

Le Tribunal administratif,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} A. K. le 4 juin 2007 et la réponse de l'Organisation du 12 septembre 2007, la requérante n'ayant pas présenté de réplique a cependant informé la greffière dans un courrier du 14 décembre 2007 qu'elle persistait dans ses conclusions du 4 juin 2007;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 1952, est entrée au service de l'OMS le 23 avril 1990. Elle bénéficia de divers engagements temporaires jusqu'au 31 janvier 2002 et, à partir du 1^{er} février 2002, d'un engagement d'une durée déterminée de deux ans qui fut prolongé jusqu'au 28 février 2007.

Par lettre du 10 janvier 2006, la requérante fut informée que son poste auprès du Groupe Développement durable et milieux favorables à la santé serait supprimé le 31 janvier suivant et que, conformément notamment à l'article 1050.2 du Règlement du personnel, elle serait soumise à la procédure de réaffectation pour une durée de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2006. Le Directeur général prolongea exceptionnellement cette période de réaffectation de trois mois, puis d'un mois; le contrat de la requérante fut donc prolongé jusqu'au 28 février 2007. Par lettre du 28 novembre 2006, la requérante fut informée qu'à l'issue de la procédure de réaffectation, il avait été impossible de lui trouver une affectation appropriée à un poste vacant et que, par conséquent, son engagement serait résilié le 28 février 2007.

Entre-temps, le 6 mars 2006 la requérante saisit le Comité d'appel du Siège d'un appel contestant notamment la décision du 10 janvier 2006 de supprimer son poste. Le Comité, dans son rapport du 9 janvier 2007, estima que, faute de preuve d'irrégularité de procédure ou de non observation des Règlement et Statut du personnel, l'appel concernant la suppression de poste devait être rejeté. Cependant, il nota que la procédure avait été menée avec maladresse, ce qui aurait pu donner une impression de partialité ou d'examen incomplet des faits. Par conséquent, selon le Comité, le système de mise en œuvre de ces procédures devrait être révisé. En outre, le Comité recommanda que tous les efforts soient faits pour trouver à la requérante un poste conforme à ses compétences et à son expérience. Par lettre du 9 mars 2007, la Directrice générale informa l'intéressée de sa décision de suivre la recommandation du Comité de rejeter son appel concernant la suppression de son poste. Elle ajouta notamment qu'elle estimait que toutes les mesures avaient été prises afin de lui trouver un poste approprié. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante allègue la violation de la procédure applicable en matière de suppression de poste en raison du non respect du délai de préavis de trois mois, puisqu'elle s'est vu notifier le 10 janvier 2006 la décision de supprimer son poste avec effet au 31 janvier 2006 et qu'aucune information ne lui a été donnée quant à son droit à une indemnité comme le prévoit le Règlement du personnel. Elle fait valoir par ailleurs que la suppression de son poste n'a pas été motivée par des raisons objectives, la décision du 9 mars 2007 n'apportant aucun élément probant à cet égard, et que la lettre du 10 janvier 2006 fait référence à un poste à durée indéterminée alors qu'elle bénéficiait d'un engagement à durée déterminée.

La requérante dénonce la marginalisation professionnelle constante dont elle estime avoir fait l'objet. Elle souligne notamment la précarité de sa situation professionnelle de 1990 à 2002 et fait remarquer que son travail n'a jamais été soumis à une évaluation formelle. Elle précise qu'elle a été mutée à deux reprises en 2002, sans que ses fonctions soient clairement définies, et que l'on a par la suite tenté de supprimer son poste à trois reprises. Elle

prétend par ailleurs, comme elle l'a fait auprès du Comité d'appel, que la décision de supprimer son poste est entachée de partialité et est liée à sa participation active au sein de l'Association du personnel; elle en veut pour preuve la proximité des dates de ladite décision et de certaines de ses activités syndicales. Elle soumet notamment une communication de l'ancien Directeur général adressée la veille d'un mouvement de cessation concertée du travail organisé le 30 novembre 2005, par laquelle il prévenait le personnel de l'OMS que des mesures disciplinaires incluant le licenciement pourraient être envisagées à l'encontre des membres du personnel participant à ce mouvement.

