

## QUATRE-VINGT-SIXIÈME SESSION

### Affaires Gran Olsen (Nos 1 et 2)

#### Jugement No 1806

Le Tribunal administratif,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> Alice Gran Olsen le 13 octobre 1997 et régularisée le 20 novembre, sa deuxième requête contre l'Organisation formée le 20 novembre 1997, la réponse unique de l'OMS du 27 février 1998, la réplique de la requérante du 12 mars et la duplique de l'Organisation du 15 juin 1998;

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 danoise, est entrée au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe (EURO) à Copenhague en mars 1982 en qualité de stagiaire au grade local C.2, dans la catégorie des services généraux. Au mois d'octobre suivant, elle a obtenu un engagement de durée déterminée. Puis elle a été promue au grade C.3 en mai 1984 et au grade C.4 en octobre 1984. Elle a été de nouveau promue en 1992 au grade C.5 et en 1993 au grade C.6, qui est devenu C.7 en juillet 1993 lorsque le Bureau régional a révisé son barème de classement. A l'époque des faits, elle était également présidente de l'Association du personnel du Bureau régional et en tant que telle membre du bureau du Comité du personnel, organe exécutif de l'Association.

Le 3 juillet 1995, le directeur de l'administration et des finances ainsi que l'administrateur du personnel par intérim ont informé la requérante que son poste serait supprimé le 31 décembre 1995 et qu'elle bénéficierait de la procédure de «réduction des effectifs» mise en place par l'Organisation. Dans une lettre du 19 septembre 1995, l'administrateur du personnel par intérim l'a informée que le directeur régional avait décidé de lui offrir un poste d'assistante technique de grade C.6. Etant donné que le grade de ce poste serait inférieur à son grade personnel, il lui a demandé de faire savoir si elle acceptait ladite offre ou optait pour une résiliation d'engagement en application de l'article 1050 du Règlement du personnel ou encore préférait postuler à des postes dans «un autre groupe professionnel et, dans l'affirmative, dans lequel». Dans un mémorandum du 20 septembre, la requérante a demandé à la présidente du Comité de réduction des effectifs d'examiner sa candidature à sept postes dans trois groupes différents et a indiqué préférer le domaine de la «gestion du personnel».

Le 22 septembre 1995, un jour après qu'elle eut quitté Copenhague en congé annuel pour les Etats-Unis, elle a reçu une télécopie et un message électronique de l'administrateur du personnel par intérim l'informant que le directeur régional avait décidé de lui offrir un poste à l'unité du personnel au grade C.6 -- c'est-à-dire, dans ce cas également, au-dessous de son grade «personnel» -- et lui donnant jusqu'au 25 septembre pour choisir entre une résiliation d'engagement en application de l'article 1050 du Règlement et l'offre du poste à l'unité du personnel à condition que, «pour éviter tout conflit d'intérêt», elle accepte de ne plus occuper de charge au Comité du personnel. Elle a donné sa réponse le 24 septembre sous forme d'un message électronique contenant un mémorandum dont elle demandait à l'administrateur du personnel par intérim d'envoyer copie, avec la lettre du 22 septembre que ce dernier lui avait adressée, aux membres du Comité de réduction des effectifs et à d'autres destinataires. Dans ce mémorandum, elle demandait au Comité d'examiner si sa candidature convenait à un poste d'assistante du personnel de grade C.7; si elle ne pouvait être réaffectée à ce poste, elle n'aurait pas «d'autre choix» que d'accepter le poste de grade C.6 offert. Mais elle contestait la validité de ce que l'Organisation présentait comme sa pratique, à savoir de ne pas permettre aux employés de l'unité du personnel d'occuper une charge au Comité du personnel. Dans un mémorandum du 27 septembre, la présidente du Comité de réduction des effectifs l'a informée que le Comité avait réexaminé ses «décisions» et avait décidé de ne pas modifier sa recommandation au

directeur régional.

