

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
6 février 2008
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1348

Affaire n° 1452

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Dayendra Sena Wijewardane, Vice-Président,
Président; M^{me} Brigitte Stern; Sir Bob Hepple;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal jusqu'au 31 octobre 2005 et à nouveau jusqu'au 15 décembre 2005;

Attendu que, le 15 décembre 2005, la requérante a déposé une requête introductive d'instance contenant des conclusions qui se lisaient en partie comme suit :

« Section II : **CONCLUSIONS**

1. En ce qui concerne *la compétence et la procédure*, la requérante prie respectueusement le Tribunal :

...

c) *De décider* de tenir une procédure orale ...

2. *Sur le fond*, la requérante prie respectueusement le Tribunal :

a) *De dire et juger* que la procédure devant la Commission paritaire de recours a violé les dispositions du Statut et du Règlement du personnel et des instructions administratives pertinentes en méconnaissant l'obligation du défendeur de respecter les garanties d'une procédure régulière et de soumettre la demande de reclassement de la requérante aux autorités ... appropriées;

b) *D'annuler* ... la décision par laquelle le Secrétaire général a refusé de rouvrir la procédure concernant la demande de reclassement de son emploi présentée par la requérante, y compris le versement des ajustements correspondants de son traitement et de ses cotisations à la Caisse des pensions depuis 1997;

...

d) *D'accorder* à la requérante une indemnité représentant deux ans ... de traitement de base net à titre de réparation du préjudice effectif et indirect et du préjudice moral subis du fait des actes ou omissions du défendeur, du préjudice causé à sa carrière et des retards abusifs intervenus dans l'examen de son affaire;

e) *De fixer* conformément au paragraphe 1 de l'article 9 du Statut et Règlement du Tribunal, le montant de l'indemnité devant être versée en lieu et place d'une exécution en nature par le Secrétaire général dans les trois mois suivant le prononcé du jugement à trois ans de traitement de base net, eu égard aux circonstances spéciales de l'affaire. »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 22 mai 2006;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 28 avril 2006;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 4 juin 2006;

Attendu que, le 24 octobre 2007, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce.

Attendu que l'exposé des faits, y compris les antécédents professionnels de la requérante, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« *Antécédents professionnels*

... [La requérante] est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies ... en mars 1972 [en qualité de secrétaire bilingue]. À partir de juillet 1992, elle a travaillé comme assistante aux réseaux d'information au Bureau du financement du développement (BFD) du Département des affaires économiques et sociales (DAES). En septembre 1993, [la requérante] a été promue à la classe GS-6 ... Hormis deux périodes (du 16 novembre 1999 au 16 avril 2000 et du 1^{er} août 2001 au 26 juillet 2002) pendant lesquelles elle a été affectée temporairement à un poste de classe GS-7 ... ce pour quoi il lui a été versé une indemnité de fonctions appropriée, [la requérante] a travaillé continuellement comme assistante aux réseaux d'information, à la classe GS-6, jusqu'à sa cessation de service, le 31 juillet 2004.

Résumé des faits

... Selon [la requérante], il a toujours été indiqué dans ses rapports de notation qu'elle travaillait à un niveau plus élevé que celui que prévoyaient ses attributions.

[Les 15 décembre 1997, 18 août 1999 et 12 décembre 2001, la requérante a officiellement demandé que son poste soit reclassé G-7 et a signé à cet effet des demandes de classement. Ses demandes ont été contresignées par son supérieur hiérarchique et une par le Directeur de la division, mais aucune ne l'a été par le Chef du Service administratif et elles n'ont jamais été transmises au Bureau de la gestion des ressources humaines.]

... Selon [la requérante] également, le Directeur du Bureau des politiques et de la planification du développement (BPPD) et elle-même se sont entendus sur ce qui suit. Le Directeur a demandé à [la requérante] de ne pas contester la

promotion d'une collègue à la classe GS-7. En échange, lors du départ à la retraite de cette fonctionnaire, en octobre 2002, le Directeur du Bureau demanderait le classement du poste GS-7 en question. [La requérante] a affirmé qu'elle accomplissait un travail de travail GS-7 depuis de nombreuses années, de sorte qu'il lui paraissait naturel que le Directeur s'engage à faire classer le poste GS-7 lorsqu'il deviendrait vacant.