La requérante invoque le non respect de la procédure de réaffectation figurant dans le Règlement du personnel. Elle allègue notamment que son «droit à la préférence relativement à tout poste vacant» pendant la période allant de la fin du mois de janvier au 30 juin 2006 a été violé. Elle affirme qu'il n'a pas été tenu compte de ses compétences et de son expérience. Par exemple, le Comité de réaffectation ne l'a pas contactée pour le poste correspondant à l'avis de vacance TDR/05/FT553 alors que, selon elle, il «alla[it] de pair avec [s]es aptitudes».

A défaut d'être réintégrée au sein de l'Organisation, la requérante estime avoir droit à une réparation pour le dommage matériel et moral subi du fait de la suppression de son poste. Elle fait valoir la dégradation de son état de santé causée par le stress professionnel.

L'intéressée demande au Tribunal de :

«– Constater le non-respect de la procédure de suppression de [son] poste [...], à savoir le défaut de préavis obligatoire de trois mois et la carence quant à une juste indemnité y relative ;

– Constater l'atteinte subjective à la personnalité du travailleur ainsi que celle relative [à son] droit d'association [...];

– Annuler la décision finale de suppression de [son] poste [...];

– Ordonner, en conséquence, la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée d'une durée de deux ans audit poste [...];

Si, par extraordinaire, la décision contestée n'était pas annulée,

– Constater l'atteinte aux considérations dominantes retenues dans le cadre de la procédure de réaffectation conduite suite à une suppression de poste ;

– Constater l'atteinte aux Règlements et [S]tatut du personnel de l'[OMS] en la matière ;

– Ordonner, en conséquence, une procédure de réaffectation d'une durée de six mois, renouvelable une fois ;

– Ordonner la délivrance d'une formation adéquate à la consolidation de [ses] compétences et de [son] expérience professionnelle [...];

– Ordonner que lui soit accordée la préférence d'occupation de tout poste vacant, et de manière subséquente, la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée d'une durée de deux ans audit poste vacant [...];

Et, à défaut de réintégration,

– [Lui] allouer [...] une retraite de [...] 3 000 [francs suisses] dès l'âge de 62 ans ;

– Ordonner le bénéfice à vie de l'assurance maladie de l'[OMS] à compter [de son] départ éventuel [...], ou à défaut, assurer le même niveau de protection sociale que le pays hôte, par l'allocation [...] d'une juste compensation financière nécessaire à l'acquittement à vie de l'assurance maladie obligatoire suisse ;

– [Lui a]llouer [...] une juste compensation financière à parfaire à titre de réparation du tort moral engendré par la précarité professionnelle subie mais également du fait de l'une des graves conséquences y relatives, son actuel état médical [...].»

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que plusieurs des conclusions de la requête sont irrecevables.

Premièrement, les voies de recours interne n'ont pas été épuisées, le Comité d'appel du Siège n'ayant pas terminé l'examen de deux appels introduits par l'intéressée concernant, d'une part, sa participation à un mouvement de cessation concertée du travail du 30 novembre 2005 et, d'autre part, la décision de résiliation de son engagement prise le 28 novembre 2006 et la procédure de réaffectation la concernant. Par ailleurs, le Comité consultatif pour les questions d'indemnités doit encore se prononcer sur la demande d'imputabilité de ses problèmes de santé à ses fonctions officielles. Deuxièmement, l'Organisation prétend qu'il n'est pas du ressort du Tribunal de fixer le montant de la pension de retraite à verser à la requérante ni de la lui allouer car seule la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est habilitée à se prononcer sur de telles questions. Le Tribunal ne saurait non plus ordonner à l'Organisation de prendre en charge le bénéficiaire à vie de l'assurance maladie au profit de la requérante sans qu'il soit d'abord établi qu'elle remplit effectivement les conditions pour une telle mesure de protection sociale selon la réglementation de l'Organisation. Troisièmement, l'OMS relève la rédaction sensiblement différente des conclusions présentées devant le Comité d'appel par rapport à celles soumises au Tribunal de céans et souligne que certaines demandes n'ont jamais été présentées aux organes internes compétents. Il s'agit notamment de la demande d'une nouvelle procédure de réaffectation de six mois renouvelable et de la demande de formation.

Quant au fond, la défenderesse soutient qu'elle s'est conformée aux dispositions du Règlement du personnel. Elle affirme que la requérante confond la décision de suppression de poste, qui n'est soumise à aucun préavis, avec la résiliation de l'engagement d'un membre du personnel affecté par cette suppression, qui est elle soumise à un préavis de trois mois conformément à l'article 1050.3 du Règlement du personnel. Elle fait valoir que la suppression du poste de la requérante a fait suite à une analyse objective des besoins et priorités de l'Organisation et que sa justification a été à la fois résumée par le Sous directeur général concerné et portée à la connaissance des différents intervenants. Les allégations de parti pris formulées en référence aux contrats successifs de la requérante avant le 1^{er} février 2002 et à certaines décisions intervenues à son sujet après cette date ont déjà été examinées par le Tribunal de céans dans son jugement 2308 qui est revêtu de l'autorité de la chose jugée. Quant au lien entre la décision contestée et les activités syndicales de la requérante, l'OMS précise, comme l'a relevé le Comité d'appel, que la décision de suppression de poste était bien antérieure à la cessation concertée de travail du 30 novembre 2005. A ce propos, l'Organisation souligne que le Directeur général a fait en sorte qu'elle puisse exercer correctement son mandat de représentant du personnel. Par ailleurs, l'OMS a mis en place une procédure spéciale afin de permettre aux membres du personnel de saisir une commission d'enquête chargée d'examiner les allégations de harcèlement. Au jour de la réponse, la requérante ne l'avait toujours pas saisie.

L'Organisation affirme que les griefs concernant la procédure de réaffectation présentés par la requérante sont pour la plupart de vagues déclarations sans référence à des faits précis. Ces questions sont en cours d'examen au niveau interne et ne peuvent faire l'objet d'une décision du Tribunal. Par ailleurs, contrairement à ce que la requérante avance, le Comité de réaffectation a étudié la possibilité de réaffecter l'intéressée au poste correspondant à l'avis de vacance TDR/05/FT553, mais il ne correspondait pas à son profil. L'Organisation ajoute qu'accorder une nouvelle période de réaffectation de six mois à la requérante, alors qu'elle a bénéficié de dix mois sur la période maximale de douze mois de réaffectation possible, constituerait une violation du Règlement du personnel. Quant à ses problèmes de santé, l'Organisation note que les formulaires à remplir pour ouvrir une procédure devant le Comité consultatif pour les questions d'indemnités ont probablement été remplis de manière erronée par la requérante. Il a été décidé de lui demander de remplir correctement le formulaire si elle souhaite effectivement que la procédure soit ouverte. Dans ce cas, l'examen de cette question sera mené conformément aux règles applicables et fera l'objet d'une recommandation du Comité consultatif.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OMS en avril 1990. Employée jusqu'en janvier 2002 sur la base d'engagements temporaires renouvelés à de très nombreuses reprises, elle bénéficia, à compter du 1^{er} février 2002, d'un contrat de durée déterminée de deux ans, qui fut ultérieurement prolongé.

Ayant été affectée, à compter du 27 mai 2002, au Groupe Développement durable et milieux favorables à la santé (SDE selon son sigle anglais) en qualité de «technicienne/rédactrice», elle contesta alors cette décision devant le Tribunal de céans, faisant notamment valoir qu'elle aurait souhaité bénéficier d'un poste au Département du VIH/SIDA, où elle avait précédemment travaillé. Par son jugement 2308, prononcé le 4 février 2004, le Tribunal a cependant rejeté cette requête, tout en notant que l'intéressée ne pouvait prétendre définir de manière unilatérale les

termes de son emploi, alors que les affectations relèvent du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Par ce même jugement, le Tribunal a en outre écarté d'autres contestations soulevées par la requérante, qui soutenait avoir été victime de harcèlement de la part de ses supérieurs hiérarchiques et demandait réparation pour le manque à gagner subi pendant la période où elle avait été rémunérée sur la base d'emplois temporaires alors qu'elle accomplissait en fait un travail relevant d'un engagement de durée déterminée. D'une part, en effet, la réalité du harcèlement invoqué ne ressortait nullement du dossier. D'autre part, rien ne justifiait la prétention de l'intéressée à être rétroactivement traitée comme si elle avait bénéficié d'un engagement de durée déterminée, dès lors qu'elle avait librement signé tous les contrats de courte durée qui lui avaient été proposés, que ceux-ci n'étaient contrares à aucune norme supérieure ni à aucun principe fondamental du droit et qu'ils lui avaient d'ailleurs permis d'être recrutée sans concours.

2. En février 2004, l'emploi occupé par la requérante au sein du Groupe SDE fit l'objet d'un projet de suppression pour des raisons «financières et programmatiques». Cependant, suite à l'intervention du Bureau du Directeur général, les fonds permettant d'affecter la requérante à un poste modifié furent réunis. C'est ainsi qu'à compter du 1^{er} juillet 2004 l'intéressée, qui était jusqu'alors chargée de divers travaux de rédaction, se vit confier des responsabilités de nature différente, consistant principalement à assurer la gestion des sites Internet et Intranet du Groupe SDE. Mais, compte tenu de nouvelles contraintes budgétaires imposées à l'OMS pour l'exercice biennal 2006-2007, il apparut, au mois de juin 2005, que le financement du poste en cause soulevait de grandes difficultés. Le Sous-directeur général en charge du Groupe SDE signa alors, le 28 juillet 2005, une demande de suppression de ce poste, qui, après avoir été en un premier temps rejetée par le Bureau du Directeur général pour des raisons de forme, fut finalement approuvée le 1^{er} décembre 2005.

La requérante se vit alors notifier, par une lettre du 10 janvier 2006, la décision ainsi prise de supprimer son poste, dont la date d'effet était fixée au 31 janvier suivant. Par ce même courrier, l'intéressée fut en outre informée de la mise en œuvre à son profit de la procédure de réaffectation. Cette dernière, prévue par l'article 1050.2 du Règlement du personnel, vise à permettre, dans le cas d'une telle suppression de poste, l'attribution éventuelle d'un nouvel emploi au membre du personnel concerné à l'initiative d'un comité de réaffectation. Bien que la durée de cette procédure, qui est normalement de six mois, ait été en l'espèce prorogée à deux reprises, pour être en définitive portée à dix mois, celle-ci s'avéra infructueuse. Aussi l'engagement de la requérante fut-il finalement résilié, le 28 février 2007, suite à une décision du Directeur général notifiée à l'intéressée par un courrier du 28 novembre 2006.

3. Entre temps, le 6 mars 2006, la requérante avait cependant contesté la décision portant suppression de son poste devant le Comité d'appel du Siège. Conformément à l'avis qui fut alors rendu par cette instance, la Directrice générale rejeta le recours de l'intéressée par une décision du 9 mars 2007. Telle est la décision aujourd'hui attaquée devant le Tribunal de céans.

4. A l'appui de ses prétentions, la requérante conteste principalement la légalité de la décision de suppression de poste elle-même. Poursuivant son argumentation, l'intéressée conteste aussi la légalité de la décision ultérieure portant résiliation de son engagement, en mettant en cause la réalité des efforts déployés par l'Organisation pour tenter de lui attribuer un nouvel emploi dans le cadre de la procédure de réaffectation. Enfin, elle soumet au Tribunal diverses autres conclusions, faisant notamment valoir que les conditions dans lesquelles elle a été employée par l'Organisation sont à l'origine de sérieux problèmes de santé justifiant une indemnisation.

5. Le Tribunal relève d'emblée qu'une grande partie de cette argumentation se rapporte en réalité à des litiges juridiquement distincts de celui relatif à la légalité de la décision de suppression de poste.

