

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

N. (n° 2)

c.

OMS

127^e session

Jugement n° 4097

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} N. N. le 22 mai 2016 et régularisée le 10 octobre 2016, la réponse de l'OMS du 27 février 2017, la réplique de la requérante du 13 avril et la duplique de l'OMS du 7 août 2017;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de débat oral formulée par la requérante;

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

La requérante conteste les décisions de mettre un terme à la procédure de réaffectation et de résilier son engagement à durée déterminée par suite de la suppression de son poste.

La requérante est entrée au service du Bureau régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale (EMRO selon son sigle anglais) au Caire (Égypte) en détachement de l'Université du Canal de Suez, en janvier 2005, en vertu d'un contrat spécial de service. En mai 2005, elle fut nommée à un poste d'administrateur recruté au plan national au titre d'un contrat à durée déterminée, qui fut par la suite prolongé pour des périodes de diverses durées jusqu'au 13 juin 2012.

Par lettre du 10 août 2011, elle fut informée que, «à la suite d'un examen des programmes, des finances et de la stratégie» de la division dans laquelle elle travaillait, son poste serait supprimé avec effet au

1^{er} janvier 2012 et que des efforts seraient déployés pour lui trouver un autre poste dans le cadre d'une procédure formelle de réaffectation menée par le Comité régional de réaffectation. La requérante fut également informée que la procédure formelle de réaffectation, qui devait débiter à la date de réception de la lettre du 10 août et prendre fin normalement au bout d'un délai de six mois après son commencement, ne concernerait que son lieu d'affectation du moment, à savoir Le Caire, le poste dont l'intéressée était titulaire ayant été pourvu par voie de recrutement local.

Par un mémorandum du 4 mars 2012 adressé au directeur régional, la Secrétaire du Comité régional de réaffectation fit savoir que seuls trois postes d'administrateur recruté au plan national s'étaient libérés dans le lieu d'affectation depuis que le Comité avait été saisi du dossier de la requérante, le 13 septembre 2011, mais que son profil ne correspondait aux exigences d'aucun de ces postes. Notant qu'il n'était pas prévu à l'avenir d'ouvrir des postes d'administrateur recruté au plan national à durée déterminée au Bureau régional ou au Bureau de pays de l'OMS en Égypte, la Secrétaire indiqua que toutes les possibilités raisonnables de réaffectation avaient été épuisées, selon l'avis des membres du Comité, qui recommandaient de notifier à la requérante, le 4 mars 2012 ou peu après cette date, au terme de la période de réaffectation de six mois prévue à l'article 1050.6 du Règlement du personnel, le préavis de résiliation de trois mois fixé par ce même règlement. Dans l'éventualité où la restructuration annoncée était susceptible d'offrir à la requérante une possibilité de réaffectation, les membres du Comité suggéraient par ailleurs au directeur régional d'envisager exceptionnellement de prolonger de deux mois la période de réaffectation de la requérante aux fins de cette éventuelle réaffectation.

Par lettre du 11 mars 2012, la requérante fut informée qu'aucun poste correspondant à son profil n'avait pu être trouvé et que, par conséquent, le directeur régional avait décidé de mettre un terme à la procédure de réaffectation et de résilier son engagement avec effet au 13 juin 2012. La lettre indiquait que le dernier examen médical de la requérante ferait office d'examen médical de fin d'engagement. Le 10 mai 2012, la requérante déposa auprès du Comité régional d'appel une déclaration d'intention de faire appel de cette décision et, le 10 octobre

2012, elle déposa son mémoire d'appel, demandant notamment l'annulation des décisions du 10 août 2011 et du 11 mars 2012, sa réintégration avec effet rétroactif, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral ainsi que des dommages-intérêts exemplaires, et le rétablissement de son contrat à durée déterminée à sa date initiale, à savoir le 4 mai 2013. Elle réclamait également les dépens, ainsi que la production d'un certain nombre de documents relatifs à la suppression de son poste et à sa réaffectation.

Dans son rapport du 1^{er} septembre 2013, le Comité régional d'appel conclut que la procédure de réaffectation avait été correctement menée et que le Comité régional de réaffectation n'avait pas pu réaffecter la requérante du fait qu'aucun des postes qui étaient vacants pendant la période de réaffectation ne correspondait à son profil. Partant, la décision de résilier son contrat était conforme au Statut du personnel et au Règlement du personnel. Par lettre du 28 novembre 2013, le directeur régional informa la requérante de sa décision de suivre la recommandation du Comité régional d'appel et de rejeter son appel.