Les 21 et 27 novembre 1995, la requérante a avisé le Comité d'appel régional de son intention de présenter deux recours, l'un contre son affectation à un poste de grade inférieur et l'autre contre l'interdiction d'occuper une charge au Comité du personnel si elle travaillait à l'unité du personnel. Le Comité d'appel régional, dans un rapport daté du 31 mai 1996, a recommandé le rejet de son recours contre l'offre d'un poste de grade C.6. Dans une lettre du 5 juin, le directeur régional a approuvé cette recommandation. S'agissant de son autre recours, le Comité d'appel régional a recommandé dans un rapport du 7 octobre d'informer le personnel de la pratique suivie lorsqu'il y avait risque de conflit d'intérêt. Par une lettre du 31 octobre 1996, le directeur régional a approuvé cette recommandation. La requérante a alors saisi le Comité d'appel du siège de recours contre les deux décisions, formés l'un le 2 août 1996 et l'autre le 30 décembre de la même année.

Le 6 juin 1997, le Comité du siège a fait rapport sur la contestation par la requérante de sa nomination au grade C.6 et a reconnu la légalité de cette nomination. Par une décision du 16 juillet 1997, le Directeur général a approuvé la recommandation du Comité tendant à rejeter le recours et à rembourser à la requérante la moitié des frais qu'elle avait encourus pour avoir assisté aux audiences qui se tenaient à Genève. Telle est la décision que la requérante attaque dans sa première requête.

Le 1<sup>er</sup> septembre 1997, le Comité d'appel a fait rapport sur la contestation par la requérante de la condition qu'on lui imposait de ne pas occuper de charge au Comité du personnel. Le Comité d'appel a recommandé de faire droit à ce recours, de retirer la condition litigieuse et d'accorder à la requérante 5 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts, plus 1 000 dollars de dépens et tous les frais de voyage qui n'auraient pas été remboursés dans le cadre de son autre recours pour lequel les audiences s'étaient tenues à Genève le même jour. Dans une lettre du 31 octobre 1997, le Directeur général a rejeté le recours. Telle est la décision que la requérante attaque dans sa deuxième requête.

La requérante a accepté l'offre du poste, classé C.6, au sein de l'unité du personnel. Elle a ensuite été mutée à un poste, classé lui aussi C.6, dans une autre unité.

B. Elle soutient dans sa première requête que l'Organisation ne s'est pas conformée à la procédure de réduction des effectifs.

La résiliation de l'engagement d'un candidat au maintien en service, conformément au paragraphe II.9.360 du Manuel, ne peut se faire que sous réserve de l'examen par le Comité de réduction des effectifs de toutes les candidatures que cette personne peut présenter «à des postes appartenant à un autre groupe professionnel». La pratique ayant toujours été, au Bureau régional pour l'Europe, d'inviter les candidats à indiquer tous les groupes professionnels de leur choix et à faire connaître leur préférence, le Comité était tenu de déterminer si la requérante convenait aux postes relevant de chacun des groupes professionnels qu'elle avait choisis. En outre, le Comité aurait dû examiner en premier lieu les postes correspondant à son grade avant de passer à l'examen des postes de grade inférieur. L'OMS avait donc eu tort de la contraindre à choisir entre une résiliation d'engagement en vertu de l'article 1050 du Règlement du personnel et une affectation à un grade inférieur avant que le Comité n'ait également examiné dans les autres groupes sa candidature à des postes correspondant à son grade.

La deuxième requête porte sur la légalité de l'obligation qui lui était faite de renoncer à sa charge au Comité du personnel. Elle soutient que les exemples ne manquent pas dans d'autres lieux d'affectation de l'OMS de fonctionnaires travaillant dans des unités du personnel qui ont été autorisés à occuper ce genre de charge. Comme le Comité d'appel du siège l'a conclu, on ne trouve pas davantage de trace dans d'autres organisations internationales de la pratique invoquée par la défenderesse. Imposer comme une sorte d'ultimatum cette condition illégale a provoqué chez la requérante une anxiété qui justifie des dommages-intérêts. Elle allègue le parti pris.

Dans sa première requête, elle demande l'annulation de la décision du Directeur général du 16 juillet 1997, sa réintégration au grade C.7 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996 et le remboursement intégral des frais -- y compris l'indemnité de subsistance et les frais de voyage -- qu'elle a encourus pour présenter son recours au Comité d'appel du siège, déduction faite de toutes les sommes que le Tribunal pourra lui accorder à ce titre dans le cadre de sa deuxième requête. Elle demande les dépens.