Il en va ainsi, en particulier, de la contestation de la décision de résiliation de l'engagement de la requérante. Cette décision, annoncée, comme il a été dit plus haut, par un courrier du 28 novembre 2006, n'était pas en cause dans le recours soumis au Comité d'appel concernant la suppression de poste elle-même, qui avait été formé antérieurement. En vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et d'une jurisprudence constante, la requérante n'est donc pas recevable à la contester dans le cadre de la présente instance, faute d'épuisement des voies de recours interne offertes par le Statut du personnel (voir, par exemple, les jugements 1301, 2349 et 2511). Au demeurant, les éventuels manquements de l'Organisation aux obligations qui lui incombent dans le cadre de la procédure de réaffectation seraient, en tout état de cause, sans incidence sur la légalité de la décision de suppression de poste, laquelle préexiste à la mise en œuvre de cette procédure et obéit à des considérations autonomes. En réalité, la contestation de la décision de résiliation d'engagement relève d'un litige distinct et la requérante en est d'ailleurs elle-même bien consciente puisqu'il ressort du dossier qu'elle a saisi le Comité

d'appel d'un autre recours dirigé précisément contre cette décision.

De même, l'argumentation de la requérante touchant à l'imputabilité au service de ses problèmes de santé ne saurait être examinée dans le cadre du présent litige. Cette question, qui est sans lien avec la suppression de poste, n'a en effet pas encore donné lieu, à ce stade, à une décision définitive de l'Organisation. La requérante n'est donc pas recevable à en saisir le Tribunal (voir, par exemple, le jugement 2107, au considérant 9, et le jugement 2308, au considérant 14). Du reste, il ressort des écritures de la défenderesse qu'une décision spécifique à ce sujet devrait bien être prise à l'issue d'un examen du dossier par le Comité consultatif pour les questions d'indemnités institué au sein de l'Organisation.

6. Pour contester la légalité de la décision de suppression de son poste, la requérante soutient d'abord que celle-ci serait intervenue dans des conditions irrégulières, dès lors que le délai de préavis de trois mois prévu à l'article 1050.3 du Règlement du personnel n'aurait pas été respecté. Elle fait valoir que cette décision ne lui a été notifiée que par un courrier du 10 janvier 2006, alors que celle-ci prenait effet dès le 31 janvier suivant. Mais ce moyen repose sur une erreur d'interprétation de l'article 1050.3 précité, qui impose un tel délai de préavis pour la décision de résiliation d'engagement visant le membre du personnel concerné — lequel délai a bien été respecté en l'espèce —, et non pour la décision de suppression de poste elle-même.

De la même façon, c'est à tort que la requérante croit pouvoir soutenir qu'elle aurait dû être informée du versement de l'indemnité prévue à l'article 1050.4 du Règlement du personnel à l'occasion de la notification de la décision de suppression de poste, alors que l'attribution de cette indemnité est liée à la décision de résiliation d'engagement.

7. Sur le fond, la requérante soutient d'abord que la décision attaquée méconnaîtrait les faits de l'espèce, celle-ci prononçant la suppression d'un «poste à durée indéterminée», alors qu'il s'agissait, selon l'intéressée, d'un poste à durée déterminée. Mais ce moyen manque en fait. Le poste en cause présentait bien le caractère d'un emploi de durée indéterminée et, si la requérante fait valoir qu'elle était titulaire d'un contrat de durée déterminée, cette circonstance est sans incidence sur la nature du poste qui lui était confié.

8. De façon plus substantielle, la requérante soutient ensuite que la décision de supprimer son poste ne serait nullement motivée par les considérations de nécessités du service avancées par l'Organisation mais résulterait d'une manifestation de parti pris à son égard. Les causes de ce parti pris tiendraient notamment, selon elle, à son appartenance à l'Association du personnel, à ses activités syndicales et, surtout, à sa participation à un mouvement de cessation concertée du travail organisé le 30 novembre 2005. Sur ce dernier point, elle fait en particulier observer que la suppression de son poste a été décidée dans la période immédiatement postérieure à ce mouvement au moment où, dans un message adressé à l'ensemble du personnel à la veille de celui-ci, le Directeur général d'alors avait précisément menacé de licenciement les membres du personnel qui y participeraient.

9. Ainsi que le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, notamment dans les jugements 269, 1131, 1614 et 2510, il ne lui appartient pas, lorsqu'il est saisi de contestations visant des décisions de gestion administrative, telle une suppression de poste, de substituer son appréciation à celle de l'organisation concernée. Il n'exerce donc, à l'égard de décisions de cette nature, qu'un contrôle limité. Cependant, en vertu de cette même jurisprudence, il incombe notamment au Tribunal de vérifier, outre le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si la décision qui lui est soumise ne repose pas sur une erreur de fait ou de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir. La contestation soulevée en l'espèce par la requérante, qui est fondée sur une allégation de détournement de pouvoir, entre donc, bien entendu, dans le champ de ce contrôle.

