

## QUATRE-VINGT-CINQUIÈME SESSION

### Affaire Tueni

#### Jugement No 1772

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> Ariane Elisabeth Tueni le 12 août 1997 et régularisée le 12 septembre, la réponse de l'ONUDI du 18 décembre, la réplique de la requérante du 23 février 1998 et la duplique de l'Organisation du 20 avril 1998;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition d'un témoin formulée par la requérante;

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

A. La requérante est une ressortissante autrichienne née le 17 février 1943. Elle est entrée au service de l'ONUDI, alors un organe subsidiaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, le 1<sup>er</sup> janvier 1973. Elle a été engagée pour une période de stage en qualité de secrétaire de grade G.5. En janvier 1974, elle a été nommée à titre permanent et a été promue au grade G.6, devenu plus tard l'équivalent du grade G.5 en application d'un nouveau système de classement. En 1980, elle est devenue commis à la Section du recrutement du personnel de projet. Le 1<sup>er</sup> janvier 1986, l'ONUDI, qui entre-temps était devenue une institution spécialisée, lui a accordé un engagement à titre permanent au grade G.6 à l'occasion de son transfert de l'Organisation des Nations Unies. En août 1987, elle a été nommée au service chargé des bourses de formation et, en janvier 1989, y est devenue commis principal chargé des bourses. Pour ses deux dernières affectations, elle a été mutée au Service de valorisation des ressources humaines puis au Service des agents engagés au titre de projets.

La disposition 110.02 a) du Règlement du personnel se lit comme suit :

«Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés...»

Pour remédier à un déficit budgétaire, le Directeur général a décidé d'étudier les besoins de recrutement et d'adopter une stratégie de redéploiement. Il a créé un Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines aux termes d'instructions qu'il a fait connaître dans un bulletin du 28 juillet 1995, publié sous la cote DG/B.193. Dans le bulletin DG/B.201 du 20 novembre 1995, il a annoncé un programme de départs volontaires qui offrait des avantages à ceux qui solliciteraient un départ anticipé ou une résiliation par accord mutuel. Dans une circulaire du 14 décembre, l'Organisation a repoussé la date limite de dépôt de ces demandes du 15 décembre 1995 au 8 janvier 1996. Dans le bulletin DGB(M).5 du 16 janvier, le Directeur général a annoncé une série de «mesures non volontaires» de réduction du personnel.

Par une lettre du 22 février 1996, le directeur exécutif de la Division de l'administration a informé la requérante que son poste devait être supprimé. Dans une note confidentielle du 22 avril 1996 adressée à l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets, le supérieur de la requérante, le chef du service chargé des bourses de formation, a «fortement» recommandé de conserver la requérante au service de l'Organisation, car elle était le seul commis qui avait «les qualifications très spécialisées requises». Dans un mémorandum daté du 23 avril, la requérante a demandé au directeur exécutif de respecter les droits que lui donnait l'ancienneté sur le poste de commis chargé des bourses qui était occupé par une personne engagée pour un contrat de durée déterminée et, le 24 avril, elle a envoyé copie de son mémorandum au président du Groupe consultatif. Par mémorandum du 20 mai,

ce dernier l'a informée que le groupe avait étudié son dossier, mais n'avait pu trouver de «poste disponible lui convenant»; le Groupe ayant l'intention de recommander la résiliation de son contrat au 21 juin 1996, elle pouvait faire connaître ses observations dans un délai de dix jours ouvrables. Dans un mémorandum qu'elle a adressé en réponse le 28 mai, la requérante a contesté cette proposition en se référant à la recommandation de son supérieur du 22 avril et en demandant que la question soit reconsidérée. Le 17 juin, elle a eu un entretien avec le directeur par intérim des Services d'appui opérationnel et avec l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets au sujet de sa candidature au poste de commis principal chargé de la formation et des bourses. Par lettre du 19 juin 1996, le directeur des Services du personnel l'a informée de la décision du Directeur général, «fondée sur» une recommandation du Groupe consultatif, de résilier son engagement le 28 juin et de lui verser trois mois de traitement au lieu du préavis.

