

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
28 septembre 2007
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1345

Affaire n° 1428

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; M. Goh Joon Seng;

Attendu qu'une ancienne fonctionnaire du Programme des Nations Unies pour le développement (ci-après dénommé le « PNUD »), a déposé une requête introductive d'instance non datée qui a été reçue par le Tribunal le 5 juillet 2005 et qui contenait des conclusions qui se lisaient en partie comme suit :

« II. Conclusions

[...]

8. Sur le fond, la requérante prie respectueusement le Tribunal de dire et juger :

a) Qu'il souscrit [...] à la conclusion unanime de la Commission paritaire de recours selon laquelle les actes du défendeur ont violé les droits de la requérante [...]

b) Qu'indépendamment des jours de congé annuel qui doivent être portés à son crédit comme recommandé par la Commission paritaire de recours, la requérante doit être réintégrée et a droit à l'intégralité de sa rémunération (à savoir émoluments, prestations de sécurité sociale et toutes autres indemnités) pendant la période de son licenciement (...); ou

c) À défaut, considérant que la requérante a atteint le 30 avril 2005 l'âge requis pour prendre une retraite anticipée, qu'il doit lui être attribué [...] des dommages-intérêts représentant i) un montant équivalant à la rémunération qui lui aurait été due entre la date de son licenciement et la date de règlement de cette affaire, ii) la part revenant à l'Organisation de la cotisation de la requérante à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

et au plan d'assurance maladie Van Breda pendant la même période, et iii) le rétablissement de sa participation au plan d'assurance-vie en groupe;

d) [Et] que la requérante a droit à un montant équivalant à deux ans de traitement net à titre de dommages-intérêts punitifs à raison du stress [...] qu'elle a subi [...] et de la perte de sécurité sociale à un âge où les possibilités de réemploi sont limitées. »

Attendu que, le 17 août 2005, la requérante a déposé des observations supplémentaires;

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 29 décembre 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 20 décembre 2005;

Attendu que, le 29 mai 2007, la requérante a déposé des observations supplémentaires;

Attendu que, le 29 juin 2007, la requérante a soumis des documents supplémentaires et que, le 9 juillet, le défendeur a présenté des commentaires à ce sujet;

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 en 1970 à la classe G-3 avec une affectation au PNUD à New York et a par la suite reçu un engagement permanent. Elle a été promue à plusieurs reprises et est ensuite passée dans la catégorie des administrateurs. Sa dernière promotion a été à la classe P-4. [...] Son dernier lieu d'affectation a été Bonn (Allemagne), où elle occupait le poste de Chef du Service d'administration du siège du Programme de Volontaires des Nations Unies (VNU), poste qu'elle a continué d'occuper jusqu'au 18 octobre 2002, date à laquelle elle a été informée que ses services n'étaient plus requis. La requérante a cessé son service le 31 août 2003.

Résumé des faits

[...] Selon la requérante, elle a obtenu pendant ses 32 années de service la note 1 (contribution inhabituelle) dans un ou deux cas et la note 2 (services exceptionnels) ou 3 (services pleinement satisfaisants) le reste du temps. Elle n'a reçu la note 4 (doit s'améliorer dans certains domaines importants) qu'en 1999, 2000 et 2001, années pendant lesquelles elle a travaillé sous les ordres du même supérieur hiérarchique. La requérante n'a pas été d'accord avec l'évaluation de son supérieur hiérarchique et, le 17 juillet 2002, a entamé une procédure d'objection concernant ses rapports d'appréciation du comportement professionnel/évaluation des résultats et des compétences pour les années 1999, 2000 et 2001. L'affectation de la requérante au Programme des VNU devait initialement durer au moins jusqu'en février 2004, conformément à la politique de rotation tous les six ans du PNUD. Cependant, en raison de la mauvaise note reflétée dans les rapports périodiques de la requérante, la Direction du Programme des VNU a recommandé qu'elle soit incluse dans l'exercice de réaffectations de 2002/03. En conséquence, le nom de la

requérante a été porté sur la liste des fonctionnaires visés par l'exercice de gestion de la succession qui a eu lieu en juin 2002.

