

## QUATRE-VINGT-UNIEME SESSION

### Affaire FAUQUEx

#### Jugement No 1513

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par Mlle Arlette Marie-Louise Fauquex le 4 juillet 1995, la réponse de l'OMS du 6 octobre, la réplique de la requérante du 6 décembre 1995 et la duplique de l'Organisation du 6 mars 1996;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

A. La requérante, ressortissante suisse née en 1941, est entrée au service de l'OMS en 1971 au titre d'un engagement de durée déterminée en qualité de technicienne au grade P.2, tout d'abord en Zambie, puis au Malawi. Elle a été promue à P.3 en 1975 et a été affectée au Togo, au Népal et dans la région du Pacifique occidental. En 1988, l'OMS l'a promue au grade P.4 au siège, à Genève, où elle a été affectée à un poste relevant du Programme mondial de lutte contre le SIDA. Elle a obtenu un contrat permanent en 1990.

L'Organisation, pour des raisons budgétaires, a décidé de supprimer son poste le 31 décembre 1993. Dans une lettre du 3 décembre 1993, le directeur de la Division du personnel lui a proposé une "résiliation d'engagement par accord mutuel" aux termes de l'article 1015 du Règlement du personnel de l'OMS. A l'issue de la négociation par correspondance qui s'en est suivie, la requérante a accepté, dans une lettre du 2 février 1994, les conditions de résiliation proposées par le directeur. Ces conditions étaient les suivantes : 1) congé sans traitement du 1er février 1994 au 30 novembre 1996, date où la requérante pourrait prétendre à une retraite anticipée; 2) versement par l'OMS jusqu'à cette date des cotisations de la requérante et de ses propres cotisations à la Caisse des pensions et à l'assurance maladie; 3) trois mois de rémunération et une indemnité de cessation de service; et 4) la promesse de l'Organisation de réserver "un examen prioritaire à sa candidature à tout emploi à court terme, mais également à des postes dans les catégories des services organiques et des services généraux pour lesquels elle aurait les qualifications nécessaires, c'est-à-dire la formation et l'expérience requises.

Le 23 mars 1994, la requérante a présenté sa candidature à un poste P.4 de fonctionnaire chargé des fournitures que l'Organisation avait mis au concours le 25 février 1994. Mais le 16 août 1994, un haut responsable de la Division du personnel lui a fait savoir verbalement que le Directeur général avait nommé quelqu'un d'autre.

Dans une lettre du 25 août 1994, la requérante a demandé au directeur du personnel de revoir cette décision en application de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel aux motifs que les résultats du concours et le fait que l'Organisation n'avait pas pris en compte sa candidature à divers emplois à court terme allaient à l'encontre des conditions de cessation de service qu'elle avait acceptées. Dans une lettre datée du 9 septembre, le directeur a répondu qu'il était difficile de trouver un poste vacant "convenable" dans la mesure où la requérante n'était pas prête à accepter un emploi à long terme hors de Genève.

Le 4 novembre 1994, la requérante a saisi le Comité d'appel du siège. Dans son rapport du 9 mars 1994, ce Comité a recommandé de rejeter son appel mais de prendre en charge ses dépens jusqu'à concurrence de 1 500 francs suisses et d'accepter d'"honorer l'engagement" de l'Organisation de chercher des postes pour lesquels sa candidature pourrait "être envisagée en priorité".

Dans une lettre du 18 mai 1995, que la requérante attaque, le Directeur général a approuvé les recommandations du Comité à l'exception de celle concernant les dépens.

B. La requérante soutient que l'OMS n'a pas respecté sa promesse du 21 janvier 1994 de lui donner la priorité pour tout poste de la catégorie des services organiques ou des services généraux correspondant à ses qualifications. Elle voit la preuve de ce manquement dans le fait que quelqu'un d'autre a été nommé au poste de fonctionnaire chargé des fournitures et dans le fait que "toute une série" de contrats de courte durée ont été octroyés à d'autres personnes sans que l'on cherche même à savoir s'ils pouvaient lui convenir.

