



Tribunal administratif

Distr. limitée
30 janvier 2009

Original : français

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1420

Affaire n° 1495

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,
Composé comme suit : M Spyridon Flogaitis, Président; Mme Brigitte Stern; M Goh Joon Seng;

Attendu que les 26 juillet et 26 septembre 2006, une fonctionnaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), a déposé des requêtes introductives d'instance qui ne répondaient pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 1^{er} décembre 2006, la requérante, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a déposé une requête introductive d'instance auprès du Tribunal dans laquelle elle priait celui-ci, entre autres :

- « 3. [...] d'ordonner [...] l'adoption du rapport [...] de la Commission paritaire de recours de Nairobi.
4. [...] de m'allouer une indemnité pour le préjudice subi du fait de la violation de mes droits [...]
5. [...] de m'allouer une indemnité pour les raisons injustifiées sur lesquelles le HCR s'est fondé pour décider de refuser de me redéployer dans un lieu d'affectation compatible avec mon état de santé comme le recommandaient et le médecin [des Nations Unies] et mes propres médecins [...]
6. [...] de m'allouer une indemnité pour la gêne financière, la perte de biens mis aux enchères et les frais médicaux engagés. [...]
7. [...] de m'octroyer toute autre réparation que le Tribunal pourrait juger raisonnable [...] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé au 11 mai 2007 le délai pour le dépôt de sa réplique et de nouveau au 11 juin;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 6 juin 2007;

Attendu que le requérant a déposé un document additionnel le 29 octobre 2008;

Attendu que l'exposé des faits, y compris les états de service de la requérante, qui figurait dans le rapport de la Commission paritaire de recours est en partie libellé comme suit :

« États de service

... La requérante est entrée au service [...] du HCR le 2 janvier 1995 en qualité d'assistante aux services communautaires à la classe GL-6, au camp de réfugiés de Kakuma. Elle est au bénéfice d'un engagement pour une durée indéfinie auprès du HCR.

Faits de la cause

... En juin 2001, la requérante a fait l'objet d'une évacuation sanitaire pour raison de maladie de son lieu d'affectation au camp de réfugiés de Kakuma vers Nairobi. Après examen et établissement d'un diagnostic, son médecin personnel et les services médicaux communs des Nations Unies ont estimé qu'elle était apte au travail de bureau mais dans un autre lieu d'affectation. En juin 2001, elle a été placée en congé de maladie à plein traitement.

... Pendant qu'elle se trouvait en congé de maladie, la requérante a demandé au bureau du HCR à Nairobi d'envisager [...] de lui accorder un emploi temporaire car son état de santé l'empêchait de regagner son lieu d'affectation au camp de réfugiés de Kakuma. Elle a accepté une affectation temporaire en tant que commis d'administration, du 4 février au 30 août 2002, pour remplacer une fonctionnaire en congé de maternité.

... [Le 26 novembre 2002, le directeur des services médicaux communs des Nations Unies est parvenu à la conclusion que la requérante souffrait d'une maladie auto-immune chronique "plus ou moins grave". Il a relevé que son médecin lui avait conseillé de ne pas travailler dans des conditions difficiles, par exemple sur le terrain, en particulier en plein soleil, de telles conditions risquant d'aggraver sa maladie. Il est parvenu à la conclusion que, dans la mesure où elle pouvait effectuer un travail de bureau "en dehors des périodes de crise", elle serait considérée comme "apte au travail".]

... Par un mémorandum daté du 22 septembre 2003, la requérante a écrit à l'Organisation demandant le paiement d'[une indemnité journalière de subsistance] pour la période pendant laquelle elle avait travaillé temporairement au bureau du HCR à Nairobi. [...] [Le] 5 novembre 2003 [, la] requérante a été informée qu'elle ne pouvait prétendre à cette indemnité [...]

... L'Organisation [a placé] la requérante [...] [en congé sans traitement] à compter du 12 août 2003 parce qu'au 11 août elle avait épuisé son crédit de jours de congé de maladie et de congé annuel [...]

[...]

... Par une lettre datée du 17 novembre 2003, la requérante a demandé à l'Organisation de la redéployer dans un lieu d'affectation compatible avec son état de santé, comme les médecins l'avaient déjà demandé.