[...] Le 8 juillet 2002, la requérante a reçu de l'Administrateur chargé du Bureau des ressources humaines du Programme des VNU une lettre l'informant qu'elle n'avait été sélectionnée pour aucun poste à l'issue de l'exercice de gestion de la succession et qu'il lui serait donné au moins trois mois pour qu'elle puisse s'employer activement à trouver une autre affectation au PNUD ou à un autre organisme [...] du système.

[...] Le 25 septembre 2002, le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines du PNUD [...] a informé la requérante que le Programme des VNU était disposé à financer une prolongation de son engagement pour une durée de deux semaines, jusqu'au 15 octobre [...] pour lui permettre de continuer à rechercher un emploi. [...] [La requérante a cependant été maintenue en service, son engagement étant prolongé à nouveau.]

[...]

[...] Le 1^{er} novembre 2002, la requérante a demandé d'être maintenue sur les états de paie, mais pas en congé annuel, jusqu'à l'achèvement de la procédure d'objection qu'elle avait entamée. Le même jour [...] [le Directeur adjoint du Bureau des ressources humaines du PNUD] a répondu [...] que : "j'en conclus que vous souhaitez être mise en congé annuel". Le 22 novembre [...], il a informé la requérante qu'elle ne pourrait être maintenue sur les états de paie que si elle était mise en congé annuel [...]

[...] Le 3 décembre 2002, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a adressé à la requérante une lettre l'avisant officiellement de son licenciement [et réitérant les deux options qui lui avaient précédemment été offertes : congé annuel suivi d'un an au maximum de congé spécial sans traitement ou départ négocié avec indemnité de licenciement majorée.]

[...] Le 16 décembre 2002, [le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD] a de nouveau écrit à la requérante pour l'informer, entre autres, [qu'étant donné qu'elle n'avait accepté aucune des deux options indiquées dans la lettre du 3 décembre, son préavis de trois mois avait commencé à courir le 5 décembre 2002.] La durée de ce préavis [...] lui permettrait de continuer à percevoir l'intégralité de son traitement jusqu'au 4 mars 2003.

[...] Le 20 janvier 2003, [...] la requérante a demandé une révision administrative de la décision de la licencier le 4 mars. Dans la même lettre, elle a demandé que l'application [...] de cette décision soit suspendue.

[...]

[...] Le 29 janvier 2003, la Commission paritaire de recours [...] a recommandé à l'unanimité qu'il soit fait droit à la demande [tendant à ce que l'application de la décision soit suspendue] jusqu'à ce que le recours de la requérante soit examiné quant au fond et qu'une décision finale soit prise par le Secrétaire général.

[...] Le 31 janvier 2003, la requérante a été informée que [...]

"Le Secrétaire général a décidé d'accepter en partie la recommandation de la Commission paritaire de recours et de faire droit à [sa] demande

tendant à ce que l'application de la mesure contestée soit suspendue, mais seulement jusqu'à la fin de la procédure d'objection. Le Secrétaire général a décidé en outre que si, à l'issue de cette procédure, une ou plusieurs de [ses] notes doivent être relevées, la période pendant laquelle l'application de la décision de licenciement sera suspendue sera prolongée de deux mois de plus de sorte [qu'elle] puisse postuler à des postes vacants sur la base des notes améliorées."

[...] [...] Le conseil de la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours à New York le 7 mars 2003. [...]

[...] Le 27 juin 2003, le Directeur du Bureau des ressources humaines du PNUD a adressé à la requérante une lettre l'informant, entre autres, que [...] "bien qu'aucune des notes attribuées n'ait été relevée, l'Administration était néanmoins disposée à prolonger de deux mois de plus la suspension de l'application de la [...] décision de licenciement [...]"

[...] Le 25 août 2003, [...] la requérante a écrit au Secrétaire général pour demander la révision administrative de la décision contestée de mettre fin à son engagement permanent [...] Le même jour, [...] la requérante a également soumis à la Commission paritaire de recours une demande tendant à ce que l'application de la décision contestée soit suspendue.

[...] Le 27 août 2003, [...] la Commission paritaire de recours a recommandé à l'unanimité qu'il soit fait droit à la demande de la requérante.

[...] Le 29 août 2003, la requérante a été informée [...] que le Secrétaire général avait décidé de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours [...]

[Le 31 août 2003, la requérante a cessé son service.] »

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport sur le fond le 28 février 2005. Ses considérations, ses conclusions et ses recommandations se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

[...]