Dans sa deuxième requête, l'intéressée demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général du 31 octobre 1997, d'ordonner le «retrait» de la condition contestée formulée dans l'offre d'emploi du 22 septembre 1995,

de lui accorder 5 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral, le remboursement de tous les frais -- y compris l'indemnité de subsistance et les frais de voyage -- qu'elle a encourus pour présenter son recours devant le Comité d'appel du siège, déduction faite de toutes les sommes que le Tribunal pourra lui accorder à ce titre dans le cadre de sa première requête. Elle réclame les dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'OMS nie avoir enfreint les règles applicables à la procédure de réduction des effectifs : le Comité a dûment tenu compte de la préférence manifestée par l'intéressée pour la gestion du personnel et lui a trouvé un poste approprié dans ce domaine. L'ayant recommandée pour ce poste, même si celui-ci se trouvait à un grade inférieur, le Comité n'était pas tenu de chercher pour la requérante des postes de grade supérieur dans un autre groupe professionnel. Au demeurant, l'intéressée n'était en droit de lui demander d'étudier sa réaffectation que dans un seul autre groupe, et non pas dans tous ceux qu'elle aurait choisis. Même si ses directives prévoient que le Comité doit permettre aux candidats de postuler dans plusieurs domaines d'activité, il n'a pas à examiner de candidatures à des postes aux plus hauts grades dans tous les groupes où les candidats eux-mêmes estiment pouvoir être employés.

Quant à la deuxième requête, la défenderesse répond qu'en imposant la condition contestée elle a correctement fait usage de son pouvoir d'appréciation. La pratique «habituelle» a été d'attirer l'attention des fonctionnaires travaillant dans l'unité du personnel sur le conflit d'intérêt qui risquerait de surgir s'ils acceptaient une charge au Comité du personnel, mais la question avait été traitée «confidentiellement» dans les quelques cas où le problème s'était posé. La défenderesse donne des exemples de fonctionnaires qui ont démissionné de leur charge au sein d'organes consultatifs du Bureau régional pour l'Europe au moment de prendre leurs fonctions à l'unité du personnel. Cette pratique est bien établie au siège également et est tout à fait conforme aux dispositions de l'article 19 des Statut et Règlement de l'Association du personnel de l'OMS à Genève qui prévoient que «la participation au Comité du personnel est incompatible avec : toute charge ... exigeant une indépendance vis-à-vis du Comité du personnel». En tout état de cause, cette charge ne convenait pas à quelqu'un qui, comme la requérante, aurait, de par son travail, libre accès à des informations confidentielles concernant le personnel. La défenderesse nie qu'il y ait eu parti pris : elle n'a pas adressé d'ultimatum à la requérante mais s'est simplement efforcée de lui permettre de prendre une décision en toute connaissance de cause. La requérante ne travaille plus dans l'unité du personnel et sa demande de retrait de cette condition est donc sans objet.

D. Dans sa réplique, la requérante fait observer que les deux litiges portent essentiellement sur des points de fait. Il s'agit d'abord, dans sa première requête, de déterminer si l'administration a demandé aux candidats au maintien en service qui avaient refusé un poste qui leur a été offert à un grade inférieur au leur d'indiquer un seul ou plusieurs groupes professionnels dans lesquels ils souhaitaient postuler. La requérante produit des documents attestant la pratique consistant pour l'administration à rechercher des postes dans plusieurs domaines pour des personnes n'ayant pas eu de succès dans leurs précédentes candidatures. Dans la deuxième requête, le point de fait consiste à déterminer si l'Organisation avait effectivement pour pratique d'interdire aux fonctionnaires des unités du personnel d'occuper une charge au Comité du personnel. La requérante donne plusieurs exemples pour démontrer que cette pratique n'avait pas cours au sein de l'Organisation. D'après la jurisprudence, les seules pratiques non établies par écrit qui sont admises sont celles qui renforcent les droits du personnel. Par ailleurs, l'administration a tort de s'appuyer sur une pratique qui ne s'applique qu'aux membres du bureau du Comité du personnel et non pas à l'ensemble des membres de ce Comité. La requérante maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'OMS reprend les arguments avancés dans sa réponse et formule de brèves observations sur les points soulevés dans la réplique. Elle maintient qu'une personne dont la candidature n'a pas été retenue n'a la possibilité de postuler que dans un seul autre groupe professionnel. Elle nie avoir porté atteinte aux droits de la requérante en lui rappelant le conflit d'intérêt qui risquait de surgir du fait de sa nouvelle affectation.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'Organisation mondiale de la santé à son Bureau régional pour l'Europe (EURO), à Copenhague, le 1<sup>er</sup> mars 1982. Elle appartenait à la catégorie des services généraux et détenait le grade local C.2. Elle a été promue à C.3 le 1<sup>er</sup> mai 1984 et à C.4 le 1<sup>er</sup> octobre 1984. Elle occupait par ailleurs la fonction de présidente de l'Association du personnel du Bureau régional. Ayant été élue au poste à plein temps de secrétaire générale de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), elle a été détachée à ce titre à Genève le 4 février 1989 au grade G.5. Le 1<sup>er</sup> mars 1991, elle a regagné le Bureau régional pour l'Europe où l'OMS l'a réaffectée à un autre poste C.4. Elle a été promue au grade C.5 le 1<sup>er</sup> juin 1992, au grade C.6 le 1<sup>er</sup> mars 1993,