... Par un mémorandum daté du 24 mars 2003, [la requérante] a demandé au Directeur du BPPD qu'il soit donné suite à l'accord qui serait intervenu de reclasser son poste. Elle affirmait dans ce mémorandum qu'elle avait discuté avec lui à plusieurs occasions, depuis 1999, de la possibilité que les attributions attachées au poste GS-7 (assistant à l'édition) du Cabinet du Directeur soient modifiées lors du départ à la retraite de sa titulaire, en novembre 2002, afin de refléter les fonctions dont s'acquittait [la requérante] en qualité de responsable du site web/assistante à l'information pour deux divisions ... [La requérante] ajoutait qu'en juin, ... il demeurerait entendu pour elle que le Directeur honorerait cet accord. Cependant, en août, ... [la requérante] a été informé que le Directeur avait en fait décidé que les attributions attachées au poste en question continueraient d'être celles d'"assistant à l'édition". Il a été publié un avis de vacance de poste en vue de recruter un assistant à l'édition et cet avis n'a jamais été retiré. [La requérante] ... n'a jamais reçu de réponse à son mémorandum susmentionné du 24 mars 2003. »

Le 27 mai 2003, la requérante a demandé la révision administrative de la décision de ne pas reclasser son poste.

Le 29 août 2003, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de New York. La Commission a adopté son rapport le 21 mars 2005. Ses considérations, ses conclusions et sa recommandation se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

...

17. ... La Commission a rappelé l'article 2.1 du Statut du personnel et l'instruction administrative ST/AI/1998/9 [du 6 octobre 1998] relative au "Système de classement des postes". En particulier, la Commission a pris note du paragraphe 1.3 de ladite instruction administrative, qui dispose ce qui suit :

"Si un fonctionnaire estime que les attributions et responsabilités s'attachant au poste dont il est titulaire ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ..., il peut demander au Bureau de la gestion des ressources humaines ou au bureau local des ressources humaines d'examiner la question et de statuer en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1.1 de la section 1."

En outre, le paragraphe 2.3 de l'instruction administrative ST/AI/1998/9 stipule, entre autres, qu'"il est statué sur le classement des postes par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines ou par le chef du bureau concerné, ou en leur nom".

...

19. La Commission a constaté que les arguments avancés par la requérante tendaient essentiellement à la convaincre que les attributions attachées au poste dont elle était titulaire étaient telles que le poste devrait être reclassé au moins à la classe GS-7. La Commission est convenue qu'elle n'était pas à même d'entreprendre une évaluation des éléments de la dernière définition d'emploi de la requérante.

...

21. La Commission a été d'avis que la requérante était effectivement une bonne fonctionnaire qui s'acquittait de ses tâches au niveau requis, mais a considéré que la qualité de ses services ne devait pas entraîner automatiquement le reclassement de son poste. À ce propos, la Commission a estimé que le Directeur du BPPD avait le pouvoir discrétionnaire de porter une appréciation sur la demande de la requérante et que, s'agissant de ces questions techniques, il entraînait dans ses pouvoirs de gestion de déterminer ce qui était dans l'intérêt supérieur de sa division.

22. La Commission a examiné l'affirmation de la requérante selon laquelle non seulement elle s'était toujours acquittée de fonctions de haut niveau à son poste d'assistante aux réseaux d'information mais s'était en fait acquittée de manière satisfaisante de fonctions dépassant sa classe GS-6, comme en témoignaient ses [rapports de notation]. À ce propos, la Commission a relevé que ces rapports n'étaient pas censés appuyer des demandes de reclassement des attributions attachées à un poste mais étaient plutôt des outils destinés à évaluer la qualité des services fournis par le titulaire d'un poste au regard des buts et objectifs préalablement établis et de critères quantitatifs et qualitatifs spécifiques et mesurables.