37. [...] La Commission a noté que la requérante contestait deux décisions administratives : a) la décision de mettre fin à son engagement permanent par suite d'une réduction du personnel/d'une suppression de postes en application de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel; et b) la décision de la mettre en congé annuel pendant la période allant du 1^{er} novembre [...] au 4 décembre 2002.

[...]

39. Pour ce qui est de la première décision contestée, la Commission a relevé que le Secrétaire général, aux termes de l'article 9.1 a) du Statut du personnel, peut mettre fin à une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel. Dans ce cas particulier, la requérante a été informée dans les lettres contestées que le PNUD avait l'intention de mettre fin à sa nomination pour suppression de son poste/réduction du personnel conformément à la disposition 109.1 c) du

Règlement du personnel. La Commission a relevé que la Direction du Programme des VNU avait immédiatement recruté un fonctionnaire en vertu d'un engagement temporaire pour s'acquitter des fonctions de la requérante. Son poste n'a donc pas été supprimé et en fait a été reclassé P-5, comme l'a reconnu le représentant du défendeur [...]

[...]

45. La Commission a examiné l'affirmation de la requérante selon laquelle, aux termes de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type lorsque l'Administration décide de réduire le personnel. La Commission a noté que la Direction du PNUD avait inclus la requérante dans l'exercice de gestion de la succession de 2002/03 pour essayer de lui trouver un poste approprié. La Commission a néanmoins considéré que la Direction du PNUD n'avait pas fait d'efforts suffisants pour appliquer la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel. Elle aurait dû s'employer activement à aider la requérante en lui offrant la possibilité de faire acte de candidature à d'autres postes correspondant à ses aptitudes et à ses compétences et lui permettant ainsi d'améliorer ses résultats.

46. [...] La Commission n'a pas été convaincue par les éléments de preuve produits par le défendeur qu'aucun effort raisonnable n'a été négligé pour que la requérante soit prise dûment en considération en vue d'une nomination à tous les postes envisageables.

47. La Commission [...] a alors examiné la deuxième décision contestée, de mettre la requérante en congé annuel pendant la période allant du 1^{er} novembre au 4 décembre 2002. Elle a rappelé la disposition 105.1 b) iii) du Règlement du personnel, qui stipule ce qui suit :

“Les modalités du congé sont subordonnées aux nécessités du service, et les fonctionnaires peuvent être requis de prendre leur congé durant une période fixée par le Secrétaire général. Il est tenu compte, dans toute la mesure possible, de la situation personnelle et des préférences de l'intéressé.”

La Commission s'est demandée pourquoi le défendeur n'avait pas invoqué le libellé dépourvu d'ambiguïté de cette disposition du Règlement du personnel pour imposer à la requérante de prendre un congé annuel pendant la période allant du 1^{er} novembre au 4 décembre 2002 plutôt que de “conclure” que la requérante “souhaitait” être mise en congé annuel, comme indiqué dans le courriel adressé à la requérante le 1^{er} novembre 2002.

48. Sur ce point, la Commission a relevé en outre que la procédure d'objection introduite par la requérante était en cours depuis le 17 juillet 2002 et que ce n'est que le 22 janvier 2003 que l'Organisation a admis avoir tardé à l'examiner. La Commission a été d'avis qu'étant donné qu'au moment où la requérante a été mise en congé annuel (novembre 2002), le Jury de révision n'avait pas encore été constitué et sa composition n'avait pas encore été établie, la requérante était en droit de ne pas se voir pénalisée en étant obligée de prendre le reste des jours de congé annuel qu'elle avait accumulés. Soit elle aurait dû être requise, comme stipulé par la disposition 105.1 b) iii) du

Règlement du personnel, de prendre un congé annuel pendant la période désignée par le Secrétaire général, soit elle aurait dû être mise en congé spécial à plein traitement, plutôt que de parvenir à la conclusion que la requérante souhaitait prendre son congé annuel. À cet égard, la Commission a relevé en outre que le Secrétaire général avait admis en partie la recommandation d'une chambre précédente de la Commission paritaire de recours et avait fait droit en janvier 2003 à la demande de la requérante tendant à ce que l'application de la mesure contestée soit suspendue jusqu'à l'achèvement de la procédure d'objection.