Dans une lettre du 11 juillet 1996, la requérante a demandé au Directeur général de revoir sa décision en sollicitant sa réintégration ou, à défaut, la possibilité de quitter l'Organisation de son plein gré dans les conditions qu'il lui avait offertes en novembre 1995. Le directeur des Services du personnel l'a informée, dans une lettre du 3 septembre 1996, que le Directeur général maintenait sa décision. Le 22 octobre, elle a saisi la Commission paritaire de recours qui, dans son rapport du 11 avril 1997, a recommandé le rejet de son recours. Par une lettre du 14 mai, le secrétaire de la Commission lui a adressé copie de ce rapport et de la décision du Directeur général du 13 mai approuvant la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la décision contestée est illégale. Elle fait tout d'abord valoir que son poste n'a pas été «supprimé au plan opérationnel»: l'administration a attribué ses anciennes fonctions à quelqu'un engagé pour un contrat de durée déterminée dont les qualifications et l'ancienneté étaient inférieures aux siennes. L'Organisation a eu tort de se fonder sur des évaluations de ses aptitudes effectuées par des fonctionnaires qui étaient moins qualifiés que son supérieur pour y procéder. Elle soutient qu'il y a eu violation de la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel qui lui donnait priorité sur les fonctionnaires engagés au bénéfice de contrats de durée déterminée, toutes choses étant par ailleurs égales. Le Groupe consultatif n'a pas tenu compte de débouchés auxquels elle pouvait prétendre et l'administration n'a pas montré qu'elle a considéré sa candidature à tous les postes, correspondant à ses qualifications, qui étaient disponibles à l'époque. L'ONUDI aurait pu faire des économies budgétaires en la maintenant parmi les membres du personnel. Enfin, elle a fait l'objet d'une discrimination dans la mesure où l'administration a annoncé à l'avance à d'autres membres du personnel la suppression de leur poste et en leur laissant donc la possibilité d'opter pour un départ volontaire.

La requérante demande 1) sa réintégration dans son ancien poste ou «dans le poste équivalent existant» ou à défaut 2) son affectation à «un poste fondamentalement équivalent» et 3) l'octroi avec effet rétroactif de tous les traitements et indemnités, y compris les cotisations à la caisse des pensions et au plan d'assurance maladie à compter de la date de résiliation, déduction faite du montant de ses indemnités de cessation d'emploi, au cas où la demande formulée sous 1) ou 2) serait accueillie. S'il n'est donné suite à aucune des deux demandes, elle demande 4) à bénéficier des conditions offertes dans le document DG/B.201 sur les départs volontaires, notamment une augmentation de 50 pour cent des indemnités de cessation de service, un congé spécial sans traitement jusqu'en février 1998 et le versement par l'Organisation de ses cotisations au plan d'assurance maladie, géré par les courtiers d'assurances Van Breda, et à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies jusqu'à cette date. Elle demande 5) «son traitement complet moins les retenues» à partir de la date de cessation de service jusqu'à ce qu'elle soit informée «de la décision de l'ONUDI de donner suite» à son recours.

C. L'ONUDI répond que la requête est dénuée de fondement. Elle fait observer que le poste de la requérante a été supprimé dans le respect des règles prévues par l'article 10.3 du Statut du personnel et la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel en cas de suppression de poste, due aux «nécessités du service». La vraie raison de cette suppression était le besoin de faire des économies après qu'un des «principaux contributeurs» au budget eut fait défaut. Attribuer certaines de ses anciennes fonctions à d'autres fonctionnaires relevait d'une bonne pratique de gestion. L'administration a sérieusement cherché à la nommer à des postes disponibles, mais n'en a trouvé aucun pour lequel elle ait eu les qualifications requises. Ses anciennes fonctions n'ont pas été attribuées à un fonctionnaire moins qualifié. Et, au demeurant, on ne lui a donné aucun motif d'espérer que son poste ne soit pas supprimé: elle s'est vu offrir la même possibilité que d'autres fonctionnaires de répondre à l'offre de départ volontaire qui avait été lancée et elle ne peut s'en prendre qu'à elle-même d'avoir laissé passer cette occasion.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses arguments et s'efforce de réfuter ceux contenus dans la réponse. D'après elle, l'Organisation n'a pas donné «suffisamment» de preuves à l'appui de sa thèse. L'ONUDI a conseillé à d'autres fonctionnaires, mais pas à elle-même, d'accepter une résiliation par accord mutuel et ce traitement

inéquitable l'a donc désavantagée.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient ses moyens précédents et formule des observations sur les remarques contenues dans la réplique. Elle maintient que le poste de la requérante a été «totalemment» supprimé et nie ne pas avoir suivi les procédures applicables.