23. La Commission a noté que le Directeur du BPPD avait effectivement pris équitablement en considération la demande de la requérante tendant à ce que son poste soit reclassé. Le Directeur du BPPD considérait néanmoins qu'aucun fonctionnaire n'avait automatiquement le droit de voir son poste reclassé et avait fait valoir que les définitions d'emploi devaient refléter les exigences de l'unité administrative correspondante et que le classement devait refléter les aptitudes et l'expérience que devaient posséder les titulaires des postes pour s'acquitter des responsabilités y afférentes. La Commission a par conséquent considéré que la décision de ne pas demander le reclassement du poste de la requérante avait été valablement prise par le défendeur dans l'exercice de ses pouvoirs discrétionnaires.

24. La Commission a passé en revue l'ensemble du dossier mais n'a pu trouver aucun document étayant l'allégation de la requérante selon laquelle "il était convenu avec le Directeur du BPPD que le reclassement d'un poste GS-7 serait demandé pour que son poste puisse être reclassé".

25. Enfin, la Commission a noté que la décision de classer le poste de la requérante à un niveau déterminé ne relevait pas du département de la requérante mais plutôt du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, comme indiqué au paragraphe 17 ci-dessus.

Conclusions et recommandation

26. À la lumière de ce qui précède, la Commission *a conclu à l'unanimité* que la décision de ne pas modifier la classe du poste dont la requérante était titulaire avait été prise valablement dans l'exercice des pouvoirs discrétionnaires du défendeur. En outre, la Commission *a conclu à l'unanimité* que la requérante n'avait pas apporté la preuve que le défendeur avait violé ses conditions d'emploi ou que ses droits en qualité de fonctionnaire avaient été violés.

27. En conséquence, la Commission *a décidé à l'unanimité* de ne formuler aucune recommandation à l'appui du présent recours.».

Le 15 juillet 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et a informé celle-ci que le Secrétaire général souscrivait aux constatations et aux conclusions de la Commission et avait décidé d'accepter sa recommandation unanime et de ne donner aucune autre suite à son recours.

Le 15 décembre 2005, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. La décision lui refusant le droit de voir son poste envisagé en vue d'un reclassement par le Bureau de la gestion des ressources humaines a injustement porté atteinte aux garanties d'une procédure régulière.

2. Il a été fait obstruction à ce processus de reclassement sans aucune raison valable et légitime, et non à l'issue d'une procédure régulière répondant aux dispositions en vigueur.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La décision de ne pas demander le reclassement du poste dont la requérante était titulaire n'a pas violé ses droits.

2. Le fait que la requérante s'acquittait de fonctions à un niveau plus élevé que celui qui correspondait au poste dont elle était titulaire ne lui donnait pas droit à être rémunérée à ce niveau.

3. Aucun des droits de la requérante n'a été violé, de sorte qu'elle ne peut prétendre à aucune indemnisation.

Le Tribunal, ayant délibéré du 24 octobre au 21 novembre 2007, rend le jugement suivant :

I. La présente affaire soulève essentiellement deux questions :

1) Le fait que les représentants du Service administratif de la requérante n'ont pas signé ou ont refusé de signer et de transmettre au Bureau de la gestion des ressources humaines les demandes qu'elle a présentées en 1997, 1999 et 2001 en vue d'obtenir le reclassement de son poste à la classe G-7 constitue-t-il une violation de son droit à une procédure régulière?; et

2) La requérante a-t-elle droit à une indemnisation du fait que la décision administrative implicite de ne pas entreprendre de processus de reclassement ne lui a pas été communiquée?

II. S'agissant de la première question, il n'est pas contesté que la requérante a officiellement demandé que son poste soit reclassé G-7 en signant des demandes de classement en 1997, 1999 et 2001. Ses demandes ont à chaque occasion été contresignées par son supérieur hiérarchique immédiat, l'Administrateur de programmes. La demande de 1997 a été signée par la personne qui était alors son directeur mais pas par le Chef du Service administratif. Les demandes de 1999 et de 2001 n'ont pas été contresignées par le Directeur ni par le Chef du Service administratif. Aucune de ces demandes n'a été transmise au Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante n'a reçu aucune notification, que ce soit du Directeur ou du Chef du Service administratif, l'informant que ses demandes n'avaient pas été communiquées au Bureau de la gestion des ressources humaines.