La nomination du fonctionnaire chargé des fournitures est entachée de vices de procédure et de fond. En violation du paragraphe II.3.340 du Manuel de l'OMS, aucun représentant du Comité du personnel n'a pris part à la réunion du Comité de sélection des hauts fonctionnaires. La requérante a bien figuré parmi les quatre candidats "convenant le mieux au poste" d'une liste restreinte établie en application du paragraphe II.3.420 du Manuel, mais le directeur du personnel par intérim ne l'en a pas moins informée, dans une lettre du 11 novembre 1994, qu'elle n'était pas apte à s'acquitter "avec compétence" des fonctions prévues.

L'OMS a recruté vingt-six techniciens au grade P.3 ou P.4 entre décembre 1993 et juin 1995, et le fait que la candidature de la requérante n'ait "pas du tout" été envisagée pour l'un quelconque de ces postes constitue un manquement à la promesse faite de lui accorder la priorité.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner la production du rapport et des autres documents de la réunion du Comité de sélection des hauts fonctionnaires. Elle réclame une réparation pour manque à gagner se montant à trois années de rémunération à ses derniers grade et échelon, ainsi que la prolongation de son engagement au titre d'un congé sans traitement du 1er décembre 1996 jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de soixante ans, étant entendu que "l'OMS et elle-même continueront de verser leurs cotisations respectives à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et à l'assurance maladie de l'OMS". Elle demande enfin 5 000 francs suisses de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse soutient qu'elle a respecté la promesse faite à la requérante. Le fait que son nom figure sur une liste restreinte ne lui donne pas droit à un poste si elle ne réunit pas les qualifications requises. Il n'y avait pas de vice de procédure dans la recommandation du Comité de sélection ni de manque de diligence de la part de l'administration, qui a demandé aux services concernés d'accorder à son cas "une attention favorable" au moment du recrutement des consultants.

D. Dans sa réplique, la requérante conteste l'interprétation que fait l'OMS de sa promesse et développe ses moyens.

E. Dans sa duplique, la défenderesse s'efforce de réfuter les arguments développés par la requérante dans la réplique et maintient les moyens exposés dans sa réponse.

#### CONSIDERE :

1. L'OMS a recruté la requérante en décembre 1971. De 1988 à 1994, elle l'a employée à son siège de Genève dans le cadre de son Programme mondial de lutte contre le SIDA. Avant que son poste ne soit supprimé le 31 décembre 1993, la requérante a souvent discuté avec des agents administratifs de ce Programme de la possibilité d'une autre affectation. Davantage de possibilités s'ouvraient à elle pour obtenir une réaffectation sur le terrain, car il y avait plus de chances d'y trouver des postes lui convenant, mais elle ne voulait pas s'absenter de Genève plus de trois mois. Bien qu'en droit de participer à la procédure de réduction des effectifs prévue, elle a décidé de ne pas le faire. Elle a préféré conclure avec l'Organisation un arrangement, devant prendre effet le 1er février 1994, aux termes duquel, au lieu de voir son contrat résilié, elle a été placée en congé sans traitement jusqu'au 30 novembre 1996, date à laquelle elle atteindrait l'âge de la retraite anticipée et pourrait prétendre à une pension. Au titre de cet arrangement, elle obtenait également divers avantages, notamment la promesse que, pendant qu'elle se trouverait en congé sans traitement, l'Organisation réserverait "un examen prioritaire à sa candidature à tout emploi à court terme, mais également à des postes dans les catégories des services organiques et des services généraux pour lesquels elle aurait les qualifications nécessaires, c'est-à-dire la formation et l'expérience requises".

2. Le 23 mars 1994, la requérante a postulé à un poste vacant de fonctionnaire chargé des fournitures. Elle figurait sur la liste restreinte et a été convoquée aux entretiens, mais c'est un autre candidat qui a été retenu. Ayant appris officieusement le 16 août d'un haut responsable de la Division du personnel que sa candidature n'avait pas abouti, la requérante a demandé, en application de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel, dans une lettre adressée le 25 août au directeur du personnel, que cette décision soit reconsidérée. La décision lui a été confirmée par une lettre du 9 septembre 1994. Elle a alors fait appel, le 4 novembre 1994, devant le Comité d'appel du siège contre la

violation par l'Organisation de son engagement de donner la priorité à sa candidature à tout poste approprié, notamment à celui de fonctionnaire chargé des fournitures.

3. Le Comité d'appel a soumis son rapport le 9 mars 1995. Il ne voyait dans la nomination d'une autre personne au poste de fonctionnaire chargé des fournitures aucun manquement à l'accord passé et estimait qu'il n'y avait aucun élément de preuve permettant d'établir qu'il n'avait pas été tenu compte de la candidature de la requérante au moment de pourvoir les postes de consultant. Il a néanmoins estimé que les "procédures actuellement suivies pour tenir les engagements visant à donner priorité aux anciens fonctionnaires n'étaient pas suffisamment rigoureuses pour garantir le respect de ces engagements" et qu'il y avait donc "lieu de revoir ces procédures". Le Comité a recommandé de débouter la requérante de son appel contre le rejet de sa candidature et de ne lui accorder aucune indemnité mais de prendre en charge ses dépens à concurrence de 1 500 francs suisses. Il a également recommandé que "l'administration, pour respecter son engagement, fasse preuve d'initiative et s'efforce de trouver des postes convenables pour lesquels la candidature de la requérante pourrait être examinée en priorité". Le Directeur général a approuvé toutes les recommandations du Comité, sauf celle concernant les dépens, et en a informé la requérante dans une lettre du 18 mai 1995. Telle est la décision attaquée.

#### Divulgence de pièces

4. La requérante demande que soient produits :

- a) le rapport du Comité de sélection des hauts fonctionnaires sur les débats qui s'y sont tenus au sujet du pourvoi du poste de fonctionnaire chargé des fournitures;
- b) "des copies de tous les documents communiqués à ce Comité lorsqu'il a débattu du pourvoi dudit poste, en ce qui concerne la requérante"; et
- c) "des copies des informations fournies au Comité d'appel pour expliquer l'absence d'un représentant du Comité du personnel à la réunion du Comité de sélection des hauts fonctionnaires et des copies de toutes les notifications sur la réunion adressées à ces représentants".

5. A la demande du Comité d'appel du siège, l'OMS a soumis à cet organe une copie du rapport du Comité de sélection, mais n'accepte pas de divulguer des documents à la requérante au motif que les dossiers du Comité ont un caractère confidentiel. La requérante conteste ce point de vue. L'Organisation se prévaut du jugement 1372 (affaire Malhotra). Dans cette affaire, le Comité d'appel régional avait demandé des documents au Comité de sélection et s'était heurté à un refus sous prétexte de confidentialité. Le Tribunal avait ordonné la production de ces documents en faisant valoir qu'une pièce qui faisait partie de la procédure à l'origine de la décision attaquée ne pouvait être soustraite à l'examen du Tribunal et que cette règle valait pour tout organe d'appel. Dans le cas faisant l'objet du jugement 1372, le requérant n'avait pas demandé que les documents lui soient communiqués.

6. En règle générale, un requérant ne peut pas être autorisé à consulter le procès-verbal, s'il en existe un, des débats d'un comité de sélection : les membres de ce genre de comité ne se sentiraient plus libres de discuter en toute indépendance des cas des candidats s'ils pouvaient craindre que leurs opinions soient divulguées : voir le jugement 556 (affaire Ali Khan).

7. Le Tribunal a ordonné à l'Organisation de lui soumettre les documents visés au considérant 4 a) et b) ci-dessus, ce qu'elle a fait. Le Tribunal conclut que l'Organisation est en droit d'invoquer leur caractère confidentiel. Les documents qui ont été soumis au Comité de sélection et qui avaient trait à la requérante étaient des documents qu'elle avait elle-même soumis. On y trouvait également des rapports sur les entretiens qu'elle avait eus le 21 avril 1994 et leur caractère confidentiel tient à la raison exposée au considérant 6 ci-dessus. Le caractère confidentiel des débats du Comité proprement dits doit s'étendre également aux entretiens qui ont eu lieu pour préparer sa réunion. Il n'est pas donné suite à la demande de la requérante tendant à ce que les documents susmentionnés lui soient communiqués. Pour ce qui concerne les documents visés au considérant 4 c), la question est traitée ci-après aux considérants 15 à 17.