Le 26 janvier 2014, la requérante déposa auprès du Comité d'appel du Siège une déclaration d'intention de faire appel de la décision du directeur régional et, le 30 juin 2014, elle déposa son mémoire d'appel. Dans son rapport du 15 janvier 2016, le Comité d'appel du Siège recommanda que l'appel soit rejeté dans son intégralité. Par lettre du 26 février 2016, la Directrice générale informa la requérante qu'elle avait décidé d'accepter la recommandation formulée par le Comité d'appel du Siège. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et la décision antérieure du 28 novembre 2013. Elle demande également au Tribunal d'annuler la décision de supprimer son poste et celle de mettre fin à son engagement et à ses services avec effet au 13 juin 2012. Par ailleurs, la requérante sollicite du Tribunal qu'il annule la décision du 29 juillet 2012 portant rejet d'un précédent appel et qu'il rétablisse son contrat à durée déterminée de deux ans à sa date initiale, à savoir le 4 mai 2013. Elle réclame sa réintégration à titre rétroactif et demande que son

dossier soit «renvoyé»* devant le Comité mondial de réaffectation ou, à défaut, qu'elle soit réintégrée dans un poste de responsabilités, de classe et d'échelon équivalents, avec plein effet rétroactif. Elle réclame des dommages-intérêts pour le préjudice causé par la résiliation de son engagement d'un montant équivalant à au moins deux années de traitement brut et d'indemnités, y compris tous les émoluments, cotisations de pension et avancements d'échelon en majorant la somme totale de 50 pour cent pour perte de perspectives de carrière. Elle réclame en outre 500 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de dommages-intérêts exemplaires pour la suppression abusive de son poste, la résiliation de son engagement et sa séparation de l'OMS, et 500 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral au titre de la discrimination et du parti pris dont elle a été victime pendant sa période d'emploi à l'OMS. Elle réclame également les dépens et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste, nécessaire et équitable. Elle demande que lui soient versés des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées. Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner qu'aucune mesure de représailles ne soit prise à son encontre.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le 22 mai 2016, la requérante a saisi le Tribunal d'une deuxième requête, qui porte non seulement sur la résiliation de son engagement auprès de l'OMS avec effet au 13 juin 2012, mais aussi sur d'autres questions, dont certaines sont directement liées à la résiliation de son engagement tandis que d'autres ne le sont pas. Sa requête compte près de 70 pages (auxquelles s'ajoutent les annexes) et traite d'une multitude de questions. Dans sa réponse, l'OMS fait valoir que, si certaines des questions soulevées par la requérante peuvent légitimement être examinées dans le cadre de la présente procédure, d'autres ne le peuvent pas.

* Traduction du greffe.

2. Il convient de déterminer d'emblée quelles questions peuvent être soulevées par la requérante dans le cadre de la présente procédure. Le Tribunal relève que la requérante a joint à sa requête le mémoire d'appel et la réplique qu'elle a déposés auprès du Comité régional d'appel, ainsi que le mémoire d'appel et la réplique qu'elle a déposés auprès du Comité d'appel du Siège. C'est à tort que la requérante renvoie à ces documents pour faire valoir dans le cadre de la présente procédure des arguments formulés dans lesdits documents et invoqués devant le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du Siège. En effet, le Tribunal ne tiendra compte que des arguments qu'elle a développés dans la requête et la réplique déposées devant lui et ne tiendra pas compte des arguments qui y sont incorporés par simple renvoi à des documents établis aux fins d'examen et de recours internes (voir, par exemple, le jugement 3951, au considérant 6).

3. L'OMS soutient que le Tribunal, en statuant sur la première requête de l'intéressée dans le jugement 3920, a tranché un certain nombre des questions que cette dernière cherche à soulever dans sa deuxième requête, et que le principe de l'autorité de la chose jugée l'en empêche. Cela est exact. Au considérant 3 de ce précédent jugement, le Tribunal a recensé les griefs que le Comité d'appel du Siège avait jugés recevables et qui avaient été acceptés comme tels par la Directrice générale dans sa décision du 23 décembre 2014, qui était la décision attaquée dans cette procédure. Au considérant 4 de ce même jugement, le Tribunal a indiqué clairement que l'objet de la requête se limitait aux aspects recevables sur lesquels il devait statuer dans le jugement 3920. Il s'agissait notamment de la contestation par la requérante de la suppression de son poste sur la base de plusieurs arguments. Elle soutenait, entre autres, que la suppression de son poste n'était pas dictée par des besoins organisationnels et que cette décision était motivée par un parti pris à son encontre.

4. Bien que la requérante ait eu gain de cause sur un point particulier pour lequel elle s'est vu accorder une indemnité pour tort moral, elle n'a en aucun cas démontré que la suppression de son poste était illégale. Le Tribunal a notamment ordonné que «[t]outes autres conclusions so[ie]nt rejetées». Il a ainsi rendu une décision définitive, en

faveur de l’OMS, sur la contestation par la requérante de la suppression du poste qu’elle occupait. La requérante est liée par cette décision définitive et ne peut la contester dans le cadre d’une nouvelle procédure (voir, par exemple, le jugement 3248, au considérant 3). En conséquence, les arguments qu’elle avance en l’espèce doivent être appréciés au regard du fait que la suppression de son poste était légale.

5. Trois points semblent se dégager des longues écritures présentées par la requérante, sur lesquels le Tribunal devra se prononcer dans le présent jugement. Le premier point concerne les efforts déployés par l’OMS en vue de réaffecter la requérante. Le deuxième concerne la résiliation de son engagement. Le troisième porte sur la question de savoir si la requérante aurait dû subir un examen médical au moment de quitter l’Organisation.

6. Le Tribunal examinera d’emblée le deuxième point. En règle générale, lorsqu’un poste est supprimé de manière légale et que des mesures raisonnables et appropriées sont prises, mais en vain, pour réaffecter le fonctionnaire concerné à un autre poste au sein de l’organisation, la résiliation de l’engagement peut être considérée comme étant intervenue en toute légalité. Comme il sera exposé plus loin, la procédure suivie par l’OMS en vue de réaffecter la requérante comporte des lacunes, ce qui donnera lieu à l’octroi de dommages-intérêts pour tort matériel. Néanmoins, le poste de la requérante ayant été légalement supprimé, l’OMS était en droit de résilier son engagement, l’intéressée n’ayant pas été nommée à un autre poste.

7. Le Tribunal note qu’au moment de sa suppression le poste de la requérante était un poste d’administrateur recruté au plan national, lequel devait être pourvu par voie de recrutement local. La nature de ce poste a influencé la manière dont l’OMS a procédé eu égard à l’article 1050 du Règlement du personnel, intitulé «Suppression de postes». La question subsidiaire qui se pose en l’espèce est celle de savoir quelle version du Statut du personnel et du Règlement du personnel était applicable au moment des faits, mais cette question ne concerne que le troisième point, à savoir si un examen médical de sortie aurait dû être effectué.

8. Le premier point soulevé dans la présente procédure, comme cela a été relevé au considérant 5 ci-dessus, concerne la réaffectation par suite de la suppression d'un poste. Il convient de rappeler ce que le Tribunal a déclaré dans un autre jugement, également adopté à la présente session (jugement 4094), concernant la même organisation, étant donné sa pertinence dans cette affaire. La question centrale en l'occurrence est celle de savoir si l'OMS a pris des mesures adéquates pour tenter de réaffecter la requérante. Dans ses écritures, l'OMS s'efforce de démontrer que la requérante s'est vu offrir des possibilités de réaffectation conformément à l'article 1050 du Règlement du personnel.

9. Le Tribunal s'est récemment prononcé aux considérants 7 et 8 du jugement 4036, citant le jugement 3908, sur les obligations qui incombent à une organisation en matière de réaffectation. Plusieurs enseignements, qui sont conformes à la jurisprudence antérieure, se dégagent du jugement 4036. Le premier est que les textes réglementaires adoptés par une organisation ne peuvent à eux seuls avoir pour effet de limiter l'obligation faite à cette dernière d'étudier d'autres possibilités d'emploi au sein de l'organisation pour les membres du personnel dont les postes ont été supprimés. Le deuxième est qu'une organisation est tenue de suivre une procédure ayant tendance à privilégier le fonctionnaire dont le poste a été supprimé et à favoriser sa nomination à un autre poste. Le troisième enseignement connexe est qu'une organisation est tenue de traiter équitablement les fonctionnaires qui occupent les postes supprimés, ce qui suppose normalement d'identifier, s'ils existent, d'autres postes au sein de l'organisation pour lesquels les fonctionnaires concernés possèdent l'expérience et les qualifications requises. Ce dernier enseignement est nuancé par d'autres aspects mentionnés au considérant 16 du jugement 3908. Le quatrième enseignement est qu'il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer concrètement si le fonctionnaire dont le poste a été supprimé était apte à occuper un autre poste auquel il aurait pu être réaffecté. Le Tribunal doit en revanche déterminer si le fait qu'un requérant était alors un fonctionnaire dont le poste avait été supprimé et qu'il risquait de perdre son emploi a été pris en compte de manière adéquate.