III. Le contexte de ses demandes était que, depuis 1992, la requérante, qui était entrée au service de l'Organisation en 1972, avait été assistante aux réseaux d'information à la Division des questions macroéconomiques du DAES et, à partir de 1992, à la Division des questions microéconomiques du DAES. En 1993, elle avait été promue à la classe G-6 et était restée au poste en question jusqu'à son départ à la retraite, le 31 juillet 2004. Pendant les périodes allant du 16 novembre 1999 au 16 avril 2000 et du 1^{er} août 2001 au 26 juillet 2002, toutefois, elle avait été affectée à un poste de classe G-7 et avait reçu une indemnité de fonctions pendant que le titulaire G-7 dudit poste avait été prêté à une autre unité. Pendant la période durant laquelle elle avait reçu une indemnité de fonctions, elle s'était acquittée simultanément de ses propres responsabilités d'administration du site web et des tâches qui étaient normalement celles du fonctionnaire qu'elle remplaçait.

IV. Les parties s'accordent à reconnaître qu'à différentes occasions, la requérante a discuté du reclassement de son poste avec le Directeur de sa division. La requérante affirme qu'en juin 2001, elle a discuté avec le Directeur la possibilité que les fonctions attachées au poste G-7 d'assistant à l'édition au Cabinet du Directeur puissent être modifiées lors du départ à la retraite de son titulaire, en novembre 2002, pour refléter les fonctions exercées par la requérante en qualité de responsable du site web/assistante à l'information pour deux divisions. Elle affirme qu'à cette occasion, le Directeur lui a indiqué clairement qu'il l'aiderait à obtenir un reclassement de G-6 à G-7 sur le nouveau poste lorsque celui-ci aurait été créé. Selon elle, lorsqu'elle a de nouveau évoqué la question avec le Directeur en juin 2002, il était entendu pour elle qu'il respecterait cet « accord ». En août, cependant, le Directeur a informé la requérante qu'il avait décidé de maintenir le poste d'assistant à l'édition. La requérante a exposé sa version des événements dans un mémorandum adressé au Directeur le 24 mars 2003. Elle n'a jamais reçu de réponse à ce mémorandum, pas plus que le Directeur ne lui a expliqué pourquoi il n'avait pas signé les demandes de reclassement qu'elle avait présentées en 1999 et en 2001. L'impression retirée par la requérante paraît avoir été partagée par son supérieur hiérarchique immédiat, lequel, dans une déclaration datée du 15 août 2003, a affirmé ce qui suit : « Le Directeur de la DAPD m'avait donné à entendre que lorsqu'un poste G-7 deviendrait disponible, il avait l'intention de promouvoir un autre candidat interne de classe G-6 et qu'il serait accordé la priorité [à la requérante] lorsque le prochain poste G-7 deviendrait disponible ».

Le Directeur a informé le Chef du Service administratif (par mémorandums datés du 24 juin 2003 et du 13 août 2004) qu'il n'avait pas signé les demandes de reclassement de la requérante, contresignées par ses supérieurs hiérarchiques, considérant que ces demandes ne reflétaient pas avec exactitude les tâches dont elle

s'acquittait. Le Directeur ne peut pas se rappeler quelle était précisément la teneur de ses conversations avec la requérante. Dans le mémorandum qu'il a adressé au Chef du Service administratif le 13 août 2004, il affirme :

« J'ai informé [la requérante] que j'avais l'intention d'utiliser le poste G-7 pour un assistant à l'édition mais je ne pense pas que je lui aurais demandé – ni même conseillé – de ne pas contester la promotion d'une collègue car, à mon avis, une telle demande n'aurait pas été de mise. Comme dans tous les cas semblables, de même que lors de notre entretien précédent, j'ai prêté une oreille attentive à sa demande, sans l'accepter ou la rejeter catégoriquement. Je ne lui ai pas promis une promotion ni un reclassement de son poste, non seulement parce que je doutais de la validité de la demande, mais aussi parce que donner suite à une telle promesse ne relevait pas totalement de moi. »

V. La Commission paritaire de recours a constaté qu'aucun document n'étayait l'allégation de la requérante selon laquelle « il était convenu avec le Directeur du BPPD que le reclassement d'un poste GS-7 serait demandé pour que son poste puisse être reclassé ». Le Tribunal confirme cette constatation et convient avec la Commission qu'en tout état de cause, la décision de classer le poste de la requérante au niveau déterminé relevait de la compétence non pas de son département mais plutôt du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines. Cependant, le Tribunal constate en outre que la requérante avait, bien qu'à tort, la sincère impression, partagée par son supérieur hiérarchique immédiat, qu'un poste deviendrait disponible pour reclassement lors du départ à la retraite de l'assistant à l'édition. Cependant, cela n'équivalait pas et ne pouvait pas équivaloir à une promesse que les fonctions en question seraient reclassées G-7 ou que la requérante serait promue à cette classe. Le Tribunal convient avec le Directeur qu'il n'aurait pas été en son pouvoir de prendre un tel engagement et note qu'une telle promesse, si elle avait été faite, aurait été contraire à la lettre et à l'esprit des dispositions du Statut et du Règlement du personnel régissant le classement des emplois et les nominations.

VI. À la lumière de ces circonstances, le Tribunal examinera tout d'abord la question de savoir si le fait que le Service administratif n'a pas transmis ou a refusé de transmettre les demandes de reclassement présentées par la requérante au Bureau de la gestion des ressources humaines a constitué une violation de ses droits à une procédure régulière.

Le Tribunal, sans pouvoir « substituer son jugement à celui du Secrétaire général en matière de classement des emplois » [jugement n° 396, *Waldegrave* (1987)], n'en examinera pas moins la façon dont le défendeur a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour déterminer si ces pouvoirs ont été raisonnablement exercés. [Jugement n° 792, *Rivola* (1996).] De plus, il doit « déterminer si une erreur importante a été commise dans la procédure ou sur le fond, ou si la décision entreprise était entachée de quelconque vice notable ». [Voir le jugement n° 541, *Ibarria* (1991), et, d'une manière générale, les jugements n° 792, *Rivola* (1996); n° 1073, *Rodriguez* (2002); n° 1080, *Gebreanenea* (2002); n° 1136, *Sabet et Skeldon* (2003); et n° 1325 (2007).]

En ce qui concerne la première demande de reclassement, présentée par la requérante en 1997, les règles applicables étaient les dispositions ci-après de l'instruction administrative ST/AI/301 en date du 10 mars 1983, intitulée « Classement initial des postes de la catégorie des services généraux à New York » :

« 3. Une description des attributions et responsabilités attachées à chaque poste ou groupe de postes identiques de la catégorie des services généraux doit être établie. La définition d'emploi sera fournie par le Service administratif du département après avoir été signée par le chef de service et par le titulaire du poste, le cas échéant, sur le formulaire standard P.270 joint. En cas de désaccord entre les parties intéressées (y compris le Chef du Service administratif, le chef de service et le titulaire du poste), la Section du classement des emplois sera priée de passer en revue les attributions afférentes au poste et de déterminer la description appropriée. (L'expression "chef de service" désigne la personne qui signe le formulaire de notation en qualité de premier notateur.) »

En ce qui concerne les demandes présentées par la requérante en 1999 et en 2001, les passages pertinents de l'instruction administrative ST/AI/1998/9 disposent ce qui suit :

« Demande de classement ou de reclassement d'un poste

1.1 Le Chef du Service administratif, le chef de l'administration dans les bureaux hors Siège ou un autre fonctionnaire habilité à cet effet peut demander le classement ou le reclassement d'un poste dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'un poste vient d'être créé ou n'a pas déjà été classé;
- b) Lorsque les attributions et responsabilités afférentes au poste ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale;
- c) Avant la publication d'un avis de vacance de poste, lorsque les fonctions afférentes à un poste à pourvoir ont changé de nature depuis le classement précédent;
- d) Lorsque le poste ou plusieurs postes apparentés doivent faire l'objet d'un examen ou d'un audit à des fins de classement, comme suite à une décision du spécialiste du classement ou de l'administrateur du personnel compétent.

...

1.3 Si un fonctionnaire estime que les attributions et responsabilités s'attachant au poste dont il est titulaire ont sensiblement changé par suite d'une restructuration du bureau auquel il appartient ou comme suite à une résolution de l'Assemblée générale, il peut demander au Bureau de la gestion des ressources humaines ou au bureau local des ressources humaines d'examiner la question et de statuer en vertu de l'alinéa d) du paragraphe 1.1 de la section I. »

L'instruction administrative en vigueur en 1997 n'indique pas qui doit soumettre la question à la Section du classement des emplois en cas de désaccord, mais son libellé selon lequel la Section du classement des emplois « sera priée » paraît imposer au Chef du Service administratif l'obligation de soumettre la question au Bureau de la gestion des ressources humaines en cas de désaccord. Bien qu'il y ait eu violation de cette obligation, la requérante n'a pas à l'époque demandé de révision administrative et le fait qu'elle a présenté de nouvelles demandes en

1999 et en 2001 montre qu'elle savait que sa demande initiale n'avait pas été transmise.

L'instruction administrative de 1998 a manifestement élargi les droits des titulaires en leur permettant de soumettre une demande de reclassement directement à l'examen du Bureau de la gestion des ressources humaines. La requérante ne l'a pas fait et ne s'est pas prévalu du recours qui lui était ouvert. Conformément à la jurisprudence bien établie du Tribunal, les fonctionnaires doivent faire preuve de la diligence voulue pour faire valoir leurs droits. Comme le Tribunal l'a déclaré dans son jugement n° 1325 (ibid.), « Les fonctionnaires ont certes droit à ce qu'il soit suivi une procédure régulière, et le défendeur a l'obligation de protéger ce droit, mais les fonctionnaires ne doivent pas négliger de faire le nécessaire pour protéger opportunément leurs propres intérêts ». [Voir également les jugements n° 232, *Dias* (1978) et n° 953, *Ya 'coub* (2000).] En pareilles circonstances, le Tribunal juge que le droit de la requérante à une procédure régulière à cet égard n'a pas été violé.

VII. Cela amène le Tribunal à la seconde question. La requérante avait l'impression que le Directeur avait écouté sa demande « d'une oreille attentive » et dit ne pas savoir qu'il ait éprouvé des doutes ou qu'il ait rejeté sa demande. Si elle l'avait su, elle affirme qu'elle aurait soumis sa demande directement au Bureau de la gestion des ressources humaines. Le Tribunal est convaincu qu'elle avait aussi sincèrement l'impression, qui s'est avérée non fondée, qu'un poste deviendrait disponible pour reclassement le moment venu. Ce n'est que lorsqu'il est apparu que les attributions afférentes au poste vacant ne seraient pas modifiées pour donner suite à ses souhaits qu'elle s'est rendue compte qu'elle aurait dû soumettre sa demande directement au Bureau de la gestion des ressources humaines.

La requérante devait certes faire preuve de la diligence voulue pour suivre son affaire, mais il est évident pour le Tribunal que le fait que le Directeur ne lui a pas fait savoir qu'il avait tacitement décidé de ne pas transmettre sa demande ou n'a pas dissipé l'impression que s'était formée la requérante, comme il le savait, qui a beaucoup contribué à la décision de celle-ci de ne pas exercer son droit de soumettre ses demandes au Bureau de la gestion des ressources humaines. Soit la requérante a été amenée à agir en se fondant sur des impressions trompeuses ou erronées, soit, à tout le moins, le Directeur a, sciemment, laissé la requérante agir de la sorte. Ce manque de communication a constitué une violation de son droit à une procédure régulière.

VIII. Étant donné cette conclusion, qui repose uniquement sur le manque de transparence qui a contribué à la décision de la requérante de ne pas exercer les droits qui étaient les siens, il ne serait pas approprié pour le Tribunal de faire droit à une quelconque des réclamations de la requérante. Le Tribunal a décidé plutôt, sans donner aucune autre suite à son affaire, d'accorder à la requérante une indemnité dont il a fixé le montant en tenant compte, d'une part, que la requérante a perdu l'occasion d'être prise en considération en vue d'un reclassement de son poste et, d'autre part, du fait qu'elle a par sa faute contribué à la situation en ne faisant pas preuve de la diligence voulue.

IX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante, à titre de réparation, une indemnité de 10 000 dollars, avec intérêts à huit pour cent par an à l'expiration

d'un délai de 90 jours suivant la notification du présent jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président

Brigitte **Stern**
Membre

Bob **Hepple**
Membre

New York, le 21 novembre 2007

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire