

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
29 septembre 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1284

Affaire n° 1365

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. Kevin Haugh; M. Goh Joon Seng;

Attendu que le 22 décembre 2003, une ancienne fonctionnaire du Haut-
Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (ci-après dénommé le « HCR »),
a déposé une requête introductive d'instance ne répondant pas à toutes les
conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu qu'à la demande de la requérante, le Président du Tribunal a prolongé
jusqu'au 2 juillet 2004 le délai fixé pour le dépôt d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 4 juin 2004, la requérante, après avoir procédé aux
régularisations nécessaires, a de nouveau déposé une requête introductive d'instance
dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

« Conclusions

a) Mesures préliminaires ou interlocutoires :

1) *Ordonnance de production de pièces supplémentaires.* [...]

[...]

2) Ordonnance concernant l'audition de témoins. [...]

[...]

b) Décision contestée dont la requérante demande l'annulation [...]

Décision principale :

Décision de mettre fin à son engagement en date du 25 septembre 2001

[...]

Décisions consécutives :

i) Décision, dont la date n'est pas connue, de ne pas publier l'avis de vacance de poste du poste GL-5 [commis principal à l'information] jusqu'en janvier 2002, qui a privé la requérante de l'avantage de pouvoir présenter une candidature interne [...]

ii) Décision, dont la date n'est pas connue, de rejeter la candidature de la requérante au poste GL 5 (secrétaire principale) [...]

[...]

d) Montant de l'indemnité que la requérante réclame pour le cas où le Secrétaire général déciderait, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, de verser une indemnité pour le préjudice subi

[...]

i) Au cas où le [Tribunal administratif des Nations Unies (TANU)] [...] ordonnerait l'annulation de la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante et où le Secrétaire général déciderait [...] qu'une indemnité doit être versée, la requérante demande l'équivalent de deux ans de traitement de base net [...]

Nonobstant ce qui précède, la requérante, se fondant sur les éléments exceptionnels qui caractérisent la présente affaire, [...] considère qu'un montant approprié serait l'équivalent de *trois ans de traitement de base net*.

ii) Au cas où [...] le TANU [...] constaterait qu'il a été contrevenu à la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel mais rejeterait le reste des conclusions de la requérante et où le Secrétaire général déciderait, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, qu'il n'y a lieu d'accorder aucune réparation autre qu'une indemnité, la requérante demande le versement d'un montant représentant l'équivalent de l'indemnité forfaitaire de licenciement (que la requérante aurait reçue si elle avait accepté de participer au Programme de cessation volontaire de service) plus six mois de traitement de base net à titre de réparation du préjudice moral. [...]

e) Toute autre demande [...]

En outre [...] la requérante demande [...] au TANU d'ordonner ... sa réintégration dans son poste précédent ou dans tout autre poste correspondant à ses qualifications et à son expérience. [...] »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a accepté de reporter au 30 novembre 2004, puis à nouveau au 28 février 2005, la date limite fixée pour le dépôt de la réponse du défendeur;

Attendu que le défendeur a produit sa réponse le 28 février 2005;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 29 mars 2005;

Attendu que, le 11 juillet 2006, le Tribunal a décidé de ne pas tenir de procédure orale en l'espèce;

Attendu que l'exposé des faits, y compris le dossier professionnel, résultant du rapport de la Commission paritaire de recours se lit notamment comme suit :

« Dossier professionnel [de la requérante]

[...] La requérante est entrée au service du HCR le 1^{er} avril 1989 en vertu d'un engagement de courte durée en qualité de commis (catégorie des agents des services généraux, classe GL 3) au Bureau de représentation d'Athènes. Elle a reçu un engagement de durée déterminée pour une période d'un an le 1^{er} mai [...] [et] [...] a été promue à la classe GL 4 le 1^{er} septembre [...] Elle a cessé son service le 30 avril 1990.

[...] La requérante a été recrutée à nouveau en vertu d'un engagement de courte durée [trois mois] le 1^{er} avril 1993 en qualité de commis dactylographe à la classe GL 3, échelon 5. [La requérante s'est par la suite vu accorder une série d'engagements de durée déterminée et a été promue secrétaire principale, à la classe GL 4, le 1^{er} juillet 1995. Le 1^{er} juillet 1996, elle a été promue à la classe GL 5.]

[...] L'engagement [de la requérante] a été converti en engagement de durée indéterminée le 1^{er} juillet 1998. Le 1^{er} janvier 2000, elle est devenue assistante à la protection (changement de titre fonctionnel) et a été promue à la classe GL 6 le 1^{er} juillet [...] [Le 31 décembre 2001, elle a cessé son service au HCR.]

[Le comportement professionnel de la requérante a constamment été considéré comme "très bon" ou "excellent".]

Résumé des faits

[...] Le 1^{er} février 2001, le Haut-Commissaire a informé tous les fonctionnaires du HCR que [...] les mesures [...] [devant être] adoptées pour réduire les coûts [...] [entraîneraient] de nombreuses suppressions de poste.

[...] Pendant le courant du mois d'avril 2001, [la requérante] a été informée officieusement que son poste était l'un de ceux qui devaient être supprimés [...]

[...]

[...] Par un mémorandum en date du 6 juillet 2001, le Chef de la Section du budget du HCR a transmis au Directeur du Bureau pour l'Europe [du HCR] les "décisions [du Conseil d'examen des opérations] concernant les effectifs de 2002 pour l'Europe". En ce qui concerne le Bureau de représentation d'Athènes, il devait être supprimé deux postes, dont l'un [était] celui [de la requérante] [...]

[...]

[...] Par lettre en date du 11 juillet 2001, la Représentante chargée du Bureau de représentation d'Athènes a écrit au Ministre de l'ordre public de la Grèce [pour proposer] [...] la possibilité de créer un nouvel organisme qui ferait fonction d'unité d'appui opérationnel pour le Département de l'asile du Ministère de l'ordre public et pour affecter à cette unité les fonctionnaires du HCR dont les postes avaient été supprimés. À défaut, [...] les fonctionnaires en question [pourraient être détachés] auprès du Ministère.

[...]

[Le 16 juillet 2001, la requérante a demandé au Bureau de représentation d'Athènes de lui donner des renseignements sur le Programme de cessation volontaire de service mais a par la suite fait savoir au Bureau que ce Programme ne l'intéressait pas.]

[...] [Le 25 septembre 2001], la [...] Représentante [...] a écrit à [la requérante] et a confirmé que "la date à laquelle prendrait effet sa cessation de service à la suite de la suppression de son poste [serait] le 31 décembre [...]"

[...] Le 21 novembre 2001, [la requérante] a écrit au Secrétaire général pour lui demander de revoir la décision de mettre fin à son engagement du fait de la suppression de son poste.

[...] Le 28 novembre 2001, [la requérante] a écrit au Secrétaire de la Commission paritaire de recours de Genève pour demander qu'il soit sursis à l'exécution de la décision de mettre fin à son engagement. [...] Elle a également demandé qu'il soit sursis à l'application de la décision pour qu'elle ait la possibilité de faire acte de candidature au plan interne à un poste GL 5 qui devait prochainement devenir vacant au Bureau de représentation d'Athènes.

[...] Le 30 novembre 2001, un commis principal à l'information (GL 5) du Bureau de représentation d'Athènes a remis par écrit sa démission à la Représentante, lui demandant qu'elle prenne effet à compter du 31 décembre 2001. [Le 13 décembre, dans une déclaration écrite sous serment, le commis principal à l'information] a déclaré que la Représentante lui avait demandé de "garder cette information confidentielle jusqu'en janvier 2002, date à laquelle les deux fonctionnaires à l'engagement desquels il avait été mis fin auraient définitivement quitté le Bureau".

[...]

[...] Par lettre datée du 14 décembre 2001, la [...] Représentante [...] a écrit au Directeur du Bureau pour l'Europe du HCR pour expliquer qu'"[elle s'était] efforcée de trouver toutes les solutions possibles pour les collègues affectés afin de leur procurer un emploi auprès du gouvernement ou d'autres institutions" et que [la requérante avait] "reçu quelques offres d'un partenaire d'exécution et d'autres [organisations non gouvernementales (ONG)] mais qu'elle opposait encore une résistance, étant convaincue qu'elle ne pouvait pas quitter l'Organisation, se jugeant indispensable".

[...] [Également le] 14 décembre 2001, [...] la Commission paritaire de recours de Genève s'est réunie pour examiner la demande [de la requérante] tendant à ce qu'il soit sursis à la décision prise. Dans son rapport, adopté le 21 décembre ..., la Commission n'a pas jugé qu'un préjudice irréparable ait été suffisamment prouvé pour justifier une décision en sa faveur [mais a relevé qu'il pourrait être évité de la licencier étant donné qu'un poste GL 5 pourrait devenir disponible le 31 décembre. Le 26 décembre, l'administrateur chargé du Département de la gestion a informé la requérante que le Secrétaire général avait accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que sa demande de sursis à l'application de la décision soit rejetée.]

[...] Le 9 janvier 2002, un avis de vacance du poste de commis principal à l'information a été publié au plan interne [...]

[...] Par lettre datée du 3 mars 2002 adressée au Secrétaire de la Commission paritaire de recours de Genève, [la requérante] a formé un recours contre "la décision en date de 25 septembre 2001 de mettre fin à son engagement avec effet à compter du 1^{er} janvier 2002".

[...] »

La Commission paritaire de recours a soumis son rapport sur le fond de l'affaire le 1^{er} juillet 2003. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisent notamment comme suit :

« *Considérations*

[...]

Bien-fondé de la demande

[...]

47. En premier lieu, la Commission a dû établir si la décision de supprimer le poste de la requérante représentait un exercice régulier des pouvoirs discrétionnaires de l'Administration [...]

[...]

50. [...] [L]a Commission a considéré que la requérante n'avait pas apporté de preuves suffisantes à l'appui de son affirmation selon laquelle la décision de mettre fin à son engagement avait été motivée par les relations difficiles qu'elle entretenait avec la Représentante.

51. La Commission a examiné ensuite l'argument de la requérante selon lequel [la suppression] du poste d'assistant à la protection n'était pas imposée par les exigences du service [...]

[...]

53. [...] [L]a Commission a souligné que la requérante contestait les modalités de la restructuration [...]. Elle a considéré que les décisions de cette nature, c'est-à-dire les décisions liées aux grandes orientations du HCR, relevaient du pouvoir discrétionnaire du Haut-Commissaire et qu'il n'entraînait pas dans le mandat de la Commission paritaire de recours de mettre en question les décisions ainsi prises par l'Administration. [...] [L]a Commission a considéré que la requérante n'avait pas apporté la preuve que l'Administration avait exercé de manière irrégulière ses pouvoirs discrétionnaires.

[...]

56. La Commission a examiné [ensuite] la question de savoir si le [...] HCR avait déployé des efforts raisonnables et de bonne foi pour trouver pour la requérante un autre emploi correspondant à son grade et à ses qualifications.

57. À ce propos, la Commission a pris note du fait qu'un poste GL 5 de commis principal à l'information était soudain devenu vacant au Bureau de

représentation d'Athènes à la suite de la démission de son titulaire [...] le 30 novembre 2001. [...]

58. La Commission [...] a relevé que le poste de commis principal à l'information était demeuré vacant pendant le premier semestre de 2002 et qu'une secrétaire principale travaillant déjà pour le Bureau à la classe GL 5 avait ensuite été mutée à ce poste. Le Bureau avait ainsi recruté une troisième personne sur la base d'un engagement de durée déterminée pour pourvoir le poste [nouvellement vacant] de secrétaire principale [...]

59. La Commission a reconnu qu'elle outrepasserait son mandat si elle essayait de déterminer si un fonctionnaire possédait les qualifications requises pour un poste spécifique. Toutefois, sans substituer son avis à celui du comité de sélection compétent, la Commission a considéré, à la lumière des qualifications et des antécédents professionnels de la requérante, qu'elle aurait tout au moins pu être prise en considération, soit pour le poste de commis principal à l'information, soit pour le poste de secrétaire principale. La Commission a considéré que la Représentante avait volontairement gardé le silence sur la vacance de poste alors qu'elle aurait pu accélérer le processus de recrutement pour permettre à la requérante de faire acte de candidature au plan interne.

60. Sur la base de ce qui précède, la Commission a considéré que la Représentante avait agi de mauvaise foi [...] et n'avait fait aucun effort pour utiliser les services de la requérante dans un autre poste. La Commission a considéré par conséquent que la Représentante n'avait pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel [...]

[...]

62. La Commission a ajouté que la lettre [datée du 11 juillet 2001] [...] adressée au Ministre de l'ordre public de la Grèce, envisageant la possibilité que celui-ci recrute des fonctionnaires du HCR au Ministère, ne pouvait pas être considérée comme une tentative concrète de trouver un autre emploi pour la requérante étant donné que rien n'avait jamais été fait pour s'enquérir de la suite donnée à cette lettre. La Commission a estimé que le défendeur n'avait pas apporté la preuve que d'autres tentatives aient été faites pour trouver un autre emploi pour la requérante et n'a pas été convaincue par l'affirmation du défendeur selon laquelle des efforts avaient été entrepris pour trouver pour la requérante des postes à l'extérieur du HCR.

...

Conclusions et recommandations

64. En ce qui concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle la décision de supprimer son poste avait été motivée par un parti pris ou des facteurs étrangers, la Commission **conclut** que la réorganisation du [...] HCR et la suppression du poste de la requérante représentaient un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires de la part de l'Administration et que la requérante n'avait pas satisfait à la charge de prouver que la décision avait été irrégulière ou fondée sur des motifs autres que des considérations

organisationnelles. La Commission **recommande** par conséquent que cet aspect du recours soit rejeté.

65. S'agissant de l'affirmation de la requérante selon laquelle [...] le HCR n'avait pas véritablement déployé d'efforts pour lui trouver un autre emploi approprié, conformément à la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, la Commission **conclut** que l'Administration du HCR ne s'est effectivement pas acquittée de son obligation.

La Commission **recommande** par conséquent au Secrétaire général :

a) D'ordonner la réintégration de la requérante dans son poste précédent ou dans tout autre poste correspondant à ses qualifications et à son expérience ou, à défaut;

b) D'ordonner à titre de réparation le versement d'un montant équivalant à l'indemnité forfaitaire de licenciement [que la requérante aurait reçue si elle avait accepté de participer au Programme de cessation volontaire de service] plus six mois de traitement de base net à titre de réparation du préjudice moral. »

Le 30 septembre 2003, le Secrétaire général adjoint à la gestion a transmis à la requérante copie du rapport de la Commission paritaire de recours et l'a informée de ce qui suit :

« Le Secrétaire général est d'accord avec la première conclusion de la Commission selon laquelle la suppression de votre poste était un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires de l'Administration. Cependant, le Secrétaire général ne partage pas la conclusion de la Commission en ce qui concerne la prétendue mauvaise foi de la Représentante d'alors. [...] [L]a Représentante a essayé de vous trouver d'autres emplois aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies et vous a même transmis un avis de vacance d'un poste de la catégorie des services généraux qui ne vous a apparemment pas intéressé.

À la lumière de ce qui précède, le Secrétaire général n'est pas d'accord avec les conclusions de la Commission selon lesquelles l'Administration ne s'est pas efforcée de bonne foi de vous trouver un autre emploi ou que la Représentante a agi de mauvaise foi, les faits ne les étayant pas. Il a par conséquent décidé de ne pas accepter les recommandations de la Commission et de ne donner aucune autre suite à votre recours. »

Le 4 juin 2004, la requérante a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

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

1. La décision de supprimer son poste n'était pas imposée par les exigences du service mais avait en fait été motivée par des raisons personnelles injustifiées, à savoir le désir de la Représentante chargée du Bureau de représentation d'Athènes de la voir partir. La Représentante a usé de l'occasion offerte par la restructuration pour que la requérante quitte le Bureau.

2. La Représentante a empêché la requérante de faire acte de candidature au poste GL 5 de commis principal à l'information qui devait devenir vacant avant la cessation de service de la requérante, le 31 décembre 2001, en demandant à son titulaire d'ajourner son départ. En outre, en ne publiant pas l'avis de vacance avant

le départ de la requérante, la Représentante a empêché celle-ci de faire acte de candidature au plan interne.

3. L'Administration ne s'est pas efforcée de bonne foi de trouver un autre emploi pour la requérante.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La suppression du poste de la requérante était un exercice régulier des pouvoirs du Secrétaire général.

2. La requérante n'a pas établi que la décision de supprimer son poste avait été motivée par un préjugé ou d'autres raisons irrégulières.

3. L'Administration s'est acquittée des obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel et s'est efforcée de bonne foi de trouver un autre poste approprié pour la requérante.

Le Tribunal, ayant délibéré du 30 juin au 28 juillet 2006, rend le jugement suivant

I. L'action introduite par la requérante soulève deux questions centrales distinctes :

i) Son licenciement par le HCR à compter du 31 décembre 2001 a-t-il été le résultat d'une « suppression de poste » régulièrement décidée sans autre arrière-pensée plutôt qu'une mesure dirigée contre la requérante par animosité ou répondant à des motifs injustifiés? et

ii) Après avoir décidé de supprimer le poste de la requérante, l'Administration du HCR s'est-elle acquittée des obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel de s'efforcer de bonne foi de lui trouver un autre poste au sein de l'Organisation?

II. La Commission paritaire de recours a cerné comme suit les questions qui se posaient :

i) A-t-il été régulièrement mis fin à l'engagement à titre permanent de la requérante pour suppression de poste conformément à l'article 9.1 a) du Statut du personnel et aux procédures pertinentes? et

ii) Le HCR s'est-il pleinement acquitté des obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel de s'efforcer de bonne foi de trouver un autre emploi pour la requérante?

III. À la suite d'un examen attentif de ces questions et des arguments avancés par les deux parties, la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion, en ce qui concerne le premier point, que la requérante n'avait pas apporté la preuve que « la décision de mettre fin à son engagement avait été motivée par les relations difficiles qu'elle entretenait avec la Représentante ». Le Tribunal a soigneusement analysé les documents examinés par la Commission paritaire de recours et la conclusion de celle-ci. Il est certain que la Commission est parvenue à cette conclusion après un examen soigneux des éléments de preuve présentés et que la Commission a suivi les principes juridiques appropriés lors de ses délibérations. Le Tribunal, comme la Commission paritaire de recours, est conscient des difficultés auxquelles se heurte habituellement un fonctionnaire qui cherche à apporter la preuve d'une discrimination et il est parvenu à sa propre décision en ayant ces

difficultés à l'esprit. De l'avis du Tribunal, les éléments disponibles prouvent amplement que le poste dont la requérante était titulaire a été identifié de façon rationnelle et raisonnable comme étant au nombre des postes devant être supprimés dans le contexte du programme général de réduction des coûts entrepris à l'époque par le HCR et qu'il n'a été identifié aucun élément circonstanciel qui aurait pu amener la Commission paritaire de recours à conclure que la décision de supprimer le poste de la requérante avait été inspirée par une malveillance à son égard ou par quelque autre arrière-pensée inacceptable. En pareilles circonstances, le Tribunal, comme la Commission paritaire de recours, se voit dans l'obligation de débouter la requérante sur ce point particulier.

IV. S'agissant de la seconde question, la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion que l'Administration du HCR ne s'était pas véritablement efforcée de trouver un autre poste approprié pour la requérante et a recommandé au défendeur de la réintégrer dans son poste ou dans un autre poste approprié correspondant à ses aptitudes ou, à défaut, de lui verser à titre d'indemnisation l'équivalent de six mois de traitement de base net.

Il est manifestement indubitable que les constatations et les conclusions de la Commission paritaire de recours sur ce point particulier ont découlé directement de sa conclusion selon laquelle la Représentante a décidé de remettre l'annonce de la vacance imminente d'un poste GL 5 de commis principal à l'information jusqu'à ce que le licenciement de la requérante ait pris effet, avec l'intention de compromettre les perspectives de la requérante de trouver un autre emploi au Bureau de représentation du HCR à Athènes en l'empêchant de faire acte de candidature à ce poste qui devait bientôt devenir vacant au plan interne. Comme la Commission paritaire de recours l'a souligné dans son rapport :

« 59. [...] La Commission a considéré que la Représentante avait volontairement gardé le silence sur la vacance de poste alors qu'elle aurait pu accélérer le processus de recrutement pour permettre à la requérante de faire acte de candidature au plan interne.

60. **Sur la base de ce qui précède**, [(c'est le Tribunal qui souligne)] la Commission a considéré que la Représentante avait agi de mauvaise foi [...] et n'avait fait aucun effort pour utiliser les services de la requérante dans un autre poste. La Commission a considéré par conséquent que la Représentante n'avait pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, qui exige, selon la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, que

“cette recherche [d'un nouvel emploi] soit conduite de bonne foi avec la volonté d'éviter autant que possible qu'un fonctionnaire qui a fait carrière au sein de l'Organisation pendant une période importante de sa vie professionnelle ne soit licencié et tenu à une tardive et aléatoire reconversion”. [(Voir le jugement n° 679, *Fagan* (1994).)] »

V. Par une lettre datée du 30 septembre 2003 adressée à la requérante par le Secrétaire général adjoint à la gestion, le défendeur a communiqué à la requérante la décision prise à la suite de l'examen des conclusions et recommandations de la Commission paritaire de recours. Dans ladite lettre, la requérante était informée que le défendeur avait accepté les conclusions et la recommandation de la Commission sur le premier point mais qu'il ne partageait pas ses conclusions en ce qui concerne

la prétendue mauvaise foi de la Représentante d'alors ni sa conclusion selon laquelle le HCR ne s'était pas véritablement efforcé de lui trouver un autre poste approprié. La partie pertinente de ladite lettre est importante et mérite d'être citée dans le détail. Elle se lit comme suit :

« Sur le deuxième point, toutefois, la Commission est parvenue à la conclusion que le HCR ne s'était pas acquitté de son obligation de s'efforcer réellement de lui trouver un autre poste approprié. Elle a fondé sa conclusion sur le fait qu'un poste GL 5 était soudain devenu vacant à la suite de la démission de son titulaire, le 30 novembre 2001; que ledit poste était demeuré vacant pendant le premier semestre de 2002, à la suite de quoi il avait été pourvu par une secrétaire principale qui travaillait déjà au Bureau à un poste de même classe et qu'une troisième personne avait alors été recrutée en vertu d'un engagement de durée déterminée pour pourvoir le poste laissé vacant par celle-ci. Dans ce contexte, la Commission, relevant l'affirmation de la fonctionnaire démissionnaire selon laquelle, lorsqu'elle avait présenté sa démission, la Représentante lui avait demandé de "garder cette information confidentielle jusqu'en janvier 2002, date à laquelle les deux fonctionnaires à l'engagement desquels il avait été mis fin auraient définitivement quitté le Bureau" et considérant vos qualifications et vos antécédents professionnels, est parvenue à la conclusion que vous auriez dû au moins être prise en considération pour ce poste et que la Représentante, en s'abstenant volontairement d'annoncer la vacance du poste, alors qu'elle aurait dû accélérer cette annonce pour vous permettre d'y faire acte de candidature au plan interne, avait agi de mauvaise foi.

À la lumière de la conclusion à laquelle elle est parvenue sur la deuxième question, la Commission a recommandé que vous soyez réintégrée dans votre poste précédent ou dans tout autre poste correspondant à vos qualifications et à votre expérience ou, à défaut, qu'il vous soit versé un montant représentant l'équivalent de l'indemnité forfaitaire de licenciement que vous auriez reçue si vous aviez accepté de participer au Programme de cessation volontaire de service, plus six mois de traitement de base net à titre de réparation du préjudice moral.