... Par un mémorandum daté du 19 novembre 2003, [...] le HCR a répondu à la lettre susmentionnée de la requérante en l'informant qu'elle n'avait aucun droit à être employée par le HCR dans un lieu d'affectation autre que celui auquel elle avait été nommée.

... [...] [L']Organisation [...] a décidé de négocier avec la requérante un licenciement amiable dont la requérante n'a pas jugé les conditions acceptables. [...]

... Par un mémorandum daté du 28 novembre 2003, la requérante a déposé une requête en révision de la décision administrative auprès du Secrétaire général. [Le même jour, la requérante a introduit un recours, consistant dans la copie de sa requête en révision de la décision, auprès de la Commission paritaire de recours de Nairobi. Son recours a été jugé prématuré et a été déposé de nouveau le 16 février 2004. Dans sa requête, la requérante demandait à "être redéployée dans un lieu d'affectation compatible avec son état de santé".]

... Le 29 novembre 2004, la requérante a demandé la suspension de l'effet de la décision administrative de retenir son traitement à compter du 12 août 2003 jusqu'à ce que la Commission paritaire de recours ait examiné sa requête et statué. »

Le 16 mars 2005, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport sur la demande en suspension de l'effet de la décision dont la partie pertinente se lit en partie comme suit :

« **Considérations**

[...]

Le défendeur a fait valoir que la requérante ne recevant plus son traitement, la décision avait d'ores et déjà été mise en œuvre. La Commission paritaire de recours ne partage pas cet avis. Il est admis par tous que la requérante est actuellement au bénéfice d'un contrat de durée indéfinie. Chacun s'accorde aussi à reconnaître que la requérante est dans l'incapacité de remplir ses fonctions au lieu d'affectation pour lequel elle a été engagée, à savoir le camp de réfugiés de Kakuma. Comme elle reste au service de l'Organisation des Nations Unies, elle est en droit de recevoir soit un plein traitement, soit au moins, un demi-traitement conformément aux règles et procédures régissant le licenciement pour raison de santé [...].

La décision de ne pas verser le traitement de la requérante continuera par conséquent d'être appliquée tant que son contrat de travail demeurera en vigueur. En d'autres termes, tant que ce contrat est en vigueur, l'application de la décision contestée se poursuit, précisément parce que le non-versement du traitement est, non pas une action, mais plutôt exactement son contraire, et, de ce fait, ne peut pas prendre fin au même titre qu'une action. En conséquence, la Commission paritaire de recours est convenue de juger la demande en suspension de l'effet de la décision recevable.

La Commission paritaire de recours s'est ensuite demandé si les droits de la requérante seraient directement et irrémédiablement compromis par l'application de la décision administrative [...].

La Commission paritaire de recours a relevé que la requérante était au bénéfice d'un contrat de durée indéfinie et, comme il a été mentionné plus haut, pourrait

normalement prétendre à ce que son traitement complet lui soit versé tant que son contrat est en vigueur. Mais elle a aussi noté que la requérante avait épuisé son crédit de jours de congé de maladie et n'était pas en mesure de travailler au lieu d'affectation pour lequel elle avait été engagée. Il semble donc que les conditions soient remplies pour engager la procédure prévue dans l'instruction administrative ST/AI/1999/16 intitulée "Cessation de service pour raison de santé" [du 28 décembre 1999].

[...] Selon ces dispositions, lorsqu'un fonctionnaire a épuisé tous les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il a droit, son service administratif ou le service du personnel local en avise le Directeur du Service médical ou le médecin désigné pour que celui-ci détermine si l'intéressé peut prétendre à une pension d'invalidité en application de l'article 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies; en attendant, le fonctionnaire est mis en congé de maladie à demi-traitement (section 3.1). L'instruction administrative ST/AI/1999/16 stipule aussi que s'il ressort de l'examen médical que la maladie ou l'accident du fonctionnaire affecte sa santé d'une façon qui semble devoir être permanente ou de longue durée, le Directeur du Service médical ou le médecin désigné en avise l'administrateur des ressources humaines concerné au Siège ou le service du personnel local pour qu'il informe l'intéressé (section 3.2). Lorsque la conclusion du Directeur du Service médical n'est pas contestée par le fonctionnaire, l'administrateur des ressources humaines concerné au Siège ou le service du personnel local adresse dès que possible une demande au Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies ("le Comité") tendant à ce qu'une pension d'invalidité soit versée au fonctionnaire. Si le Comité décide d'autoriser le versement d'une pension d'invalidité, alors seulement l'organisme employeur fait une recommandation tendant à ce qu'il soit mis fin à l'engagement du fonctionnaire (section 3.5). D'après la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/1999/16, le fonctionnaire a le droit d'être mis en congé spécial à demi-traitement conformément à la section 8.2 de la circulaire ST/AI/1999/12 si la décision médicale établissant l'invalidité du fonctionnaire ou la décision du Comité tardent à être prises.