qui est devenu C.7 le 1<sup>er</sup> juillet 1993. Elle a été réélue présidente de l'Association du personnel du Bureau régional en novembre 1992. C'est ainsi qu'à l'époque des faits elle faisait partie du bureau du Comité du personnel, organe exécutif de l'Association.

2. En 1995, l'Organisation a procédé à une opération de «réduction des effectifs» et un des postes qu'elle a supprimés à cette occasion-là était celui de la requérante. Dans une lettre du 19 septembre 1995, l'administrateur du personnel par intérim du Bureau régional lui a proposé de choisir entre une affectation à un poste C.6 dans son propre «groupe professionnel», la résiliation de son engagement et la soumission de son cas au Comité de réduction des effectifs pour être éventuellement nommée à un poste relevant d'un autre groupe. Le 20 septembre, elle a choisi la troisième option. Dans un mémorandum adressé au Comité, elle indiquait trois autres groupes dans lesquels elle pensait avoir sa place. Son premier choix était la «gestion du personnel» et elle a identifié un poste C.7 et deux postes C.6 à l'unité du personnel. Le lendemain, elle partait en congé annuel.

3. Le Comité de réduction des effectifs a immédiatement estimé qu'elle ne convenait pas au poste C.7 mais l'a recommandée pour une nomination à l'un des postes C.6. Il n'a examiné sa candidature à aucun poste C.7 dans les deux autres groupes professionnels qu'elle avait proposés.

4. Le vendredi 22 septembre, la requérante se trouvait dans l'Arizona. L'unité du personnel lui a adressé là-bas ce jour-là une télécopie et un message électronique lui donnant jusqu'à 15 heures le lundi 25 septembre (soit 6 heures du matin en Arizona) pour choisir entre le poste C.6 de cette même unité et une résiliation d'engagement en application de l'article 1050 du Règlement du personnel. Cette unité l'informait que «la pratique de l'Organisation est que les agents de l'unité du personnel n'occupent pas de fonctions au sein du Comité du personnel pour éviter tout conflit d'intérêt» et que, si elle acceptait le poste, elle «devrait suivre cette pratique». Il lui faudrait donc démissionner de sa fonction de présidente de l'Association du personnel.

5. Dans des messages électroniques qu'elle a adressés à l'administrateur du personnel par intérim et au Comité de réduction des effectifs le dimanche 24 septembre, la requérante contestait cette «pratique» et la conclusion selon laquelle elle n'était la meilleure candidate à un poste C.7 dans aucun des groupes professionnels qu'elle avait indiqués. Cela étant, elle faisait savoir que, si son point de vue n'était pas retenu, il lui faudrait accepter l'offre du poste C.6. Dans un mémorandum du 27 septembre, que la requérante a reçu à son retour à Copenhague le 7 octobre, la présidente du Comité de réduction des effectifs l'a informée que le Comité avait revu son dossier mais refusait de modifier sa recommandation. Elle a donc accepté le poste de grade C.6 à l'unité du personnel. Elle a par la suite été affectée à un poste C.6 dans un autre service.