#### CONSIDÈRE :

1. Le 1<sup>er</sup> janvier 1973, la requérante est entrée au service de l'ONUDI, qui était alors un organe subsidiaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, en qualité de secrétaire. Le 1<sup>er</sup> janvier 1974, elle a obtenu un contrat permanent. Le 1<sup>er</sup> août 1987, l'ONUDI l'a affectée en qualité de commis au Service chargé des bourses de formation et, en janvier 1989, a changé son titre en commis principal chargé des bourses. Son pourvoi devant le Tribunal est dirigé contre la décision de mettre fin à son engagement le 28 juin 1996.

2. L'Organisation a dû procéder à une réduction radicale de son budget pour 1996-97 par suite d'une forte baisse de l'apport financier des Etats-Unis, son principal contributeur. Elle s'est donc livrée à un exercice de réduction du personnel en deux étapes : tout d'abord, un programme de «départs volontaires», auxquels le personnel pouvait se porter candidat avant le 8 janvier 1996, puis diverses mesures non volontaires.

3. La requérante n'a pas fait la demande de départ volontaire dans les délais requis. Dans une lettre du 22 février 1996, le directeur exécutif de la Division de l'administration l'a informée que son poste devait être supprimé et qu'un Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines qui avait été créé en août 1995 recommanderait, après examen, au Directeur général soit de la conserver parmi le personnel de l'Organisation, soit de mettre fin à son engagement.

4. L'article 10.3 a) du Statut du personnel de l'ONUDI se lit comme suit :

«Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions.»

La disposition 110.02 a) du Règlement du personnel prévoit quant à elle que :

«Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés...»

Comme indiqué dans le bulletin DGB(M).5 publié par le Directeur général le 16 janvier 1996, le Groupe consultatif devait appliquer les principes suivants :

«Conformément à l'article 10.3 du Statut du personnel et à la disposition 110.02 du Règlement du personnel, les fonctionnaires dont les postes sont supprimés feront l'objet d'une évaluation en fonction des postes disponibles leur convenant pour déterminer si leurs services peuvent effectivement être utilisés dans ces postes. Dans tous ces cas, il sera dûment tenu compte des critères suivants :

-- compétence relative

-- intégrité

-- efficacité et productivité

-- qualifications et compétences adaptées aux principaux thèmes prioritaires, programmes et fonctions essentielles

-- durée du service

-- équilibre géographique et équilibre entre personnel masculin et féminin

... Par l'expression «postes disponibles leur convenant» dans lesquels les services des fonctionnaires peuvent être effectivement utilisés on entend les postes occupés par d'autres fonctionnaires ou des postes vacants disponibles dans des domaines exigeant des qualifications semblables.»

5. Dans les observations qu'elle a soumises à la Commission paritaire de recours le 23 décembre 1996, l'Organisation a expliqué comme suit la manière dont le Groupe consultatif avait procédé :

a) A partir de mars 1996, il a «recueilli des informations sur» les postes vacants «disponibles en vue d'un éventuel redéploiement» et «examiné les qualifications requises pour» ces postes. Il a analysé «les antécédents, les connaissances, l'expérience et les états de service» du personnel dont les postes avaient été supprimés et «déterminé quels seraient les fonctionnaires ayant les qualifications requises pour un ou plusieurs postes vacants». Il a ensuite demandé une évaluation complémentaire de chaque candidat au «responsable» -- c'est-à-dire au chef de service -- qui était censé «déterminer objectivement l'aptitude du candidat» à occuper le poste concerné.

b) Puis le Groupe consultatif a «réexaminé la situation de tous les fonctionnaires nommés à titre permanent qui n'avaient pas été trouvés aptes à occuper un poste vacant», afin de déterminer s'ils conviendraient à un poste occupé par un fonctionnaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Il a dressé une liste des postes «exigeant des qualifications similaires» et, dans ce cas également, a demandé au responsable d'évaluer chaque candidat présentant ces qualifications.

c) Lorsque, à ce stade-là, aucun poste convenant à l'intéressé n'avait été trouvé, le Groupe a formulé une «première conclusion» recommandant la résiliation de l'engagement. Puis il a autorisé une «procédure informelle de recours» permettant au fonctionnaire de porter à sa connaissance de «nouveaux éléments» justifiant un réexamen de son cas.

d) Si, après cet examen complémentaire, le Groupe continuait néanmoins de ne pas trouver de poste convenant à l'intéressé, il recommandait la résiliation de l'engagement.