Il ressort très clairement, et personne ne le conteste, que le HCR n'a pas même engagé la procédure prévue dans l'instruction administrative ST/AI/1999/16. Il s'ensuit que, selon la section 4 de cette instruction administrative, la requérante a le droit d'être mise en congé spécial à demi-traitement. Le refus continu du HCR de verser le demi-traitement de la requérante conformément à ces dispositions constitue un préjudice irréparable pour chaque jour où la requérante est privée de son traitement. La Commission paritaire de recours est tout à fait convaincue qu'il faut faire droit à la demande en suspension de l'effet de la décision administrative et que son traitement doit être versé sans plus attendre à la requérante conformément à la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/1999/16, en attendant qu'il soit statué sur le recours proprement dit.»

La Commission paritaire de recours a recommandé au Secrétaire général de mettre la requérante en congé spécial à demi-traitement avec effet immédiat. Le 11 avril 2005, le Secrétaire général adjoint à la gestion a avisé la requérante que le Secrétaire général ne partageait pas l'avis de la Commission paritaire de recours. Tout d'abord, parce que la décision contestée avait déjà été mise en œuvre et aussi parce que la section 4 de l'instruction administrative ST/AI/1999/16 ne pouvait pas s'appliquer dans son cas dans la mesure où son « état de santé n'était pas de nature à nécessiter qu'elle soit prise en considération pour une pension d'invalidité ». Le Secrétaire général a donc décidé de ne pas faire droit à sa demande en suspension de l'effet de la décision.

Le 14 février 2006, la Commission paritaire de recours a adopté son rapport quant au fond. Ses considérations et recommandations sont les suivantes :

« V. Considérations

En ce qui concerne l'affaire quant au fond, la Commission paritaire de recours a pris acte des considérations énoncées par la Chambre qui a délibéré sur la requête en suspension de l'effet de la décision administrative dans son rapport [...] Elle souscrit pleinement à ces considérations et renvoie donc en tous points au raisonnement exposé dans ce rapport. Ce raisonnement vaut également pour le présent recours attendu que les faits de la cause, pour autant que la [Commission] le sache, n'ont pas changé. Comme le défendeur n'a soumis aucune observation, elle peut supposer que la [requérante] est toujours au bénéfice d'un contrat permanent [sic] et qu'il n'a pas été mis fin à ce contrat que ce soit pour des raisons de santé ou pour toute autre raison. Un principe fondamental de droit veut que les obligations contractuelles soient honorées (*pacta sunt servanda*) et que si une personne se trouve au service d'une organisation, elle soit rémunérée. Si l'Organisation veut ne verser aucun traitement à [la requérante], elle doit engager la procédure de licenciement applicable aux titulaires d'engagements de durée indéterminée [sic] et comme l'Organisation n'a pas mis fin à l'engagement [de la requérante], il ne fait aucun doute pour la Commission paritaire de recours qu'elle doit lui verser avec effet rétroactif et son traitement et les autres composantes de sa rémunération jusqu'à ce qu'il soit mis fin au contrat de travail.

VI. Recommandations

1. La [requérante] doit recevoir rétroactivement tous les traitements qui lui sont dus depuis que l'Organisation a cessé de lui verser son salaire, y compris tous les autres éléments de la rémunération qui lui sont dus au titre du Statut du personnel, et continuer de recevoir son traitement et les autres éléments de sa rémunération jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise au sujet de son statut contractuel.