Le Secrétaire général est d'accord avec la première conclusion de la Commission selon laquelle la suppression de votre poste était un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires de l'Administration. Cependant, le Secrétaire général ne partage pas la conclusion de la Commission en ce qui concerne la prétendue mauvaise foi de la Représentante d'alors. Dans ce contexte, le Secrétaire général tient tout d'abord à vous renvoyer au procès-verbal de la réunion tenue avec le personnel le 3 décembre 2001, dont il ressort que la Représentante, loin de s'abstenir de faire connaître la démission de la fonctionnaire susmentionnée, l'a en fait annoncée à l'ensemble du personnel, comme l'indique clairement ledit procès-verbal. En outre, s'il est vrai que la Représentante a demandé à la fonctionnaire démissionnaire de remettre la prise d'effet de sa démission jusqu'à janvier, les raisons qui l'ont conduite à faire cette demande ne témoignent d'aucune mauvaise foi à votre égard mais représentent plutôt un exercice de ses pouvoirs discrétionnaires dans l'intérêt de l'Organisation : l'opération de suppression de poste (Décision II) à la suite de laquelle le Bureau avait perdu deux postes, jointe au non-renouvellement, pour la même raison, de l'engagement du consultant

chargé des affaires juridiques et de la formation ainsi qu'à l'absence en congé du chef de l'unité dont relevait l'intéressée, qui serait alors restée sans personnel, sont autant d'éléments qui montrent que la Représentante, en sa qualité de gestionnaire, devait procéder avec prudence pour éviter tout risque de nouvelles perturbations du travail du Bureau qui auraient fort bien pu compromettre encore plus le moral déjà affecté de son personnel. Le Secrétaire général relève en outre que si la Représentante a décidé de ne pas accélérer la publication de l'avis de vacance du poste devenu disponible à la suite de cette démission, c'était parce que le chef de l'unité en question était en congé et que la Représentante souhaitait attendre son retour pour discuter de la définition d'emploi correspondant à ce poste qui serait reflétée dans l'avis de vacance. De plus, la Représentante a essayé de vous trouver d'autres emplois aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies et vous a même transmis un avis de vacance d'un poste de la catégorie des services généraux qui ne vous a apparemment pas intéressé. »

VI. De l'avis du Tribunal, la Commission paritaire de recours a été amenée à statuer sur la question de savoir si les efforts entrepris par l'Administration pour trouver un autre emploi approprié au sein de l'Organisation pour la requérante avaient ou non été raisonnables en ne pouvant se référer qu'à des faits très limités et à tirer d'informations aussi limitées des déductions raisonnables, le défendeur ayant remarquablement manqué à fournir des détails sur les efforts qui avaient effectivement pu être faits. Le défendeur allègue que les efforts qui ont prétendument été déployés pour trouver un autre emploi pour la requérante avant la lettre susmentionnée du 30 septembre ont été les suivants :

a) « Contrairement aux conclusions de la Commission paritaire de recours et aux arguments de la requérante, la Représentante du HCR en Grèce est intervenue au nom de la requérante pour trouver pour elle des postes en dehors du HCR, comme en témoignent les propos tenus par la requérante elle-même dans la lettre qu'elle a adressée le 21 novembre 2001 à la Commission paritaire de recours de Genève, par laquelle elle a demandé la révision de la décision de mettre fin à son engagement par suite de la suppression de son poste ». Selon le défendeur, la requérante « a expressément déclaré : “[m]algré les quelques efforts faits par l'actuelle direction [du Bureau de représentation] d'Athènes pour me trouver un emploi soit dans le secteur public, soit parmi la communauté des ONG, aucun n'a été couronné de succès” »;

b) « [L]a lettre du 14 décembre 2001 adressée au Directeur du Bureau du HCR pour l'Europe par la Représentante chargée du Bureau de représentation du HCR à Athènes, dans laquelle celle-ci déclare que '[la requérante avait] reçu quelques offres d'un partenaire d'exécution et d'autres ONG mais qu'elle opposait encore une résistance, étant convaincue qu'elle ne pouvait pas quitter l'Organisation, se jugeant indispensable' »; et

c) « La requérante a par la suite fait acte de candidature et a été prise en considération pour le poste vacant de secrétaire principale (GL 5) au Bureau de représentation du HCR à Athènes, mais n'a pas été sélectionnée ».