En résumé, le Groupe -- selon les termes de la défenderesse -- a «évalué» chaque titulaire d'un engagement permanent «en fonction de plusieurs postes, afin de trouver les possibilités les plus prometteuses et sérieuses de placement». «Tous les cas», d'après la défenderesse, «ont fait l'objet de discussions au sein du Groupe consultatif et avec les supérieurs hiérarchiques et les responsables».

6. Au cours des trois premières semaines du mois d'avril 1996, la requérante a eu des entretiens pour trois postes auxquels elle postulait, mais sa candidature ne fut pas retenue. A sa dixième réunion, le Groupe consultatif a estimé qu'il ne convenait pas d'affecter des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à des emplois d'un grade inférieur à leur propre grade. Or le premier entretien qu'a eu la requérante concernait des postes G.4, alors qu'elle avait le grade G.5 (G.6 selon l'ancien système de classement) depuis 1974. Le fonctionnaire chargé de l'entretien a déclaré que, étant donné qu'elle avait occupé un poste de commis principal, elle aurait sans doute des difficultés à s'adapter à un poste de grade moyen. Le deuxième entretien ne concernait apparemment pas un poste exigeant des qualifications semblables à celles qu'avait exigées son propre poste, puisque le fonctionnaire chargé de l'entretien a conclu que les fonctions propres à ce poste étaient tout à fait différentes des siennes.

7. La requérante a ensuite découvert que, le 22 avril 1996, son propre chef avait eu des entretiens avec deux fonctionnaires candidats à un poste G.5 de commis principal chargé des bourses dans son service; il s'agissait d'un poste identique au sien qui n'avait pas été supprimé et qui était occupé à l'époque par un collègue de moindre ancienneté, M<sup>me</sup> S, qui ne bénéficiait que d'un contrat de durée déterminée. Dans un mémorandum du 23 avril, la requérante, sans doute en application de la disposition 110.02 du Règlement du personnel, a présenté sa candidature à ce poste. Le 22 avril, son chef avait adressé un mémorandum à l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets en déclarant que son travail était pleinement satisfaisant, qu'il s'agissait du «seul commis ayant les qualifications très spécialisées nécessaires pour s'acquitter des tâches d'un commis chargé des bourses», qu'elle supervisait M<sup>me</sup> S «depuis de nombreuses années» et que si quelqu'un devait avoir, pour des raisons tenant à la nature du contrat, un droit de préférence vis-à-vis de M<sup>me</sup> S, c'était bien elle. Le Groupe consultatif a néanmoins décidé que, puisque le mémorandum du 23 avril de la requérante «devançait la procédure informelle de recours», sa candidature au poste de M<sup>me</sup> S ne serait pas évaluée, que la comparaison de sa candidature avec celle de M<sup>me</sup> S se ferait dans le cadre de cette procédure et que «lorsqu'elle serait informée de la première proposition ... tendant à mettre fin à son engagement», elle serait informée de la décision concernant son

mémoire du 23 avril. Elle n'a pas reçu de réponse à ce mémoire.

8. Le 2 mai 1996, la requérante a eu un autre entretien, à nouveau pour un poste G.4, mais il n'a pas été concluant non plus.

9. Le Groupe consultatif lui a envoyé sa «première proposition» datée du 20 mai 1996, concernant la résiliation de son engagement, en lui annonçant qu'il «examinerait au cours de la procédure informelle de recours» non pas sa candidature au poste, mais son mémoire du 23 avril 1996.

10. Dans sa réponse du 28 mai, la requérante a maintenu sa candidature au poste de M<sup>me</sup> S, mais, même alors, elle n'a pas été informée que cette candidature serait examinée. Le 6 juin, l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets a dressé un tableau indiquant la nouvelle structure de ce service. Alors que le Groupe consultatif ne s'était toujours pas prononcé sur la candidature de la requérante au poste, ce tableau mentionnait M<sup>me</sup> S sans la mentionner elle.