2. Le Secrétaire général ordonne au HCR de se prononcer sans tarder sur le statut contractuel de la [requérante]. »

Le 9 juin 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué à la requérante copie du rapport de la Commission paritaire de recours quant au fond et l'a informée de ce qui suit :

« Le Secrétaire général regrette de ne pas pouvoir approuver la conclusion de la Commission paritaire de recours. Il note tout d'abord que, contrairement à la constatation faite par la Commission selon laquelle vous travaillez, en fait vous avez cessé de travailler depuis la mi-août 2003, date à laquelle vous avez été mise en congé de maladie sans traitement. Cette décision a été prise conformément à la section 3.1 de l'instruction administrative ST/AI/2005/3 [datée du 6 mai 2005], aux termes de laquelle les fonctionnaires dont le crédit de jours de congé de maladie et de congé annuel est épuisé peuvent être mis en congé spécial sans traitement pour une durée indéfinie. Aussi le Secrétaire général ne peut-il souscrire à la recommandation de la Commission paritaire de recours de vous verser votre traitement. Il note à cet égard que si vous aviez pu éventuellement bénéficier d'une pension d'invalidité en vertu de l'alinéa 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, vous auriez été mise en congé spécial avec demi-traitement jusqu'à ce que la Caisse prenne sa décision. Mais votre état de santé n'a pas été jugé être de nature à vous permettre de bénéficier d'une

pension d'invalidité. Il n'en demeure pas moins que le Secrétaire général convient avec la Commission paritaire de recours qu'une telle situation ne peut s'éterniser et qu'une décision doit être prise au sujet de votre statut contractuel. À cet effet, le Secrétaire général a décidé que le HCR devait agir en toute diligence pour s'assurer de votre état de santé actuel, et vous demande de coopérer à cette démarche. Il invite par ailleurs le HCR à vous expliquer les options qui vous sont offertes, en particulier une fois que seront connus les résultats de l'examen médical. »

Le 1^{er} décembre 2006, la requérante a introduit auprès du Tribunal la requête susmentionnée.

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

1. Elle aurait dû être licenciée pour raisons médicales.
2. Le refus du HCR de la redéployer dans un lieu d'affectation compatible avec son état de santé constituait une violation de ses droits.
3. Elle aurait dû recevoir une indemnité journalière de subsistance pendant la période qu'elle a travaillé au bureau du HCR à Nairobi alors qu'elle était en congé de maladie à Nairobi et le refus de la lui verser constituait une violation de ses droits.
4. La décision de la mettre en congé spécial sans traitement après qu'elle eut épuisé son crédit de jours de congé de maladie était inappropriée. Tant qu'il n'avait pas été mis fin à son contrat, elle avait droit au versement de son traitement complet.
5. Le refus de lui verser son traitement, le refus de la redéployer et le refus de la licencier pour raisons médicales étaient « motivés par des sentiments personnels d'animosité ».

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Les questions soulevées dans la présente requête sur lesquelles l'organe administratif spécialisé compétent n'a pas été appelé à statuer ou qui n'ont pas fait l'objet de la procédure de révision ou d'examen par un organe paritaire de recours, de même que les questions sur lesquelles un organe paritaire de recours n'a pas communiqué son avis au Secrétaire général ne sont pas recevables par le Tribunal. Les questions dont le Tribunal a été saisi tardivement ne sont pas recevables non plus.
2. La décision du Secrétaire général de ne pas accepter les recommandations émises par la Commission paritaire de recours au sujet de la requête en suspension de l'effet de la décision n'est pas susceptible de recours. De plus, si elle voulait introduire un tel recours, la requérante serait forclosée.
3. La requérante n'a aucun droit à un congé spécial à demi-traitement en vertu de l'instruction administrative ST/AI/1999/16 puisqu'elle n'a pas présenté de demande tendant à l'octroi d'une pension d'invalidité; par conséquent, il ne s'est produit aucun retard dans l'adoption d'une décision d'octroi d'une pension. Qui plus est, comme la question n'a pas fait l'objet d'une procédure de révision, elle n'est pas recevable par le Tribunal.

4. La requérante n'a aucun droit à l'octroi d'une pension d'invalidité à moins que la décision soit prise conformément aux Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

5. La requérante n'a aucun droit au versement de son traitement une fois épuisé son crédit de jours de congé de maladie.

6. La demande de redéploiement de la requérante n'a jamais été examinée par un organe paritaire de recours et n'est pas recevable par le Tribunal.

7. La demande de paiement d'une indemnité journalière de subsistance n'est pas recevable.

Le Tribunal, après en avoir délibéré du 10 au 26 novembre 2008, rend le jugement suivant :

I. La requérante, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, est entrée au service des Nations Unies le 2 janvier 1995, au sein du Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés à Nairobi pour ensuite être déployée sur le camp de réfugiés de Kakuma. Suite au diagnostic, en juin 2001, d'une maladie de la peau dont les symptômes sont exacerbés par l'exposition au soleil, la requérante a été placée en congé maladie jusqu'au 4 février 2002. Après avoir occupé un poste de clerc administratif jusqu'au 30 août 2002, la requérante a déposé, auprès de l'Administration, une demande d'indemnisation journalière de subsistance qui lui a été refusée. Le médecin l'ayant suivi a établi que la requérante était capable de travailler à l'abri du soleil mais ne pouvait plus assurer des missions sur le terrain.

II. Après sa mission temporaire, la requérante a été de nouveau placée en congé maladie en bénéficiant de son plein traitement pendant 45 jours puis elle a ensuite bénéficié d'une combinaison de la moitié de son traitement et de la moitié de son congé annuel pendant 45 jours, comme le veut la pratique habituelle. Le 6 octobre 2003, la requérante a été informée qu'à partir du mois de septembre, son traitement ne lui serait plus versé et qu'elle serait placée en congé spécial sans traitement.

III. Le 29 novembre 2004, la requérante a formé une demande de suspension de la décision prévoyant la retenue de son salaire devant la Commission paritaire de recours (CPR). Dans son rapport du 16 mars 2005, la CPR a recommandé la suspension de la décision de l'Administration de retenir le salaire de la requérante dans la mesure où, toujours employée par l'Organisation, la requérante avait droit au versement de son plein traitement ou, au moins, au versement d'un demi-salaire. Dans l'appréciation de l'atteinte aux droits découlant de la mise en œuvre de la décision en question, la CPR a aussi estimé qu'au regard des circonstances spécifiques de l'espèce (existence

d'un contrat à durée indéterminée, refus de l'Administration de licencier la requérante pour raison médicale), la requérante devait être placée en congé spécial avec demi-traitement. Le Secrétaire général a cependant refusé de suivre les recommandations de la CPR.

IV. Entre temps, la requérante a demandé à être redéployée sur un autre poste mais l'Administration le lui a refusé, rappelant qu'elle n'avait aucun droit au redéploiement dans une autre station que celle où elle avait été initialement nommée. La requérante a refusé un licenciement à l'amiable qui lui a été proposé en octobre 2003, alors même qu'elle avait fait cette demande auprès du service des ressources humaines.

V. Le 28 novembre 2003, la requérante a soumis un recours de révision administrative contre la décision de l'Administration de ne pas la redéployer sur un autre poste et, le 16 février 2004, elle a saisi la CPR de cette même décision. Dans son rapport du 14 février 2006, la CPR, se référant aux précédentes constatations et recommandations faites dans le rapport du 16 mars 2005, a considéré que la requérante travaillait toujours au service de l'Administration, sur la base d'un contrat à durée indéterminée. De ce fait, l'Administration était tenue d'honorer ses engagements contractuels et devait verser ses salaires à la requérante. La CPR a donc recommandé à l'Administration de payer les salaires et les émoluments dus à la requérante jusqu'à ce que l'Administration trouve une solution satisfaisante à la situation de cette dernière. La CPR a aussi recommandé à l'Administration de remédier aussi vite que possible à cette situation. C'est sur ce seul dernier point que le Secrétaire général a suivi les recommandations de la CPR dans une décision du 9 juin 2006.

VI. Devant le présent Tribunal, la requérante a fait plusieurs demandes.

- Premièrement, la requérante demande au Tribunal d'ordonner l'adoption du rapport de la CPR du 16 mars 2005 favorable à sa demande de suspension de la décision administrative de retenir ses salaires à partir du mois de septembre 2003 et recommandant de la placer en congé spécial avec demi-traitement ;

- Deuxièmement, la requérante réclame des dommages et intérêts pour le préjudice financier subi du fait qu'elle a été mise dans une situation où elle n'avait plus aucun moyen de subsistance, notamment parce que l'Administration lui a refusé l'octroi d'une indemnité journalière de subsistance ;

- Troisièmement, la requérante réclame des dommages et intérêts pour le traitement injuste et discriminatoire qu'elle a subi notamment du fait que l'Administration a refusé de la redéployer sur un autre poste et a refusé de la licencier pour raisons médicales ;

- Quatrièmement, la requérante réclame des dommages et intérêts pour le préjudice plus général qu'elle a subi en raison de la très mauvaise gestion, par l'Administration, de sa carrière au sein de l'Organisation et pour le préjudice qu'elle a subi du fait que l'Administration n'a pas pris au sérieux son état de santé.