10. En outre, les dispositions des articles 1050.5.1 et 1050.5.3 du Règlement du personnel, selon lesquelles, pour le personnel recruté sur le plan local, la procédure de réaffectation ne concerne que les postes vacants de même classe que le poste supprimé ou d'une classe immédiatement inférieure dans la localité où se trouve le poste supprimé, ne définissaient pas de façon exhaustive les obligations de l'Organisation concernant la réaffectation de la requérante. L'article 1050 du Règlement du personnel, dans la version applicable au moment des faits, prévoyait notamment ce qui suit :

«1050. SUPPRESSION DE POSTES

- 1050.1 L'engagement à durée déterminée d'un membre du personnel ayant moins de cinq ans de service peut être résilié avant la date d'expiration si le poste qu'il occupe est supprimé.
- 1050.2 Quand un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre continu, ou par un membre du personnel engagé pour une durée déterminée et qui compte au moins cinq années de service continu et ininterrompu, est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur général.
- 1050.3 La considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné.
- 1050.4 Le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel.
- 1050.5 La procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général comme suit :
 - 1050.5.1 la procédure s'étend à l'ensemble des bureaux si le poste supprimé est un poste de la catégorie professionnelle ou au-dessus; si le poste supprimé est pourvu par voie de recrutement local, cette procédure ne concerne que le personnel de la localité où se trouve le poste supprimé ;
 - 1050.5.2 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.3 ;

- 1050.5.3 les membres du personnel peuvent être réaffectés à des postes vacants de la même classe que le poste devant être supprimé, ou d'une classe immédiatement inférieure.
- 1050.6 La période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois. Le Directeur général ne peut qu'exceptionnellement prolonger cette période jusqu'à un maximum de six mois supplémentaires.
- 1050.7 Durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications existantes.
- 1050.8 Il sera mis fin à l'engagement du membre du personnel si aucune décision relative à la réaffectation n'a été prise durant la période de réaffectation ou si le membre du personnel refuse une réaffectation découlant de l'article 1050.5.3.

[...]»

Les limites des obligations de l'OMS en matière de réaffectation sont clairement influencées par le fait que la requérante avait été nommée à un poste d'administrateur recruté au plan national pourvu par voie de recrutement local. On ne pouvait attendre de l'OMS qu'elle évalue s'il existait, dans l'ensemble de l'Organisation, un poste pour lequel la requérante possédait les qualifications et le profil requis. Dans ses écritures, la requérante renvoie aux jugements dans lesquels le Tribunal souligne qu'une organisation se doit d'appliquer les règles relatives à la suppression de postes et à la réaffectation du personnel en faisant preuve de la plus grande bienveillance possible envers les fonctionnaires concernés (voir, par exemple, les jugements 133 et 388). Si ces jugements et de nombreux autres rendus par le Tribunal concernaient des fonctionnaires bénéficiant d'engagements permanents, ils ont été prononcés à une époque où la majorité du personnel des organisations internationales bénéficiait d'engagements de ce type. Le personnel des organisations internationales comprend aujourd'hui un plus grand nombre de fonctionnaires ayant des statuts différents. Toutefois, le simple fait que certains membres du personnel ne bénéficient pas d'un engagement permanent ne signifie pas que ces autres catégories de personnel ayant un statut différent ne doivent bénéficier d'aucune protection en vertu des principes énoncés par le Tribunal lorsque leur poste est supprimé et que des efforts sont faits en vue de leur réaffectation.

11. Il convient d'appliquer l'article 1050.5 du Règlement du personnel conformément à ses termes, qui sont clairs. Ainsi, les contraintes importantes qui en découlent en matière de réaffectation d'un administrateur recruté sur le plan local doivent être prises par le Tribunal comme référence pour mesurer, sur un plan général, la légalité de la procédure de réaffectation.