6. La requérante a formé deux recours auprès du Comité régional d'appel : dans l'un elle demandait à être affectée à un poste C.7 dans l'un des groupes professionnels qu'elle avait indiqués, dans l'autre elle demandait le retrait de la condition qui lui avait été imposée selon laquelle elle ne devait pas occuper de fonctions au sein du Comité du personnel. N'ayant pas obtenu satisfaction, elle a formé deux recours devant le Comité d'appel du siège, demandant dans l'un à être réintégrée à titre rétroactif au grade C.7 et dans l'autre le retrait de la condition susmentionnée.

7. Par une décision datée du 16 juillet 1997, le Directeur général a accepté la recommandation du Comité d'appel du siège et a rejeté la demande de réintégration à titre rétroactif au grade C.7 formulée par la requérante. Telle est la décision attaquée dans la première requête. Par une décision du 31 octobre 1997, le Directeur général a rejeté la recommandation du Comité tendant à retirer la condition imposée dans l'offre du 22 septembre 1995 et à verser à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 dollars des Etats-Unis, ainsi que les dépens. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête. La réparation que demande la requérante dans sa première requête est une réintégration au grade C.7 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996, ainsi que les dépens, et dans sa seconde requête le retrait de l'exigence qu'elle démissionne du Comité du personnel, l'octroi de 5 000 dollars pour tort moral, ainsi que des dépens.

8. La requérante demande que ses deux requêtes soient jointes et la défenderesse ne s'y oppose pas. Chaque partie a traité les deux affaires au moyen d'un seul mémoire. Les points de droit diffèrent certes, mais la décision administrative d'origine -- celle du 22 septembre 1995 -- et les faits matériels sont identiques. Le Tribunal joint donc les requêtes pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement.

#### *La première requête*

9. Les règles concernant la «réduction des effectifs» sont exposées dans les paragraphes II.9.330 à 360 du Manuel,

qui se lisent comme suit :

«330 Toute personne demandant à être maintenue au service de l'Organisation postule, conformément à la procédure décrite ci-dessous, soit à tous les postes de l'ensemble de l'Organisation (si le poste supprimé était pourvu par voie de recrutement international), soit aux postes situés dans les environs immédiats (si le poste supprimé était pourvu par voie de recrutement local) qui correspondent au grade, à l'expérience et aux qualifications du candidat;

330.1 tout d'abord, il est dressé une liste de tous les postes de durée illimitée, vacants dans l'ensemble de l'Organisation ou au niveau local, qui sont du même grade et entrent dans le même groupe professionnel que le poste du candidat;

...

330.3 lorsqu'aucun poste approprié de même grade ne peut être retenu ou lorsque, à l'issue de la sélection visée au paragraphe 340, l'intéressé se révèle être le candidat le moins apte à être maintenu en service, il est dressé une nouvelle liste conformément aux paragraphes 330.1 et 330.2, mais pour des postes inférieurs d'un grade au grade du candidat;

...

340 La sélection s'effectue selon les principes suivants :

340.1 l'intéressé et les titulaires des postes figurant sur la liste visée au paragraphe 330.1 sont placés dans des groupes de priorité différents...;

340.2 la sélection commence par les membres du personnel occupant les postes énumérés dans le groupe dont le rang de priorité est le plus faible. Ces membres du personnel sont classés par ordre d'aptitude à être maintenus au service de l'Organisation;

...

340.5 la sélection s'achève soit lorsqu'on a estimé que l'intéressé remplit mieux qu'un autre membre du personnel les conditions requises ou lorsque tous les groupes prioritaires y compris celui du candidat ont été examinés.

350 Le Comité de réduction des effectifs fait rapport au Directeur général (ou, dans le cas d'un poste à pourvoir par voie de recrutement local qui relève de sa zone, au directeur régional) pour que celui-ci se prononce.

...