VII. Pour sa part, le défendeur soutient, pour la majorité des prétentions de la requérante, que celles-ci ne sont pas recevables, *ratione materiae* ou *ratione temporis*, devant le Tribunal. Le défendeur ajoute que si le Tribunal venait tout de même à se reconnaître compétent pour les demandes de la requérante, celle-ci n'est pas en droit de réclamer les bénéfices qu'elle réclame.

VIII. L'affaire dont à connaître le Tribunal est d'une extrême complexité au regard des nombreuses demandes, parfois confuses, faites par la requérante et des différentes procédures qui ont été préalablement engagées. Afin de traiter de la manière la plus claire possible la requête, le Tribunal procèdera en deux temps : il examinera dans un premier temps les demandes de la requérante qui ne peuvent être retenues du fait qu'elles n'entrent pas dans la compétence *ratione materiae* du Tribunal. Dans un deuxième temps, il examinera les demandes qui peuvent être analysées sur le fond.

IX. S'agissant des demandes qui ne sont pas recevables, le Tribunal commencera par rappeler une règle fondamentale de la procédure qui doit être suivie devant lui. L'article 7. 1 du Statut du Tribunal prévoit ce qui suit :

« Une requête n'est recevable que si le fonctionnaire intéressé a préalablement soumis le différend à l'organisme paritaire de recours prévu par le Statut du personnel et si cet organisme a communiqué son avis au Secrétaire général, sauf lorsque le Secrétaire général et le requérant sont convenus de soumettre directement la requête au Tribunal administratif ».

X. Or, s'agissant de la demande d'indemnité journalière de subsistance faite par la requérante auprès de l'Administration et dont le refus aurait contribué à la situation financière extrêmement difficile et préjudiciable dans laquelle elle se trouve, le Tribunal constate que la requérante n'a jamais fait appel de cette décision devant la CPR. Pour cette raison, cette demande est irrecevable *ratione materiae*.

XI. Il devrait en être de même de la demande relative au bénéfice du congé spécial avec demi-traitement reconnu par la CPR dans son rapport du 16 mars 2005 mais refusé par le Secrétaire général. La requérante n'a pas soulevé cette question devant la CPR. C'est cependant à l'occasion de l'examen des conséquences que pourrait avoir sur la requérante la décision de retenir ses salaires à partir du mois de septembre 2003, que la CPR a recommandé à l'Administration

d'accorder un tel congé à la requérante. Pour sa part, le Secrétaire général n'a pas relevé l'irrecevabilité de cette question dans sa décision du 9 juin 2006. Dans cette mesure, le Tribunal accepte d'examiner cet argument. Du point de vue substantiel cependant, il doit constater que la requérante n'a pas droit à ce congé spécial. En effet, conformément à l'article 33 (a) et à la Section H des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, une demande de pension d'invalidité aurait dû être préalablement présentée devant le Comité des pensions du personnel de l'Organisation qui aurait dû constater l'incapacité de la requérante. Cette demande n'a été présentée ni par la requérante ni par l'Administration. Dès lors, la demande doit être rejetée.

XII. S'agissant de la demande de la requérante relative à la suspension de l'effet de la décision administrative de suspendre son traitement, le Tribunal constate qu'il n'est pas non plus compétent pour se prononcer sur cette question. L'article 111.2 c) iii) du Règlement du personnel prévoit expressément que les décisions du Secrétaire général relative à ce genre de demande ne sont pas susceptibles de recours. La demande de la requérante n'est donc pas recevable.