11. Le directeur par intérim des Services d'appui opérationnel de la Division de l'administration et l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets ont eu un entretien avec la requérante le 17 juin 1996. Parmi les raisons qu'ils ont données pour préférer conserver M<sup>me</sup> S au poste litigieux, on relève :

a) Les «fiches récapitulatives» montraient que le travail de M<sup>me</sup> S avait été mieux noté au cours de la dernière période : elle avait «totalement atteint» les résultats attendus pour huit de ses tâches et avait «dépassé» les objectifs pour les autres tâches, alors que la requérante avait «totalement atteint» les résultats attendus -- la note inférieure -- pour toutes ses tâches.

b) La requérante ne travaillait qu'en anglais.

c) D'après la nouvelle structure, le poste comprendrait, si nécessaire, les fonctions supplémentaires de commis aux nominations et de secrétaire. La requérante avait reconnu que «son expérience ne l'avait pas vraiment familiarisée avec les nominations et l'administration du personnel et des experts», même si elle s'était déclarée disposée à recevoir une formation pour autant qu'elle puisse conserver ses fonctions d'alors.

d) M<sup>me</sup> S avait de bien meilleures connaissances en informatique.

e) La requérante montrait «une souplesse limitée et peu d'intérêt pour le passage à des fonctions différentes», alors que M<sup>me</sup> S était plus polyvalente.

f) La requérante avait déclaré qu'elle n'accepterait pas un emploi à temps partiel ou à un grade inférieur.

12. A sa trente-deuxième réunion, le groupe a souscrit aux vues et à la recommandation du directeur par intérim des Services d'appui opérationnel; il a toutefois fait observer que, puisque la requérante pouvait travailler en français, le directeur par intérim avait eu tort de déclarer qu'elle ne travaillait qu'en anglais. En effet, d'après ses rapports d'évaluation, elle avait travaillé dans les deux langues et sa connaissance de l'allemand était également «très utile».

13. Le 19 juin, le directeur des services du personnel a informé la requérante que son engagement à titre permanent prendrait fin le 28 juin 1996. La requérante a demandé au Directeur général de revoir cette décision, ce qu'il a refusé de faire. Elle a alors saisi la Commission paritaire de recours aux motifs que :

a) la résiliation de son engagement était illégale, puisque son poste n'avait pas été supprimé;

b) les droits que lui conférait la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel n'avaient pas été respectés; et

c) elle s'était vu indûment refuser la possibilité d'opter pour un départ volontaire, parce que son chef l'avait encouragée à ne pas en faire la demande.

La requérante a demandé à être réintégrée dans son propre poste ou dans un poste «fondamentalement équivalent». Elle a également demandé que lui soient versés ses arriérés de traitement et d'indemnités ou à défaut les indemnités dues pour un départ volontaire, y compris un congé spécial sans traitement jusqu'à l'âge du départ anticipé en

retraite, c'est-à-dire jusqu'en février 1998. Elle a enfin demandé que l'ONUDI verse sa part des cotisations au plan d'assurance maladie et à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

14. Dans son rapport du 11 avril 1997, la Commission a recommandé de rejeter le recours de la requérante et, dans une lettre qui lui a été adressée le 13 mai 1997, le Directeur général a accepté cette recommandation. La requérante a alors régulièrement formé la présente requête.

15. Le Tribunal statuera d'abord sur le moyen tiré de la violation des droits que la disposition 110.02 a) confère à la requérante.

16. Dans son rapport, la Commission :

«a relevé que le [Groupe consultatif] a étudié en détail le cas [de la requérante]. Le Groupe avait étudié ses antécédents et son expérience, l'avait évaluée en fonction des critères [pertinents]... Il avait procédé à un autre examen, afin de déterminer son aptitude à occuper des postes vacants et également des postes occupés par des fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de durée déterminée... La Commission a étudié les rapports établis par les fonctionnaires qui avaient eu des entretiens [avec la requérante] ... et en a entendu trois. La Commission a relevé que [la requérante] avait apparemment indiqué qu'elle préférerait de beaucoup continuer de s'acquitter des mêmes fonctions qu'elle avait eues dans le passé. Elle s'est montrée toutefois disposée à accepter des fonctions différentes et à suivre une formation pour s'en acquitter...