Conclusion et recommandation

49. À la lumière de ce qui précède, la Commission *est convenue à l'unanimité* que les preuves produites établissaient que le fait pour le défendeur de ne pas avoir revu comme il convient les rapports périodiques de la requérante dans un délai raisonnable avait violé les droits de celle-ci. La Commission *a conclu à l'unanimité* que le défendeur ne s'était pas acquitté de son obligation de ne négliger aucun effort raisonnable de trouver au PNUD un poste approprié pour la requérante. En raison de ces graves violations des droits de la requérante, la Commission *a conclu à l'unanimité* que la requérante méritait une indemnité en réparation du préjudice qu'elle avait subi.

50. En outre, la Commission *est convenue à l'unanimité* que la décision prise sur la base de la supposition que la requérante souhaitait prendre son congé annuel du 1^{er} novembre au 4 décembre 2002 avait violé les droits de la requérante, comme indiqué aux paragraphes 47 et 48 ci-dessus.

51. En conséquence, la Commission *recommande à l'unanimité* qu'il soit attribué à la requérante une indemnité pécuniaire représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net correspondant à sa classe à la date de sa cessation de service. La Commission *recommande en outre à l'unanimité* que les jours de congé annuel correspondant à la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 4 décembre 2002, qui ont été irrégulièrement déduits du nombre de jours de congé annuel qu'elle avait accumulés, soient à nouveau portés à son crédit.

[...] »

Le 3 août 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 de ce qui suit :

« Le Secrétaire général a examiné votre affaire à la lumière du rapport de la Commission paritaire de recours et de toutes les circonstances. Bien que le PNUD ait été très légitimement préoccupé par vos résultats pendant plusieurs années et que vous n'ayez vous-même pas fait le nécessaire pour y remédier, des erreurs ont été commises dans les décisions que le PNUD a prises à votre sujet, comme l'a constaté la Commission. Le Secrétaire général a donc décidé d'accepter les recommandations de la Commission paritaire de recours tendant à ce que les jours de congé annuel correspondant à la période allant du 1^{er} novembre au 4 décembre 2002 soient rétablis à votre crédit et à ce qu'il vous soit versé une indemnité, tout en considérant que le montant de six mois de traitement de base net recommandé par la Commission est excessif, eu égard en particulier à l'issue de la procédure de révision. Le Secrétaire général

considère que le montant approprié est de trois mois de traitement de base net. »

Le 5 juillet 2005, le Tribunal a reçu la requête introductive d'instance susmentionnée.

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

1. Le défendeur a constamment manqué aux obligations qui lui incombent dans le cadre du système d'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires, c'est-à-dire de procéder à des évaluations en temps opportun et d'établir des rapports périodiques en temps opportun conformément aux règles administratives pertinentes.

2. La requérante a été soumise prématurément au système de rotation prévu par l'exercice de gestion de la succession.

3. C'est en raison des mauvaises notes attribuées à ses résultats, qui n'ont pas été revues comme il convient, qu'il a été mis fin à son engagement.

4. La décision de la licencier pour suppression de poste a été une *fraus legis* et, en réalité, la requérante a été remplacée par un autre fonctionnaire et son poste n'a pas été supprimé.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La requérante a reçu une indemnité adéquate en réparation du retard intervenu dans la procédure de révision de ses rapports périodiques et de toutes autres erreurs ayant pu être commises dans les décisions prises par le PNUD à son sujet.

2. La requérante n'a pas été licenciée pour suppression de poste mais plutôt parce qu'il n'y avait aucun poste auquel elle puisse être affectée à l'issue du processus de rotation prévu par le système de gestion de la succession et de la réduction du personnel entreprise par le PNUD. Le défendeur s'est acquitté de ses responsabilités en prenant en considération le dossier de la requérante pour déterminer si elle possédait les qualifications appropriées pour tel ou tel poste.

3. La décision prise par l'Administration d'appliquer à la requérante le programme de rotation prévu par le système de gestion de la succession un an avant que l'intéressée pensait y être soumise n'a pas été irrégulière.

4. Le Tribunal n'est pas appelé à porter une appréciation sur la suite que le Jury de révision a donnée à la procédure d'objection introduite par la requérante.