Cette même attitude singulière a continué de se manifester dans la lettre susmentionnée du 30 septembre 2003 et dans les arguments que le défendeur a avancés devant le Tribunal. Dans ce cas également, le défendeur a essayé de répondre aux arguments de la requérante en affirmant que celle-ci ne s'était pas

acquittée de la charge de prouver que le défendeur n'avait pas fait d'efforts raisonnables ainsi qu'en alléguant que les arguments de la requérante étaient contradictoires et en alléguant sans documenter ce fait (ce que celle-ci conteste) que la requérante avait refusé l'offre d'un autre emploi d'un partenaire d'exécution et d'autres ONG. Le Tribunal ne sait pas quel est l'avis de vacance de poste dont il est question dans la lettre susmentionnée qui aurait été communiqué à la requérante et qui ne l'aurait pas intéressé. Le Tribunal ne sait pas quand cet avis lui aurait été communiqué ni de quel poste il s'agissait ni encore si la requérante était qualifiée ou remplissait les conditions requises pour être prise en considération. Tout ce que le Tribunal peut dire, c'est que la requérante nie qu'il lui eût jamais été offert de poste approprié étant donné que, selon ses dires, elle a en définitive pris un emploi dans lequel elle gagnait beaucoup moins que lorsqu'elle était employée par l'Organisation et affirme que, s'il lui avait été offert un poste vacant approprié ou si elle avait été invitée à y faire acte de candidature, elle aurait accepté cette invitation. À supposer que les efforts indiqués ci-dessus sont tout ce que l'Administration aurait fait pour trouver un autre emploi pour la requérante au sein de l'Organisation, le Tribunal considère que le défendeur n'a pas établi que ces efforts ont été « raisonnables » ni que l'Administration s'est conformée aux obligations qui lui incombaient en vertu de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel.

VII. Si le Tribunal a qualifié cette attitude de singulière, c'est parce que, par principe, si le défendeur soutient que l'Administration s'est effectivement efforcée de bonne foi de trouver un autre emploi pour la requérante au sein de l'Organisation, comme elle est tenue de le faire par la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, l'on aurait pu s'attendre à ce que l'Administration expose les efforts qui avaient prétendument été faits plutôt que d'avoir recours à des allégations non documentées contre la requérante. Lorsque des questions de cette nature surgissent et lorsque la matrice factuelle devant mener à la décision n'est connue que de l'Administration, il appartient à celle-ci de fournir les informations pertinentes plutôt que d'attendre du requérant qu'il cherche à entreprendre la tâche impossible consistant à établir l'existence d'une négation alors qu'il n'a pas accès aux informations nécessaires.

VIII. Comme, par les informations qu'il a fournies, le défendeur n'a pas établi que l'Administration se soit raisonnablement efforcée de trouver un autre emploi au sein de l'Organisation pour la requérante et, en particulier, comme il n'a même pas établi pourquoi la requérante n'a pas été affectée au poste GL 5 de commis principal à l'information, force est pour le Tribunal de conclure que l'Administration ne s'est pas acquittée de son obligation et que la requérante a droit à réparation du chef de ce manquement.

IX. Il ressort du dossier que la requérante est restée sans emploi pendant une période d'environ huit mois après son licenciement, avant de trouver un nouvel emploi. Cependant, le Tribunal considère qu'il ne peut pas ordonner au défendeur de verser à l'intéressée une somme correspondant à huit mois de traitement de base net à titre de réparation car une telle mesure ne serait appropriée que si l'on pouvait affirmer que, si des efforts raisonnables avaient été faits pour lui trouver un autre emploi, ils auraient abouti. Comme il s'agit là d'une chose que l'on ne peut pas affirmer en l'occurrence, le Tribunal considère que la mesure appropriée consiste à ordonner le versement à la requérante, à titre de réparation, d'un montant correspondant à six mois de traitement de base net.

X. Pour les raisons qui précèdent, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante une réparation représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net, payable sur la base du barème en vigueur à la date de son licenciement, avec intérêts au taux de huit pour cent l'an, à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement ait été effectué; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Dayendra Sena **Wijewardane**
Vice-Président, Président

Kevin **Haugh**
Membre

Goh Joon Seng
Membre

Genève, le 28 juillet 2006

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire exécutive