12. La requérante soulève toutefois un certain nombre de points qu'elle qualifie de vices de procédure et autres lacunes dans cette procédure de réaffectation. De l'avis du Tribunal, l'un d'eux revêt une plus grande importance que les autres et concerne la durée de la procédure de réaffectation. Il ressort de l'article 1050.6 du Règlement du personnel précité que la période de réaffectation prend fin dans les six mois suivant son commencement, mais que le Directeur général peut «exceptionnellement prolonger» cette période jusqu'à un maximum de six mois supplémentaires. Dans un mémorandum daté du 4 mars 2012 adressé au directeur régional et signé par une partie au moins des membres du Comité régional de réaffectation (cela est dit ainsi car la composition du Comité régional de réaffectation soulève en l'espèce une question qu'il ne sera pas utile de résoudre ici), les recommandations du Comité régional de réaffectation étaient libellées comme suit :

«Au vu de ce qui précède et du fait qu'il n'est pas prévu à l'avenir d'ouvrir des postes [d'administrateur recruté au plan national] à durée déterminée au Bureau régional ou au Bureau de pays de l'OMS en Égypte, les membres du Comité [régional de réaffectation] estiment que toutes les possibilités raisonnables de réaffectation ont été épuisées et ont donc décidé de recommander au directeur régional de notifier à la requérante, le 4 mars 2012 ou peu après cette date, au terme de la période de réaffectation de six mois prévue à l'article 1050.6 du [Règlement du personnel], le préavis de résiliation de trois mois fixé par l'article 1050.3 [du Règlement].

Les membres du Comité [régional de réaffectation] souhaiteraient proposer, **dans l'éventualité** où la prochaine restructuration qui sera annoncée par le directeur régional offrirait à cette fonctionnaire une possibilité de réaffectation, que le directeur régional envisage, exceptionnellement, de prolonger de deux mois supplémentaires la période de réaffectation aux fins de cette éventuelle réaffectation. Dans le cas contraire, il convient de notifier le préavis de résiliation comme indiqué ci-dessus.»*

* Traduction du greffe.

À gauche du premier de ces paragraphes figure ce qui semble être une ligne verticale manuscrite sur le côté du paragraphe et la signature du directeur régional, ainsi que la mention «D'accord» et la date, à savoir le 8 mars 2012.

13. Il ressort de l'analyse qui précède que, dans un délai de quatre jours au maximum, le directeur régional a décidé de rejeter la recommandation formulée au deuxième paragraphe. Dans sa requête, la requérante affirme en substance que, compte tenu notamment de ses longs états de service et du fait qu'une restructuration était en cours, le Directeur régional aurait dû considérer sérieusement cette autre proposition et que la décision de ce dernier était en fait arbitraire. Dans sa réplique, la requérante qualifie cette décision d'inappropriée et d'arbitraire. Dans sa réponse, l'OMS déclare ce qui suit : «[l]e directeur régional estimant que la nouvelle structure n'offrirait aucun poste adapté au profil de la requérante, compte tenu de ses qualifications et de son expérience, il a décidé de suivre la [première] recommandation [du Comité régional de réaffectation]»*. L'OMS ajoute : «Le directeur régional a estimé, en définitive, que la restructuration ne donnait pas à la requérante la possibilité de rester au service de l'Organisation.»* Ce que l'on entend par «en définitive»* n'est pas clair. Il y a lieu de faire observer que les pièces fournies par l'OMS ne contiennent pas de documents datant de la même époque qui permettraient d'étayer, sur le plan factuel, une telle conclusion. En outre, l'OMS soutient que la décision de prolonger ou non la période de réaffectation est laissée à son appréciation et intervient en cas «de circonstances exceptionnelles»*. L'Organisation ajoute que «toute prolongation de la période de réaffectation avait peu de chances d'aboutir à un résultat favorable pour la requérante»*.

Les éléments dont dispose le Tribunal ne permettent nullement d'établir si et dans quelle mesure le directeur régional a réellement et sérieusement examiné, pendant les trois ou quatre jours qui ont précédé sa décision, la deuxième recommandation de prolonger le délai de deux mois. En revanche, il ressort du dossier que la nouvelle structure de l'EMRO n'a été annoncée que le 13 mai 2012. La circulaire par laquelle

* Traduction du greffe.

le directeur régional annonçait la nouvelle structure indiquait notamment ce qui suit : «[l]a réorganisation s'est déroulée sans incidence négative sur les fonctionnaires et l'ensemble du personnel en place a été intégré dans la nouvelle structure»*. On peut en déduire que la restructuration visait ce résultat en plus de la réalisation des objectifs plus généraux de l'Organisation concernant son fonctionnement.