Le Tribunal, ayant délibéré du 11 au 27 juillet 2007, rend le jugement suivant :

I. Au moment des événements qui ont donné lieu à la présente requête, la requérante était Chef du Service d'administration du siège du Programme des VNU à Bonn (Allemagne), à la classe P-4. Jusqu'en 1999, les services de la requérante avaient toujours été considérés au moins comme donnant pleinement satisfaction. Cette année-là, cependant, comme en 2000 et 2001, la note attribuée dans le rapport d'appréciation de son comportement professionnel a été « 4 » (Doit s'améliorer dans certains domaines importants), ces appréciations provenant toutes du même supérieur hiérarchique. Le 17 juillet 2002, la requérante a entamé une procédure d'objection. En raison de la mauvaise note qui lui avait été attribuée dans ses rapports périodiques, son nom a été inclus en juin 2002 sur la liste des

fonctionnaires soumis au programme de rotation prévu par le système de gestion de la succession.

Le 8 juillet 2002, la requérante a reçu du Bureau des ressources humaines du Programme des VNU une lettre l'informant qu'elle n'avait été sélectionnée pour aucun poste à la suite de l'exercice de gestion de la succession. Elle a été avisée qu'il lui serait donné trois mois au minimum pour s'employer activement à trouver un autre emploi au PNUD ou dans un autre organisme du système des Nations Unies. Le 25 septembre, son engagement a été prolongé de deux semaines, jusqu'au 15 octobre, pour qu'elle puisse continuer à rechercher un emploi. Elle a été informée qu'au cas où elle n'y réussirait pas, il serait mis fin à son engagement, à moins qu'elle n'opte pour l'une des deux options, à savoir un congé annuel plus un an au maximum de congé spécial sans traitement ou un départ négocié avec une indemnité de licenciement majorée. À la suite de nouvelles prolongations de son engagement, la requérante a été avisée le 22 novembre qu'elle ne pourrait être maintenue sur les états de paie que si elle était mise en congé annuel et il lui a été donné jusqu'au 27 novembre pour faire savoir au Bureau des ressources humaines laquelle des deux options susmentionnées elle avait choisie.

Le 3 décembre 2002, un préavis officiel de licenciement a été adressé à la requérante. Le 16 décembre, elle a été informée qu'étant donné qu'elle n'avait opté pour aucune des deux options qui lui avaient été suggérées, le PNUD considérait que son préavis de trois mois avait commencé à courir le 5 décembre, ce qui lui permettrait de « continuer à percevoir l'intégralité de son traitement jusqu'au 4 mars 2003 ».

II. Le 20 janvier 2003, la requérante a demandé une révision administrative de la décision de la licencier le 4 mars et, simultanément, a demandé que l'application de la décision contestée soit suspendue. Le 29 janvier, la Commission paritaire de recours a recommandé à l'unanimité qu'il soit fait droit à cette demande jusqu'à ce que le recours de la requérante puisse être examinée quant au fond et que le Secrétaire général ait pris une décision définitive. Le 31 janvier, la requérante a été informée que le Secrétaire général avait décidé de faire droit à sa demande, mais seulement jusqu'à l'achèvement de la procédure d'objection, mais que, si une ou plusieurs de ses notes étaient relevées l'application de la décision de la licencier serait suspendue pendant deux mois. Le 27 juin, le Bureau des ressources humaines a informé la requérante qu'alors même qu'aucune des notes qui lui avaient été attribuées dans ses rapports n'avait été relevée, l'application de la décision de la licencier avait été suspendue pour deux mois afin de faciliter sa situation. Au cas où aucune affectation ne lui serait trouvée, son licenciement officiel interviendrait le 31 août, avec versement d'une indemnité de licenciement.

III. Le 25 août 2003, la requérante a demandé une révision administrative de la décision de mettre fin à son engagement à titre permanent. Le même jour, elle a présenté une autre demande tendant à ce que l'application de la décision contestée soit suspendue. Le 27 août, la Commission paritaire de recours a recommandé à l'unanimité qu'il soit fait droit à cette dernière demande mais, le 29 août, le Secrétaire général a rejeté cette recommandation.

Dans son rapport du 28 février 2005, la Commission paritaire de recours a recommandé qu'il soit versé à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de six mois de traitement de base net en raison a) du retard intervenu dans la procédure d'objection et b) du fait que le défendeur n'avait pas fait d'efforts

raisonnables pour lui trouver un autre poste. Elle a également recommandé que les jours de congé annuel correspondant à la période allant du 1^{er} novembre au 4 décembre 2002 qui avaient irrégulièrement été déduits soient à nouveau portés à son crédit. Le 3 août, le Secrétaire général a accepté les recommandations de la Commission paritaire de recours, décidant cependant de verser à la requérante trois mois de traitement de base net plutôt que les six mois recommandés.

IV. Le Tribunal note que le défendeur a déjà accédé à la demande de la requérante concernant ses jours de congé annuel conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours, ayant accepté cette recommandation. Cette question est donc désormais sans objet.

V. Les autres arguments de la requérante concernent :

- 1) Le retard intervenu dans la procédure d'objection (question 1); et
- 2) Le fait que le défendeur n'a pas fait d'efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste (question 2).

VI. En ce qui concerne la question 1, comme indiqué dans le rapport de la Commission paritaire de recours, la requérante a déposé ses objections le 17 juillet 2002. La procédure de révision n'a commencé que le 22 janvier 2003, et seulement après que la requérante eut saisi la Commission paritaire de recours, le 20 janvier, pour obtenir la suspension de l'application de la décision contestée. Le Jury de révision a publié son rapport le 10 juin. L'ensemble de la procédure a pris 11 mois. Cela est inacceptable, comme l'a reconnu le défendeur.

VII. S'agissant de la question 2, le Tribunal relève que la Commission paritaire de recours a critiqué dans les termes suivants la démarche suivie par le PNUD :

« La Commission a noté que la Direction du PNUD avait inclus la requérante dans l'exercice de gestion de la succession de 2002/03 pour essayer de lui trouver un poste approprié. La Commission a néanmoins considéré que la Direction du PNUD n'avait pas fait d'efforts suffisants pour appliquer la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel. Elle aurait dû s'employer activement à aider la requérante en lui offrant la possibilité de faire acte de candidature à d'autres postes correspondant à ses aptitudes et à ses compétences et lui permettant ainsi d'améliorer ses résultats. »

VIII. Selon le défendeur, la Direction du PNUD a fait plusieurs efforts, comme lui en faisait l'obligation la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel, et il fait valoir qu'il n'était aucunement certain qu'étant donné que 31 postes seulement étaient disponibles pour absorber 50 fonctionnaires déplacés et que la note « 4 » avait été confirmée par le Jury de révision pour trois rapports d'évaluation consécutifs, la requérante aurait trouvé une autre affectation au PNUD même si des efforts suffisants avaient été faits. Le défendeur soutient en outre que la requérante a été invitée à faire acte de candidature aux postes devant être pourvus à la suite de cinq des exercices de gestion de la succession mais qu'elle n'a pas postulé.

Le Tribunal rappelle à ce propos son jugement n° 769, *Fagan* (1994), dans lequel il a déclaré ce qui suit :

« Il n'est pas contesté que, titulaire d'un engagement permanent, la requérante devait bénéficier des garanties de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel. Cet alinéa prévoit que les fonctionnaires dont le poste a été

supprimé doivent être maintenus en priorité au sein de l'Organisation à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés. [...] Il y a lieu de considérer à cet égard que [...] la disposition 109.1 c) exige 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.»

En l'espèce, le Tribunal est d'accord avec la Commission paritaire de recours et considère que « s'il existe un doute sur le point de savoir si un fonctionnaire a été raisonnablement pris en considération, il incombe à l'Administration de prouver que tel a effectivement été le cas ». (Voir le jugement n° 447, *Abbas* (1989).) L'Administration du PNUD aurait dû s'employer activement à aider la requérante en lui offrant la possibilité de postuler pour d'autres postes correspondant à ses aptitudes et à ses compétences et en lui permettant ainsi d'améliorer ses résultats. Toutefois, elle n'a pas pu apporter à la Commission paritaire de recours de preuves suffisantes qu'aucun effort raisonnable n'avait été négligé pour trouver un nouveau poste pour la requérante.

IX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de trois mois de traitement de base net, sur la base du barème en vigueur à la date de sa cessation de service, en sus des trois mois qu'elle a déjà reçus, avec intérêts payables au taux de huit pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date de distribution du présent jugement jusqu'à la date du versement; et

2. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Dayendra Sena Wijewardane
Vice-Président

Brigitte Stern
Membre

Goh Joon Seng
Membre

New York, le 27 juillet 2007

Maritza Struyvenberg
Secrétaire