En outre, le Tribunal relève que, contrairement à ce que soutient la défenderesse, la requérante est bien recevable à faire valoir que la suppression de son poste résulterait de la mise en œuvre des menaces de licenciement formulées par l'ancien Directeur général à la veille du mouvement de cessation concertée du travail du 30 novembre 2005. Si l'Organisation fait observer que ces menaces ont donné lieu, à l'initiative de la requérante et de plusieurs autres membres du personnel, à un recours spécifique devant le Comité d'appel, cette circonstance ne saurait faire obstacle à ce que le Tribunal détermine si la décision dont il est aujourd'hui saisi ne procède pas d'un tel détournement de pouvoir.

10. Mais, pour troublantes que soient les menaces ainsi formulées par le Directeur général alors en fonction et la coïncidence de dates mise en évidence par la requérante, il ne ressort pas de l'examen du dossier que la décision de supprimer le poste occupé par celle-ci ait été motivée par un quelconque parti pris à son égard. Tout indique au contraire que cette décision répond exclusivement à des considérations objectives liées à la faible utilité de ce poste

et aux difficultés rencontrées par l'Organisation de façon récurrente pour en assurer le financement.

Ainsi qu'il résulte de la chronologie des faits ci-dessus rappelée, la suppression de ce poste avait déjà été envisagée une première fois en février 2004 et la nouvelle proposition en ce sens, qui devait finalement aboutir à sa suppression effective, avait été formulée par le Sous-directeur général en charge du Groupe SDE en juillet 2005, soit bien avant le mouvement de grève du mois de novembre suivant. En réalité, il ressort notamment du formulaire de «demande de poste approuvé» établi par cette autorité, ainsi que d'un mémorandum adressé à tous les directeurs et coordinateurs du Groupe SDE le 2 mai 2005, que le financement de cet emploi s'avérait de plus en plus difficile. Or, dans le même temps, les besoins exprimés à l'égard de celui-ci avaient tendance à s'amenuiser, dans un contexte où les départements du Groupe géraient désormais, pour beaucoup d'entre eux, leur propre site Internet. Du reste, le Tribunal relève que la requérante confirme elle-même, indirectement, que ce poste était d'une faible utilité, puisque celle-ci dans sa requête se plaint précisément de ne s'être vu attribuer que très peu de tâches effectives pendant toute la période où elle l'occupait.

En outre, la thèse de l'intéressée, selon laquelle les autorités exécutives de l'OMS auraient été animées par une volonté délibérée de lui nuire, n'est corroborée par aucun élément du dossier. Le fait que, comme il a été rappelé ci-dessus, le Bureau du Directeur général avait précédemment refusé, à deux reprises, d'agréer les demandes de suppression du poste en cause, en permettant ainsi le maintien en fonctions de la requérante malgré les considérations de gestion militant en faveur de cette suppression, suffit à rendre une telle thèse peu plausible.

De façon plus générale, l'affirmation de l'intéressée selon laquelle celle-ci aurait été victime, depuis plusieurs années, d'une «marginalisation professionnelle» du fait d'un parti pris défavorable de l'Organisation à son égard ne s'avère, au vu du dossier, nullement fondée. Pas plus que dans le jugement 2308 rendu dans une affaire où le Tribunal avait déjà été amené à écarter des allégations d'«ostracisme» et d'«exclusion» avancées par la requérante, les allégations formulées en l'espèce ne peuvent être retenues.

Enfin, l'existence d'un lien entre la décision de suppression de poste et les activités syndicales de l'intéressée ou son appartenance à l'Association du personnel n'est aucunement établie. Ainsi que le Tribunal a eu notamment l'occasion de l'affirmer dans son jugement 2585, un fonctionnaire investi de responsabilités de ce type qui se plaint d'une violation des garanties et droits particuliers inhérents à leur exercice doit en apporter la preuve, et non se contenter de simples pétitions de principe. Or force est de constater que les allégations de la requérante ne sont, en l'occurrence, assorties d'aucun élément de preuve de nature à les étayer.