Le Tribunal estime que la décision de ne pas prolonger la période de réaffectation de la requérante était viciée. La question n'est pas de savoir s'il était probable ou non que la requérante serait réaffectée à un poste à l'issue de la réorganisation. Le pouvoir de prolonger une période de réaffectation est certes un pouvoir discrétionnaire, mais il n'est pas absolu. Il doit être exercé en tenant compte des principes énoncés par le Tribunal. Une organisation qui s'efforce de réaffecter un fonctionnaire dont le poste a été supprimé ne doit ménager aucun effort pour trouver un autre poste. Le Tribunal a déclaré dans l'un de ses jugements que l'organisation doit faire «tout ce qui [est] en son pouvoir» pour trouver un autre poste (voir le jugement 3754, au considérant 16, citant le jugement 2830, au considérant 9). En effet, le Tribunal a conclu que c'est à l'organisation qu'il appartient d'apporter la preuve que le fonctionnaire concerné n'est pas en mesure de rester à son service (voir le jugement 2830, au considérant 9). C'est ce que signifient les termes «dispositions [...] prises, dans la mesure du raisonnable», de l'article 1050.2 du Règlement du personnel. Même s'il n'était que très peu probable, dans les circonstances de l'espèce où la réorganisation était inachevée, que cette réorganisation puisse déboucher sur la création d'un poste auquel la requérante aurait été nommée, celle-ci était en droit de bénéficier de la prolongation de la période de réaffectation proposée par le Comité régional de réaffectation, voire pour une durée encore plus longue.

14. Enfin, il y a lieu d'examiner l'argument de la requérante selon lequel la procédure de réaffectation était entachée de partialité. C'est à la requérante qu'il incombe d'apporter la preuve du parti pris ou du traitement partial subi (voir, par exemple, le jugement 3753, au considérant 13). Or elle ne l'a pas fait. En outre, la plupart des arguments

* Traduction du greffe.

avancés dans ses écritures au sujet du parti pris ou du traitement partial concernaient la suppression de son poste. Comme relevé précédemment, cet argument a été soulevé et rejeté dans la procédure relative à la première requête formée par la requérante.

15. La troisième et dernière question de fond est de savoir si l'OMS a omis de soumettre la requérante à un examen médical au moment de sa cessation de service. La requérante prétend que l'OMS aurait dû lui faire passer un tel examen et renvoie à des jugements du Tribunal dans lesquels ce dernier a conclu qu'un tel examen aurait dû avoir lieu, à savoir les jugements 2840 et 2895. Toutefois, le Statut du personnel et le Règlement du personnel applicables au moment où la requérante a quitté l'Organisation n'imposaient pas à l'OMS l'obligation de procéder à un tel examen, contrairement aux versions antérieures des règles pertinentes. Dans ces circonstances, l'OMS n'a pas manqué à son obligation de soumettre la requérante à un tel examen.

16. Deux points de procédure doivent être mentionnés. Le premier est que la requérante a demandé la production de documents concernant la suppression de son poste et la restructuration du service. La requérante n'étant pas fondée à contester la suppression du poste dans le cadre de la présente procédure, la production de ces documents n'est pas nécessaire. La requérante a également demandé la production de documents concernant la procédure de réaffectation. Eu égard à la conclusion à laquelle est parvenu le Tribunal aux considérants 8 à 13 ci-dessus, la production de ces documents est inutile.

17. Le Tribunal en vient maintenant aux mesures de réparation. La requérante demande sa réintégration. Compte tenu du fait que le poste de la requérante a été légalement supprimé, du temps écoulé et du fait que l'intéressée n'a mentionné aucun poste qu'elle pourrait manifestement occuper, sa réintégration est inappropriée. L'OMS soutient, à juste titre, que la charge de la preuve du préjudice matériel subi incombe à la requérante (voir, par exemple, le jugement 3778, au considérant 4) et, s'agissant d'un préjudice qu'elle aurait subi après sa cessation de service (tel qu'une perte de revenus), le dossier ne contient

aucun élément de preuve pertinent. Toutefois, la requérante a perdu une chance appréciable d'obtenir et de conserver un emploi à l'OMS en raison de la procédure de réaffectation trop limitée. Si cette perte est difficile à quantifier, elle a néanmoins une valeur. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal accordera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis. Il n'y a pas lieu d'octroyer des dommages-intérêts pour tort moral ni des dommages-intérêts exemplaires.

18. La requérante, qui assurait elle-même sa défense dans la présente procédure, a droit à la somme modeste de 1 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis.
2. L'OMS versera à la requérante la somme de 1 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