360 Si aucun poste n'est offert à l'intéressé ou si celui-ci décline une telle offre, une mesure définitive est prise pour résilier son engagement conformément à l'article 1050 du Règlement du personnel, sous réserve toutefois des dispositions suivantes :

360.1 Si un candidat ne se voit proposer aucun poste, il peut demander au Comité de l'autoriser à présenter sa candidature à des postes d'un autre groupe professionnel. Une telle demande n'est acceptée par le Comité que si, au regard de ses qualifications et de ses expériences, le candidat est, à l'évidence, apte à accomplir le travail correspondant à ce groupe. Il est présumé apte s'il a occupé un poste d'un autre groupe professionnel au même grade que celui du poste supprimé ou, au plus, au grade directement inférieur, pendant un an au moins au cours des quinze dernières années. S'il est donné suite à la demande, la recherche d'un poste dans le nouveau groupe professionnel se fait selon la procédure visée aux paragraphes 330 à 350;

360.2 si le candidat refuse une offre concernant un poste de grade inférieur à celui du poste supprimé ou bien une offre de poste de durée limitée, il peut également présenter la demande visée au paragraphe 360.1.»<sup>(1)</sup>

Le Comité de réduction des effectifs du Bureau régional est également doté de ses propres «directives opérationnelles» à appliquer «en cas d'ambiguïté ou de doute concernant le texte du Manuel», c'est-à-dire les dispositions ci-dessus de la section 9 du chapitre II. Selon ces directives, les dispositions du paragraphe II.9.360 «ne peuvent s'appliquer qu'une fois à chaque intéressé» et, en ce qui concerne le paragraphe 360.1,

«Le Comité acceptera une demande en vue de concourir dans plusieurs domaines d'activité. Si le candidat n'indique pas d'ordre de priorité, le Comité fixera cet ordre par tirage au sort. La procédure décrite aux paragraphes 330 à 350 sera appliquée pour le premier domaine d'activité à examiner. Si aucun poste n'est offert au candidat, la procédure sera répétée pour le domaine d'activité suivant et ainsi de suite. Si un poste est offert à un stade quelconque de la procédure, aucun autre domaine d'activité ne sera retenu pour la poursuite du concours.»<sup>(2)</sup>

10. La principale question soulevée dans la première requête est de savoir si le Comité doit procéder :

1) «verticalement» à l'intérieur de chaque groupe professionnel en commençant par les postes du même grade que le grade du candidat, puis en passant à des postes de grade immédiatement inférieur dans le même groupe et, s'il en est ainsi, combien de fois cette procédure peut être répétée; ou

2) «horizontalement», en traitant ensemble, pour tous les groupes indiqués, les postes, du même grade que celui du candidat, que le Comité estime convenir et en passant seulement alors aux postes situés au grade immédiatement inférieur dans les mêmes groupes.

11. Comme indiqué plus haut, la requérante s'est d'abord vu offrir un poste dans son propre groupe professionnel au grade C.6, immédiatement inférieur au sien. Elle l'a refusé. Elle a alors indiqué trois autres groupes en donnant comme premier choix de domaine de travail la gestion du personnel. Aucun poste C.7 n'ayant été trouvé, elle s'est alors vu offrir un poste C.6 dans ce groupe.

12. Il est certes prévu au paragraphe 360.1 que le candidat peut concourir pour des postes dans «un autre groupe professionnel» -- c'est-à-dire dans un seul groupe --, il est toutefois dans l'intérêt des candidats de pouvoir concourir dans plusieurs groupes. Si l'on restreint ces possibilités à un groupe, le candidat peut ne pas être jugé «à l'évidence, apte à accomplir le travail» correspondant audit groupe; et effectivement le Comité a interprété les règles comme permettant de retenir la candidature de l'intéressée dans plusieurs groupes.

13. Les paragraphes II.9.330 à 350 du Manuel exposent la procédure à suivre pour trouver des postes appropriés. La seule question qui se pose dans ce cas est de déterminer si, une fois un poste trouvé dans le groupe pour lequel la requérante avait indiqué une préférence, mais à un grade inférieur à celui du poste qu'elle occupait et qui a été supprimé, elle pouvait refuser ledit poste et exiger que la procédure soit reprise pour un autre groupe. Le paragraphe II.9.360.1 du Manuel prévoit que, si le Comité accepte d'autoriser le candidat à «présenter sa candidature à des postes d'un autre groupe professionnel», dans ce cas «la recherche d'un poste dans le nouveau groupe professionnel se fait selon la procédure visée aux paragraphes 330 à 350». En pareil cas, le droit que confère au candidat le paragraphe 360.2 de concourir dans un nouveau groupe professionnel ne s'applique pas. La procédure ne permet donc pas au candidat de concourir pour des postes du même grade que le poste supprimé dans tous les groupes indiqués mais s'arrête une fois qu'un poste approprié a été trouvé, qu'il soit au grade du poste supprimé ou à un grade inférieur.

14. Le Tribunal conclut que rien dans les règles ne justifie que le Comité applique une approche «horizontale»; son approche doit être «verticale» jusqu'à ce qu'il trouve un poste convenable dans un groupe ayant reçu la préférence du candidat. Puisque c'est cette approche que le Comité a suivie en l'espèce, la contestation dirigée par la requérante contre la décision du Directeur général du 16 juillet 1997 ne peut être retenue et sa première requête échoue.

#### *La deuxième requête*

15. A l'appui de sa deuxième requête, la requérante fait valoir que, dans les bureaux régionaux de l'OMS pour la Méditerranée orientale, l'Afrique et l'Asie du Sud-Est, il existe de nombreux cas où des fonctionnaires des services du personnel ont été autorisés à siéger au Comité du personnel; la requérante allègue le parti pris et fait observer que le Comité d'appel du siège ayant pris contact avec le Bureau international du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Union internationale des télécommunications et l'Office des Nations Unies à Genève, a constaté que la pratique invoquée par l'OMS n'existait dans aucune de ces organisations et a recommandé de verser à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral, au motif que la condition imposée équivalait à un ultimatum et avait été source d'anxiété pour l'intéressée.

16. La «pratique» sur laquelle s'appuie l'OMS n'a jamais été consignée par écrit. La défenderesse argue qu'il s'agissait d'avertir les fonctionnaires des unités du personnel du risque de conflit d'intérêt qui pourrait se présenter

s'ils siégeaient à un comité du personnel et de décourager les membres de ces comités de postuler à des postes dans les unités du personnel s'ils voulaient conserver leur charge au sein desdits bureaux. Pour se justifier, elle soutient qu'une des principales fonctions d'une unité du personnel est d'appliquer les statuts, les règles et les politiques en matière de personnel, alors qu'une association du personnel doit représenter et défendre le personnel; les représentants du personnel n'étant pas toujours d'accord avec la direction, les deux fonctions sont incompatibles.

17. Toutefois, l'Organisation n'allègue pas que cette «pratique» exige de simples membres du Comité du personnel, c'est-à-dire ceux qui ne siègent pas au bureau, de démissionner d'un poste dans une unité du personnel, et il est difficile de voir quelle distinction elle peut valablement établir entre les membres du bureau et d'autres membres du Comité du personnel quant à un conflit éventuel d'intérêt. Par ailleurs, l'OMS a beau être une organisation indépendante, le fait que d'autres organisations internationales n'appliquent pas ce genre de politique milite en faveur de la thèse de la requérante. Il importe à la fois de protéger le droit d'association et de maintenir l'indépendance d'une association du personnel. Le Tribunal en conclut que l'offre faite à la requérante n'aurait jamais dû être subordonnée à la condition litigieuse.

18. La défenderesse fait observer que, même si la requérante demande le retrait de cette condition, elle n'est plus employée à l'unité du personnel et que ce retrait n'aurait donc aucun effet pratique. La demande de dommages-intérêts pour tort moral n'en est pas pour autant invalidée. La requérante peut toujours prétendre à ces dommages-intérêts et le Tribunal en fixe le montant aux 5 000 dollars qu'elle réclame. Elle a également droit aux dépens.

19. Enfin, le Tribunal ne décèle aucune preuve de parti pris à l'égard de la requérante.

Par ces motifs,

#### DECIDE :

1. La décision du Directeur général du 31 octobre 1997 est annulée en ce qui concerne son refus de verser à la requérante des dommages-intérêts pour préjudice moral et des dépens.
2. L'OMS versera à la requérante 5 000 dollars des Etats-Unis pour préjudice moral.
3. Elle lui versera 2 500 dollars à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions de la requérante sont rejetées.

Ainsi jugé, le 13 novembre 1998, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, 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 28 janvier 1999.

*(Signé)*

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

A.B. Gardner

1. Traduction du greffe.

2. Traduction du greffe.