#### Sur le fond

8. La requérante demande :

- 1) une réparation pour manque à gagner équivalant à trois ans de rémunération à ses derniers grade et échelon;

2) la prolongation de son contrat du 1er décembre 1996 jusqu'à la date à laquelle elle atteindra l'âge de soixante ans, en situation de congé sans traitement, mais avec le maintien du versement par elle-même et par l'Organisation des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et à l'assurance maladie de l'OMS;

3) 5 000 francs suisses à titre de dépens.

9. Deux aspects sont à relever dans les reproches que la requérante adresse à l'OMS pour soutenir qu'elle a été mal traitée : d'une part, le fait que l'Organisation ne l'a pas nommée au poste de fonctionnaire chargé des fournitures et, d'autre part, le fait qu'elle a accordé des contrats de consultant et des contrats à court terme à d'autres personnes en violation de l'engagement qu'elle avait pris vis-à-vis de la requérante.

Le poste de fonctionnaire chargé des fournitures

10. En ce qui concerne sa candidature malheureuse au poste de fonctionnaire chargé des fournitures, la requérante avance trois objections. Tout d'abord, si on ne l'avait pas estimée du tout qualifiée pour ce poste et apte à s'acquitter des tâches et fonctions y afférentes, elle n'aurait pas dû figurer sur la liste restreinte. L'inscrire sur une liste de quatre candidats retenus signifiait qu'elle convenait pour ce poste. Par ailleurs, le directeur de la Division du personnel l'avait informée, lors d'une entrevue d'avril 1994, qu'il soutiendrait sa candidature. Comme deuxième argument, elle fait valoir que l'Organisation a manqué à sa promesse en nommant un candidat extérieur, ce qui revenait à ne pas tenir compte du principe énoncé dans le jugement 1323 (affaire Morris). Il s'agissait dans cette affaire de la nomination d'un candidat extérieur de préférence à un membre du personnel dont l'engagement avait été résilié et qui pouvait se prévaloir de l'application de la procédure de réduction des effectifs. Le Tribunal a estimé que, d'après le Manuel de l'OMS, il fallait donner la préférence au requérant sur tout candidat de l'extérieur et non pas seulement sur les candidats de l'extérieur moins bien qualifiés ou possédant des qualifications égales. En troisième lieu, la requérante invoque un vice de procédure.

11. L'Organisation répond à son premier argument que les raisons pour lesquelles elle a été inscrite sur la liste restreinte étaient qu'elle avait de longs états de service et était au chômage, que son contrat était permanent, que la Division du personnel avait demandé que la priorité lui soit accordée et que d'après son dossier de candidature elle avait certaines des qualités requises. Bien que ce dossier n'ait pas révélé une grande expérience dans le domaine pertinent, la division où se trouvait le poste vacant a inscrit la requérante sur la liste pour s'assurer que sa candidature ferait l'objet d'un examen détaillé et pour déterminer, à l'occasion de l'entretien, si elle avait une expérience que son dossier de candidature n'aurait pas indiquée. Or l'entretien a montré que son expérience dans le domaine pertinent était bien trop étroite pour qu'elle puisse occuper de manière autonome le poste de chef de service au grade P.4. Elle n'avait pas une connaissance très approfondie des fournitures et du matériel, ni l'expérience de la passation de marchés. Elle n'avait aucune expérience de la manière de mener une enquête de marché, d'analyser l'état du marché ou de négocier des marchés. Elle n'aurait pas été en mesure d'apporter une aide professionnelle à ses subordonnés et c'est bien plutôt à eux qu'elle aurait dû demander cette aide. C'est pour ces raisons que le Comité a décidé à l'unanimité qu'il n'était pas possible de lui proposer le poste.