D'après les rapports d'entretien, la Commission a également constaté que [la requérante] n'aurait pas satisfait aux exigences des postes sur lesquels portaient les entretiens qui en fait impliquaient des fonctions et des responsabilités différentes de celles [qu'elle] avait eues dans son emploi précédent...

De l'avis de la Commission, [la requérante] avait été traitée correctement, tout avait été fait ... pour trouver des possibilités de redéploiement et les fonctionnaires chargés des entretiens lui avaient donné équitablement sa chance. Mais, ... la souplesse et un travail d'équipe efficace étaient ce dont on avait le plus besoin, or [elle] ne semblait pas offrir ces qualités.»

17. L'ONUDI a produit la fiche récapitulative de M<sup>me</sup> S, ainsi que ses trois derniers rapports d'évaluation pour la période allant de 1991 à 1995. Certes, son travail avait reçu en 1995 une note légèrement supérieure à celle donnée à la requérante en 1994-95, mais ce n'est que pour quatre des quinze tâches qui lui avaient été assignées qu'elle était signalée dans ses trois derniers rapports comme ayant «dépassé les résultats attendus».

18. Les trois derniers rapports d'évaluation de la requérante, qui couvraient la période allant de 1990 à 1995, indiquaient qu'elle avait «dépassé les résultats attendus» pour sept tâches sur vingt. Par ailleurs, il était dit dans son rapport d'évaluation pour 1992-93 qu'en raison de l'excellent travail accompli depuis de nombreuses années elle avait été retenue pour servir d'assistante à la formation lors du départ en retraite de son chef en mars 1993 et que depuis lors, malgré des «conditions difficiles», elle avait «dépassé les résultats attendus» dans l'accomplissement de ses nouvelles tâches. Il y était également dit que, depuis le 1<sup>er</sup> avril 1993, elle avait supervisé le travail de deux autres fonctionnaires, et puisque la fiche récapitulative de M<sup>me</sup> S indiquait que M<sup>me</sup> Schurz avait précédemment -- conjointement avec M. Hanselmann -- supervisé le travail de M<sup>me</sup> S, il est probable qu'à compter d'avril 1993 la requérante a supervisé le travail de M<sup>me</sup> S comme M. Hanselmann lui-même l'avait déclaré dans son mémorandum du 22 avril 1996.

19. Il ressort également de ces rapports d'évaluation que M<sup>me</sup> S est entrée au service de l'ONUDI en 1982, neuf ans après la requérante; M<sup>me</sup> S est devenue commis chargée des bourses en 1982, cinq ans plus tôt que la requérante, alors que celle-ci avait été nommée commis principal chargé des bourses en 1989, soit un an avant M<sup>me</sup> S; et lorsque M<sup>me</sup> Schurz a pris sa retraite en 1993, c'est la requérante qui a été choisie, de préférence à M<sup>me</sup> S, pour reprendre ses fonctions. Son rapport d'évaluation montre qu'elle s'en est bien acquittée, même si elle n'avait pas en fait été nommée au poste.

20. Les rapports d'évaluation fournissent donc des éléments d'information qui corroborent plusieurs affirmations de la requérante : à savoir que la durée et la qualité de ses services n'ont été en rien inférieures à celles des services de M<sup>me</sup> S, que sa carrière avait connu une progression plus rapide, qu'elle avait supervisé le travail de M<sup>me</sup> S et

qu'elle n'était pas moins polyvalente que cette dernière ni moins disposée ou apte à assumer des fonctions différentes. En aboutissant à des conclusions défavorables à la requérante sans tenir compte de ces rapports d'évaluation, le Groupe consultatif et la Commission paritaire de recours ont omis de prendre en considération des faits essentiels.

