de respect de la dignité de la requérante, du principe de confiance mutuelle, du devoir de sollicitude ainsi que de l'obligation de traiter tout fonctionnaire de manière équitable.

S'agissant des devoirs de respect de la dignité et de sollicitude, la requérante fait en substance valoir que son transfert ne lui assurait pas une activité de même niveau que celle qu'elle exerçait antérieurement et qu'elle n'avait ni les compétences ni l'expérience requises pour occuper ses nouvelles fonctions.

Il ressort certes des pièces du dossier que, de par la nature même des domaines de compétence auxquels elle se rapporte, la fonction dans laquelle la requérante a été mutée d'office relève d'un niveau de responsabilité moindre, du fait que celle-ci ne comporte plus de mission d'encadrement ni, semble-t-il, de pouvoir de décision individuelle. Mais il n'en reste pas moins qu'il ressort de la comparaison des fonctions à laquelle a procédé la Commission paritaire de recours que le niveau de la nouvelle fonction à exercer par la requérante peut être considéré comme similaire, d'un point de vue objectif, à celui de la fonction qu'elle occupait auparavant, dès lors, notamment, que la nouvelle fonction permettait à l'intéressée d'être associée à la stratégie de gestion des ressources humaines du FIDA. Par ailleurs, l'affirmation de la requérante selon laquelle elle ne possédait ni les compétences ni l'expérience requises pour exercer ses nouvelles fonctions est insuffisamment démontrée au regard, notamment, du fait que le directeur de la DRH a attesté que l'intéressée a exercé sa nouvelle fonction avec satisfaction pendant les quelques mois où elle a occupé celle-ci. La circonstance, mise en avant par la requérante, qu'elle n'aurait pas possédé les qualifications requises

pour occuper un emploi d'administrateur de niveau P-3 à la DRH, aux termes de la description de poste générique de ces emplois, n'est en tout état de cause pas de nature à établir qu'en lui attribuant un tel emploi, le FIDA aurait porté atteinte à sa dignité ou manqué au devoir de sollicitude à son égard.

Le grief fondé sur une absence de traitement équitable de la requérante est, lui aussi, dénué de fondement. Celle-ci reste en effet en défaut d'établir concrètement en quoi elle aurait été traitée de manière inéquitable par rapport à d'autres fonctionnaires ayant fait l'objet, à la même époque, d'une procédure similaire de mutation d'office dans l'intérêt du FIDA. Le Tribunal observe à cet égard que le défendeur fait valoir, sans être sérieusement contredit par la requérante, qu'au cours de l'année 2016, dans le cadre de la mise en œuvre du programme mobilité du FIDA, pas moins de vingt et une décisions de mutation d'office ont été prises, dont dix-neuf relatives à la catégorie des administrateurs à laquelle la requérante appartenait.

Il s'ensuit que le septième moyen de la requête n'est pas fondé.

16. La requérante fonde son huitième moyen sur la mauvaise foi et le manque d'impartialité dont ont fait preuve les différentes autorités du FIDA tout au long de la procédure. Elle se plaint ainsi d'une malveillance dont aurait témoigné la Vice-présidente adjointe chargée du Département des Services institutionnels à son égard et du manque d'impartialité du Président, qui ressortirait de propos tenus publiquement par ce dernier.

Mais le Tribunal rappelle à cet égard que la mauvaise foi et la partialité ne se présument pas et qu'il appartient à celui qui s'en prévaut d'en établir les éléments constitutifs (voir les jugements 4067, au considérant 11, et 4408, au considérant 22). Or, même si les relations entre la requérante et la Vice-présidente adjointe chargée du Département des Services institutionnels étaient relativement conflictuelles, il n'existe en l'espèce pas suffisamment d'éléments propres à convaincre le Tribunal ni que la requérante aurait été victime de mauvaise foi ou de manque d'impartialité de la part de cette Vice-présidente ou du Président, ni que sa mutation vers une autre fonction de même niveau se soit inscrite dans un tel contexte.

Le huitième moyen n'est, en conséquence, pas fondé.

17. À l'appui de son neuvième moyen, qu'elle soulève dans sa réplique, la requérante allègue des erreurs de fait qui ne concernent en réalité ni la décision initiale de mutation prise à son égard ni la procédure interne de recours intentée contre celle-ci, mais la défense développée par le FIDA dans le cadre de la procédure menée devant le Tribunal.

Le Tribunal n'aperçoit donc pas en quoi, même à les supposer établies – ce qui n'est en tout état de cause pas le cas au regard des écrits de procédure et des pièces déposées par les parties –, ces erreurs de fait seraient de nature à établir l'illégalité de la mutation litigieuse.

Le neuvième moyen doit également être rejeté.

18. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2021, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