12. Le Tribunal est convaincu que sur ce point l'Organisation n'est pas en tort : elle ne s'est nullement engagée vis-à-vis de la requérante en l'inscrivant sur la liste restreinte et en la convoquant à l'entretien.

13. La réponse de l'Organisation au deuxième argument de la requérante - concernant la nomination au poste d'un candidat extérieur - est que la requérante ne pouvait se prévaloir du droit à une réaffectation comme si la procédure de réduction d'effectifs lui avait été appliquée. Elle avait négocié son licenciement, et les droits et les obligations des parties sont énoncés dans l'accord qu'elle a signé. Aux termes de cet accord, elle a opté pour la résiliation de son contrat plutôt que de se voir appliquer la procédure de réduction d'effectifs. Elle a bien demandé dans sa lettre du 12 janvier 1994 qu'une des clauses du projet d'accord - celle relative à la priorité à accorder à sa candidature à d'éventuels contrats de courte durée - soit alignée sur le texte plus général du paragraphe II.9.370 du Manuel relatif à cette procédure; mais le directeur du personnel a refusé de donner suite et sa réponse du 21 janvier ne peut être interprétée comme une approbation : l'accord était celui exposé dans cette réponse.

14. L'argument de la défenderesse est retenu. L'Organisation n'a proposé à aucun moment d'aligner la clause de l'accord sur le paragraphe 370. La résiliation d'engagements par accord mutuel était considérée comme une alternative à la procédure de réduction d'effectifs et rien ne permet d'interpréter la clause en question comme

prévoyant cette procédure. Le jugement 1323 n'est pas applicable en l'espèce : il portait sur une procédure de réduction d'effectifs dans le cadre de laquelle un médecin-dentiste avait présenté sa candidature à un autre poste de médecin-dentiste du même grade. Or il s'agit en l'espèce d'une technicienne de laboratoire qui a présenté sa candidature à un poste de fonctionnaire chargé des fournitures, pour lequel elle n'avait pas les qualifications requises, et la procédure de réduction d'effectifs n'a pas été suivie.

15. Troisièmement, la requérante invoque un vice de procédure et cite le rapport du Comité d'appel du siège qui se lit comme suit :

"Le Comité a relevé qu'il n'y avait pas de représentant du Comité du personnel à la réunion du Comité de sélection; il a toutefois été informé, par la suite, que les représentants de l'Association du personnel avaient été invités à la réunion mais n'ont pu y assister. Le Comité a considéré que la procédure suivie avait été correcte."

La requérante soutient qu'elle "n'a pas encore eu la possibilité de vérifier les circonstances dans lesquelles la décision a été prise en l'absence d'un représentant du personnel" et tient "à se réserver le droit de revenir sur cette question". C'est en fait la raison pour laquelle elle a demandé la production des documents visés au considérant 4 c) ci-dessus.

16. Dans sa réponse, la défenderesse cite un mémorandum du directeur du personnel du 25 octobre 1990 portant sur la représentation du personnel au Comité de sélection des hauts fonctionnaires. D'après ce mémorandum, "l'absence de représentant du personnel à une réunion du Comité n'entraîne pas le report de cette réunion". D'après l'Organisation, une invitation a été adressée aussi bien au représentant du personnel auprès du Comité qu'à un des suppléants, mais ni l'un ni l'autre n'ont été en mesure d'assister à la réunion. Le deuxième suppléant a bien assisté à la réunion en tant que représentant du personnel pour tous les dossiers soumis au Comité, mais du fait qu'il était le supérieur au deuxième degré pour le poste de fonctionnaire chargé des fournitures, il ne lui a pas été possible de signer la recommandation du Comité. Dans sa réplique, la requérante indique qu'elle a parlé au premier de ces suppléants et qu'il ne se souvient pas avoir été invité à une quelconque réunion au moment des faits. Dans sa duplique, la défenderesse a complété ses explications en indiquant que le représentant du personnel en cause était alors en vacances et a produit un mémorandum dans lequel le premier suppléant déclare que, vu le temps écoulé depuis lors, ses archives ne lui permettent plus de déterminer s'il avait ou non été invité. D'après l'Organisation, la pratique consiste à téléphoner à toutes les personnes invitées à assister à la réunion; si quelqu'un déclare ne pas pouvoir y assister, cette personne n'est pas invitée par écrit.