21. A sa quinzième réunion, le Groupe consultatif avait affirmé être résolu à obtenir dans chaque cas un large consensus qui tienne compte des vues des directeurs exécutifs et des superviseurs. En l'occurrence, il a également pris en compte les vues du directeur par intérim des Services d'appui opérationnel et de l'administrateur chargé du Service des agents engagés au titre de projets, qui n'étaient en poste que depuis janvier 1996. M<sup>me</sup> S était secrétaire du directeur par intérim depuis janvier 1996 et ni celui-ci ni l'administrateur n'avait une connaissance directe du travail de M<sup>me</sup> S en tant que commis chargé des bourses. La requérante affirme, et l'ONUDI ne nie pas, qu'aucun des deux n'avait de contact avec elle pour son travail. Leur capacité de procéder à une évaluation comparative se trouvait donc fortement limitée. Alors que M. Hanselmann a été le supérieur direct à la fois de M<sup>me</sup> S et de la requérante pendant plus de six ans, les deux fonctionnaires chargés des entretiens et le Groupe consultatif n'ont rien fait pour obtenir ses vues et n'ont pas davantage tenu compte de ce qu'il avait déclaré dans son mémorandum du 22 avril 1996. Le Groupe consultatif n'a donc pas suivi ses propres règles de procédure. Par ailleurs, la Commission paritaire de recours a entendu, hors de la présence de la requérante, les deux personnes chargées des entretiens ainsi que M. Hanselmann sur un autre élément de l'affaire mais, même à cette occasion, n'a toujours pas demandé à M. Hanselmann son point de vue sur les mérites respectifs des deux fonctionnaires.

22. D'après la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence dans les «postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés». Il était évident, dès le début, que les services de la requérante auraient pu être employés dans le poste identique occupé à l'époque par M<sup>me</sup> S; le Groupe consultatif était donc tenu de déterminer si elle convenait davantage à ce poste que M<sup>me</sup> S. Or il a refusé de le faire, même lorsque la requérante a demandé que ses droits soient respectés, en invoquant l'argument totalement indéfendable que cela «devançait la procédure informelle de recours». Il était regrettable qu'un des fonctionnaires qui, par la suite, a eu un entretien avec la requérante le 17 juin 1996 ait déjà omis son nom dans le tableau de la nouvelle structure du Service des agents engagés au titre de projets. Au lieu d'envisager sa candidature au poste lui convenant le mieux, le Groupe consultatif lui a fait passer des entretiens pour quatre postes, dont trois étaient soit d'un grade inférieur, soit exigeaient des aptitudes sans rapport avec les siennes. La Commission paritaire de recours a eu totalement tort de conclure que le Groupe consultatif avait examiné le cas en détail et de manière équitable : au contraire, il n'a pas suivi ses propres règles de procédure et a violé les droits que conférait à la requérante la disposition 110.02 a).

23. La décision de mettre fin à l'engagement de la requérante est donc erronée et doit être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner aucun autre de ses moyens. Puisque la réduction des effectifs s'est poursuivie en janvier 1998, le Tribunal ordonnera la réintégration de la requérante seulement pour la période allant du 29 juin 1996 à février 1998, mois au cours duquel elle est devenue éligible pour un départ anticipé à la retraite, ainsi que le versement de tous les arriérés de traitement, d'indemnités et d'autres prestations, déduction faite des sommes que la requérante a perçues à la cessation de service. Si elle a perçu des gains professionnels pendant la période allant de la date de cessation de service à février 1998, la requérante devra également rendre compte du montant net de ces gains. L'ONUDI versera sa part des cotisations à la compagnie Van Breda, gérant le plan d'assurance maladie, et à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour le compte de la requérante jusqu'à la même date. La requérante doit être réputée à toute fin avoir pris une retraite anticipée en février 1998 et a droit à toutes les indemnités dues en pareil cas. Compte tenu du tort moral qu'elle a subi, le Tribunal lui accorde la somme de 30 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts. Elle doit également recevoir 2 000 dollars à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Les décisions du 19 juin 1996 et du 13 mai 1997 sont annulées.
2. L'ONUDI réintègrera la requérante à compter du 29 juin 1996, considérer qu'elle a pris une retraite anticipée en février 1998 et lui verser les sommes visées au considérant 23 ci-dessus.

3. Elle versera à la requérante 30 000 dollars à titre de dommages-intérêts pour le tort moral subi.
4. L'Organisation versera à la requérante 2 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requérante sont rejetées.

Ainsi jugé, le 8 mai 1998, par M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, M. Mark Fernando, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 1998.

*(Signé)*

Mella Carroll  
Mark Fernando  
James K. Hugessen

A.B. Gardner