Quant à la proximité de dates entre la décision de suppression de poste et la participation de la requérante au mouvement de cessation concertée du travail du 30 novembre 2005, il n'apparaît pas au Tribunal que celle-ci révèle, dans les circonstances de l'espèce, l'existence d'un lien entre ces deux événements. En effet, telle que l'a d'ailleurs relevé à juste titre le Comité d'appel, la réalité d'un tel lien ne ressort nullement du dossier, dès lors notamment que le processus de suppression du poste en cause avait été engagé bien antérieurement à ce mouvement.

11. Il résulte de ce qui précède que la requérante n'est pas fondée à demander l'annulation de la décision du Directeur général du 9 mars 2007 confirmant la suppression de son poste, ni, par voie de conséquence, à solliciter qu'il soit ordonné à l'OMS de lui accorder le bénéfice d'un nouveau contrat de durée déterminée en vue de permettre son maintien dans ce poste. Les conclusions de la requête ainsi présentées à titre principal sont donc écartées.

12. La requérante a également demandé au Tribunal, à titre subsidiaire, d'ordonner qu'une nouvelle procédure de réaffectation soit ouverte à son profit, que lui soit accordé le bénéfice d'une formation professionnelle et que lui soit reconnue une priorité d'affectation sur tout emploi vacant au sein de l'OMS. Mais ces différentes conclusions, qui se rapportent en réalité au litige distinct concernant la résiliation de l'engagement de l'intéressée à l'issue de la procédure de réaffectation, sont toutes irrecevables. N'ayant pas été soumises au Comité d'appel dans le cadre de la présente affaire, elles se heurtent en effet à la règle, précédemment rappelée, selon laquelle le Tribunal ne peut être saisi qu'après épuisement des voies de recours interne offertes au personnel de l'Organisation.

13. Enfin, la requérante a présenté, à titre plus subsidiaire encore, diverses autres conclusions visant à atténuer les effets préjudiciables d'un éventuel départ définitif de l'OMS. Elle demande ainsi au Tribunal de lui allouer une pension de retraite d'un montant mensuel de 3 000 francs suisses dès l'âge de soixante-deux ans, d'ordonner qu'elle bénéficie à vie de l'assurance maladie de l'OMS prévue par le Règlement du personnel ou d'une

compensation financière lui permettant de souscrire à l'assurance maladie suisse, et de lui accorder une indemnité pour tort moral.

Bien qu'elles se rapportent plutôt, elles aussi, au litige relatif à la résiliation de l'engagement de la requérante, ces conclusions ont bien été soumises au Comité d'appel. Mais, d'une part, il n'entre pas dans la compétence du Tribunal de céans d'allouer une pension de retraite ou d'en fixer le montant. Ainsi que le Tribunal l'a déjà indiqué, s'agissant de l'OMS, dans son jugement 1206, de tels pouvoirs relèvent des attributions de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et les éventuels litiges relatifs à l'application des Statuts de cette caisse relèvent de la seule compétence du Tribunal administratif des Nations Unies. D'autre part, le Tribunal de céans ne saurait ordonner à l'OMS d'accorder à la requérante le bénéfice à vie de l'assurance maladie de l'Organisation ou de prendre en charge des prestations équivalentes, alors que l'intéressée ne justifie en rien qu'elle remplirait les conditions réglementaires exigées pour prétendre à de tels avantages.

Quant à l'attribution d'une indemnité pour tort moral, elle viserait, selon la requérante, à réparer les préjudices nés de la précarité des conditions d'emploi auxquelles elle a été longtemps soumise au sein de l'Organisation ainsi que des problèmes de santé qui en seraient la conséquence directe. Or le Tribunal a déjà constaté, dans le jugement 2308, que l'intéressée n'était pas fondée à demander une indemnité à raison de ses conditions d'emploi antérieures et la question de l'imputabilité au service de ses problèmes de santé relève, ainsi qu'il a été dit plus haut, d'un litige distinct.

14. Aucune des conclusions soumises au Tribunal ne pouvant ainsi être accueillie, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 mai 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous,

Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2008.

Seydou Ba

Claude Rouiller

Patrick Frydman

Catherine Comtet