XIII. S'agissant maintenant de la demande de la requérante relative à l'octroi d'une indemnisation en raison de la situation créée, en partie, du fait de son non redéploiement sur un autre poste, le Tribunal constate que la requête est assez confuse puisque la requérante invoque également le préjudice subi du fait que l'Administration n'a pas non plus procédé à son licenciement pour raisons médicales. Afin d'adresser cette partie de la requête, le Tribunal doit se concentrer sur la question précise qui a fait l'objet de sa demande de révision administrative puis d'un appel devant la CPR. Sur ce point, la requérante avait indiqué qu'elle contestait la décision administrative de ne pas l'avoir redéployée sur un poste se trouvant dans une station où les conditions de travail étaient compatibles avec son état de santé. C'est donc sur ce point que le Tribunal doit se concentrer uniquement.

XIV. Or, il apparaît que la requérante ne peut se prévaloir d'aucun droit à être redéployée. En cas de vacance de poste, les membres du personnel cherchant à changer de poste ont certes un droit à voir leur candidature dûment examinée. Mais c'est aux membres du personnel de faire les efforts nécessaires pour postuler sur ces postes et faire en sorte que leur candidature soit finalement retenue. Dans un précédent jugement, le Tribunal a eu l'occasion de se prononcer sur une question similaire où il a souligné la différence entre l'éligibilité à un poste et le droit d'être nommé à ce poste :

« Selon la requérante, parce qu'elle était une femme au service de l'Organisation depuis au moins un an, elle avait droit à être renommée à un poste d'administrateur lorsque son engagement temporaire régi par les dispositions 200 et suivantes n'a pas été renouvelé et qu'elle a été réengagée à un poste d'agent des services généraux régi par les dispositions 100 et suivantes. À cet égard, la requérante confond la faculté et le droit. **La requérante**

était assurément habilitée à se porter candidate à un poste faisant l'objet d'un avis interne en vertu des mesures spéciales de l'instruction ST/AI/412 visant à parvenir à la parité entre hommes et femmes aux postes de rang élevé, mais il fallait qu'elle se porte effectivement candidate, et elle n'avait aucun droit à être nommée à un tel poste. En fait, l'instruction ST/AI/412 indique très clairement qu'outre être admise à se porter candidate, la requérante aurait aussi dû pouvoir démontrer qu'elle possédait les qualifications et l'expérience requises pour le poste qu'elle brigait. » (Jugement n° 1169, *Abebe* (2004), par. XV souligné par le Tribunal).

Cela signifie qu'il pèse sur les membres du personnel une obligation de comportement actif pour postuler aux postes qui se libèrent ou qui se créent. La requérante invoque le cas de certains de ses collègues, qui pour des raisons médicales, ont pu être redéployés. Ces exemples peuvent certes être pris en considération par le Tribunal pour constater que le redéploiement était possible. Cela ne permet cependant pas de dire qu'un quelconque droit de la requérante a été, de ce point de vue, violé.

XV. Le Tribunal en vient maintenant à la demande de la requérante consistant à obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait qu'elle aurait été traitée de manière inappropriée par l'Administration qui n'a pas sérieusement pris en considération son état de santé et qui a totalement compromis sa carrière au sein de l'Organisation. Sur ce point, le Tribunal ne peut que souligner la situation tout à fait singulière de la requérante qui dispose d'un contrat à durée indéterminée, qui est capable de travailler pourvu que ce soit dans des conditions compatibles avec son état de santé (ce qui suppose des tâches administratives réalisées dans un bureau) mais qui se retrouve sans poste et sans rémunération du fait que son état de santé l'empêche d'occuper le poste sur lequel elle a été initialement nommée. L'état de santé de la requérante n'est pas tel qu'elle est empêchée de mener toute activité professionnelle. La preuve en est qu'après que sa maladie ait été diagnostiquée, la requérante a occupé un poste temporaire, à Nairobi, du 4 février au 30 août 2002. Cependant, dans la mesure où son état de santé exige qu'elle change totalement d'environnement de travail et dans la mesure où l'Administration n'a aucune obligation de lui fournir cet autre poste, la situation de la requérante pourrait, de prime abord, paraître insoluble. Toutefois, au regard des circonstances de l'affaire, il apparaît clairement aux yeux du Tribunal que la situation dans laquelle se retrouve aujourd'hui la requérante est en grande partie due à la mauvaise volonté de l'Administration.