17. Compte tenu des règles sur la composition du Comité et des explications fournies par l'Organisation, le Tribunal est convaincu qu'il n'y a pas eu de vice de procédure dans cette composition lors de la réunion, et la demande de production de pièces formulée par la requérante ne se justifie pas.

#### Emplois de courte durée

18. A l'appui des reproches qu'elle adresse à l'Organisation pour avoir accordé des contrats de consultant et des contrats à court terme à d'autres personnes, la requérante invoque la négociation sur la résiliation de son engagement et, plus particulièrement, une lettre qu'elle avait adressée le 12 janvier 1994 au directeur du personnel, dans laquelle elle déclarait :

"Au point 5 de votre offre, il est stipulé que ma candidature sera examinée en priorité pour tout emploi à court terme dans mon domaine de spécialisation, au sein du Programme mondial de lutte contre le SIDA ou de tout autre service où des postes se libéreraient pendant mon congé sans traitement. Les restrictions qu'implique la référence à un emploi à court terme seulement et à mon domaine de spécialisation ne semblent pas conformes au paragraphe 370 de la section du Manuel de l'OMS relative à la cessation de service et selon lequel je devrais bénéficier de la priorité en cas de vacance d'un quelconque poste pour lequel je serais qualifiée. Je souhaiterais donc que le point 5 soit aligné sur le libellé plus général du paragraphe 370."

Dans sa réponse du 21 janvier 1994, le Directeur déclarait :

"Je suis d'accord pour que, durant la période de votre congé sans traitement accordé en lieu et place de la résiliation de votre engagement, vous bénéficiiez d'un examen prioritaire de votre candidature à tout emploi à court terme, mais également à des postes dans les catégories des services organiques et des services généraux pour lesquels vous disposeriez des qualifications nécessaires, c'est-à-dire la formation et l'expérience requises."

La requérante soutient que la fausse interprétation que l'Organisation a faite de l'engagement qu'elle a pris constitue une erreur de droit. Elle soutient qu'à la fin de 1993 elle a demandé à plusieurs reprises au chef de l'administration, gestion et information du Programme mondial de lutte contre le SIDA quels postes à court terme pourraient être disponibles, mais qu'elle n'a jamais reçu de réponse. Elle a appris par la suite qu'un consultant avait été engagé dans le cadre du Programme pour s'acquitter, entre autres, de fonctions qu'elle avait elle-même assumées, et que des consultants avaient été engagés dans d'autres unités telles que celle de la technologie de laboratoire de santé ou celle de la sécurité transfusionnelle, ainsi qu'à la Division des opérations de secours d'urgence et de l'action humanitaire. La requérante ayant invité le Comité d'appel à ordonner à l'Organisation de s'expliquer, celle-ci a fourni une liste des personnes qui avaient été employées pour de courtes durées aux grades P.1 à P.4 depuis le 1er décembre 1993. La requérante fait valoir ce qui suit :

- a) Hormis la mention faite dans un mémorandum du 25 mai 1995 de la promesse de donner la priorité à sa candidature à des programmes au siège, la Division du personnel n'a rien fait pour respecter cette promesse lorsque des engagements pour des contrats de courte durée ont été accordés dans la catégorie des services organiques.
- b) Elle n'a pas obtenu, jusqu'à ce que le Comité d'appel la demande, l'information qu'elle avait réclamée sur les contrats d'engagements de courte durée accordés au sein du Programme mondial de lutte contre le SIDA.
- c) Les remarques faites par le chef par intérim de l'Unité de la sécurité transfusionnelle, selon lesquelles un consultant employé dans un poste de laboratoire relevant du Programme sur la technologie de la santé assurerait de meilleures prestations que la requérante, ne tiennent pas compte de la promesse d'un traitement prioritaire.
- d) L'information fournie au Comité d'appel sur les contrats de courte durée et les engagements de consultants était si peu détaillée qu'elle ne permettait pas de "déterminer avec précision les fonctions et les qualifications".
- e) Dans la liste des engagements de courte durée dans des services organiques, il y avait vingt-six techniciens de grade P.3 ou P.4. Etant donné qu'elle avait elle-même occupé plusieurs postes de technicien, il serait surprenant qu'elle n'ait pas eu les qualifications voulues pour aucun de ces vingt-six postes.
- f) On peut dire la même chose de la possibilité de l'employer comme consultant.
- g) Etant donné qu'aucun avis n'est publié pour les engagements de courte durée ni pour les consultants, elle n'avait aucun moyen de s'informer des vacances de poste.

Sans dire pour autant qu'elle ait été délibérément laissée de côté ou que l'on ait fait exprès de ne pas respecter l'engagement pris, elle estime que le fait de ne pas "suivre des procédures suffisamment rigoureuses pour s'assurer que les engagements pris sont respectés ne peut que mener à se soustraire à ces engagements", et c'est ce qui s'est passé dans son cas.

19. L'Organisation expose en détail les efforts déployés pour affecter la requérante à un poste et ainsi honorer son engagement. La requérante a bénéficié de trois engagements : l'un du 6 au 8 avril 1994; un deuxième du 15 au 19 juin 1994; et un troisième du 15 novembre 1994 au 15 février 1995. La défenderesse explique que le choix du personnel pour des contrats de courte durée ne se fait pas de la même manière que pour des contrats de durée déterminée : en effet, dans le deuxième cas, les nominations doivent suivre une procédure de recrutement et de sélection coordonnée par la Division du personnel au siège, tandis que, dans le premier cas et celui des consultants, la sélection est effectuée directement par le service qui a besoin de ce personnel. L'Organisation fait valoir qu'elle a informé à diverses reprises les divisions du siège, ainsi que les bureaux régionaux de l'engagement qu'elle avait pris. Au début, elle a envoyé le curriculum vitae de la requérante à certains programmes du siège, ainsi qu'à tous les bureaux régionaux, accompagné d'un mémorandum indiquant que la requérante était disponible aussi bien pour des engagements à court terme qu'à long terme. Le 25 mai 1994, elle leur a adressé un autre mémorandum, soulignant que la requérante devrait recevoir la priorité pour toute affectation à court ou long terme pour laquelle elle aurait les qualifications et l'expérience requises. Le 5 septembre 1995, l'Organisation a envoyé un troisième mémorandum aux sous-directeurs généraux et aux divisions du siège. La Division du personnel a fait l'effort de prendre contact par téléphone et par écrit avec les divisions et les services le plus susceptibles de pouvoir employer la requérante. Elle a même fait des démarches auprès d'organisations extérieures (le Programme commun des Nations Unies sur le SIDA, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et le Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme). Le chef de la Planification et du recrutement du personnel l'a reçue en moyenne une fois par mois depuis avril 1994. Quant au contrat de consultant que la requérante signale comme ayant été

accordé après son départ, dans le cadre du Programme mondial de lutte contre le SIDA, la défenderesse fait valoir que ses termes de référence étaient tout à fait différents des fonctions du poste que la requérante occupait auparavant. S'agissant des objections que celle-ci a soulevées au sujet des remarques faites par le chef par intérim de l'Unité de la sécurité transfusionnelle, la défenderesse indique que ce dernier a simplement déclaré que la requérante n'avait pas l'expérience voulue pour mener à bien les fonctions à accomplir et ne remplissait pas les conditions requises pour occuper le poste.

20. Le moyen de la requérante échoue. Là encore, la description donnée ci-dessus de ce qu'a fait l'Organisation a convaincu le Tribunal des efforts constants qu'elle a déployés pour trouver à la requérante un poste convenant à sa formation et à son expérience. On ne peut lui reprocher un quelconque manquement à l'engagement général qu'elle avait pris vis-à-vis de la requérante.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Julio Barberis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 1996.

(Signé)

William Douglas  
Mella Carroll  
Julio Barberis  
A.B. Gardner