XVI. Cela fait maintenant plus de cinq ans que la requérante se trouve en congé spécial sans traitement du fait que l'Administration n'est pas capable de lui trouver un poste qui convienne à son état de santé. Le Tribunal a déjà eu plusieurs fois l'occasion d'affirmer que la mise en congé spécial d'un membre du personnel sans traitement ou même avec traitement, sur une longue période, constituait une situation inadmissible qui avait nécessairement des conséquences graves sur la carrière de la personne intéressée. (Voir par exemple Jugements n° 1172, *Ly* (2004); n° 1403

(2008). Voir aussi le Jugement n° 2324 (2004) du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.) Le Tribunal est bien conscient que les affaires auxquelles il fait référence ici concernaient l'imposition d'un tel congé dans d'autres circonstances et pour d'autres raisons que celles pour lesquelles la requérante se retrouve aujourd'hui sans emploi, sans rémunération mais pourtant toujours titulaire d'un contrat à durée indéterminée avec l'Organisation. Néanmoins, il semble tout à fait judicieux de faire ce parallèle pour souligner le caractère préjudiciable et inadmissible de la situation dans laquelle se trouve la requérante. Cela dénote une volonté de l'Administration de «se débarrasser» du fonctionnaire, sans toutefois supporter les conséquences qui découlent d'une décision de licenciement.

XVII. Sur ce point, le défendeur insiste sur le fait que la requérante aurait dû fournir davantage d'efforts pour postuler à des postes qui auraient convenu à son état de santé et laisse entendre que la requérante a elle-même fait preuve de mauvaise volonté en refusant une proposition de licenciement à l'amiable. Le Tribunal ne peut ignorer ces éléments et constate que la requérante a pu elle-même contribuer en partie à sa situation actuelle. Mais cet aspect n'enlève rien à la responsabilité que doit supporter l'Administration dans le traitement d'un membre de son personnel: l'Administration a une obligation de traiter avec dignité et considération les membres de son personnel. (Voir les jugements n° 1192, *Mbarushimana* (2004) et n° 1387 (2008).)

XVIII. Le Tribunal est par ailleurs extrêmement surpris qu'aucune suite n'ait été donnée à la demande du Secrétaire général de trouver une issue immédiate à la situation de la requérante, dans sa décision du 9 juin 2006. C'est une situation inadmissible qui renforce l'impression que l'Administration a manifestement fait preuve de mauvaise volonté dans le traitement du dossier de la requérante. On ne saurait tolérer que l'Administration continue à négliger, voire ignorer, comme elle le fait, la situation de la requérante, et ce au mépris d'une décision prise par le plus haut fonctionnaire de l'Administration lui-même.

XIX. De ces différents éléments, le Tribunal conclut que l'Administration a manqué à son obligation de traiter dignement et avec considération la requérante. Cette dernière a subi un préjudice moral important qui doit être réparé.

XX. Pour ces motifs,

1. Le Tribunal ordonne à l'Administration de mettre fin au contrat à durée indéterminée de la requérante avec les indemnités de départ appropriées, conformément à l'engagement du Secrétaire général, ou, si le Secrétaire général décide dans l'intérêt de l'Administration de ne pas exécuter l'obligation, fixe l'indemnité qui est due à la requérante, à une indemnisation égale à un an de

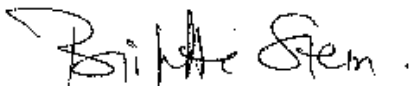
salaire de base net selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de 8 % par an à compter de 90 jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué; et,

2. Pour le préjudice moral subi jusqu'à maintenant par la requérante du fait que l'Administration a laissé perdurer sa situation sans entreprendre le moindre effort pour y remédier, le Tribunal ordonne au défendeur de payer à la requérante un montant équivalant à six mois de salaire de base net selon le barème en vigueur à la date du présent jugement, majorée d'intérêts au taux de 8 % par an à compter de 90 jours de la date de distribution du présent jugement jusqu'à ce que le versement soit effectué.

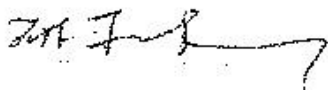
(Signatures)



Spyridon **Flogaitis**
Président



Brigitte **Stern**
Membre



Goh Joon Seng
Membre

New York, le 26 novembre 2008



Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive