

QUARANTE-HUITIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire BEAUDRY-DARISME

Jugement No 494

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation sanitaire panaméricaine (PAHO) (Organisation mondiale de la santé), formée par la dame Beaudry-Darismé, Micheline, le 16 octobre 1980, la réponse de l'Organisation du 19 décembre 1980, la réplique de la requérante du 17 février 1981 et la duplique de l'Organisation en date du 7 avril 1981;

Vu le mémoire en date du 27 juillet 1981 fourni à la demande du Tribunal par l'Association du personnel de la PAHO et le mémoire de l'Organisation du 1er septembre 1981 présentant ses observations sur le mémoire de l'association;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 440, 510, 530, 580, 910, 920 et 1230 du Règlement du personnel et la disposition II.5.195 du Manuel de l'OMS;

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 suivants :

A. Après plusieurs emplois à court terme comme consultante, la dame Beaudry-Darismé fut engagée par le Bureau sanitaire panaméricain, secrétariat de la PAHO à Washington, en 1975, en qualité de conseiller régional pour l'éducation en matière de nutrition. Plusieurs fois renouvelé, son contrat devait arriver à expiration le 31 janvier 1979. Elle fut élue en 1977 au Comité du personnel et en devint la vice-présidente. Le 10 mars 1978, elle fut informée par ses supérieurs, le Dr Daza et le Dr King, que son poste devait être transféré à l'Institut de la nutrition pour l'Amérique centrale et Panama (INCAP), à Guatemala, à partir du 1er janvier 1979. Il fut indiqué par la suite à la requérante, le 7 avril 1978, que cette communication n'avait pas de caractère formel. Plusieurs réunions eurent lieu en rapport avec ce transfert. En juin 1978, la requérante fut priée d'élaborer un projet de programme d'éducation en matière de nutrition, qui devait être exécuté par l'INCAP et d'autres institutions. Le 24 août 1978, elle adressa une note au Dr King, où elle recommandait le maintien de son poste au siège, à Washington. Cette proposition ne fut pas discutée lors d'entretiens ultérieurs avec le Dr King. Celui-ci informa la requérante, le 11 décembre 1978, que son poste serait transféré à l'INCAP et qu'il avait demandé le renouvellement de son contrat pour ce transfert. Une note officielle du chef du personnel, le 15 décembre 1978, confirma le changement du lieu d'affectation à dater du 1er février 1979. Le contrat était prolongé jusqu'au 31 janvier 1981. Le 18 décembre 1978, la requérante demanda au chef du personnel une description du poste et diverses autres informations sur l'affectation projetée. Entre-temps, un groupe de travail qui avait examiné, sous la direction du Dr Daza, le programme de l'INCAP et les ressources disponibles, déposa ses conclusions, muettes quant aux structures administratives. Une visite à l'INCAP, en février 1979, du Dr Daza et du Dr King, n'éclaircit pas davantage la question administrative. A la suite d'un échange de vues entre le Comité du personnel et l'Organisation, il fut convenu que la réaffectation de la requérante serait remise à plus tard. Confirmant cet arrangement, le chef du personnel précisait, le 18 janvier 1979, que la nouvelle date du transfert serait fixée après l'examen, par l'administration, du rapport du groupe de travail sur la réorganisation. Le 8 février, la requérante apprit du chef du personnel que la description de poste n'était pas encore prête, que son titre demeurerait inchangé et que le poste resterait rattaché administrativement à la même division. La requérante fut avertie officiellement, le 25 avril, que la division technique avait demandé - et que le Directeur avait approuvé - le transfert de son poste à Guatemala, dès le 1er mai, avec effet au 1er juin 1979. Dans une note au chef du personnel, la requérante demanda alors des éclaircissements sur ce transfert et sur la division technique dont son poste dépendrait. En raison d'une refonte des services, le Dr de Villiers reprit, le 1er mai, les fonctions du Dr King; celui-ci avertit le chef du personnel qu'à son avis, tant que les futures fonctions de la requérante n'auraient pas été déterminées, il serait prématuré de la muter le 1er juin. Le Comité du personnel demanda lui aussi à plusieurs reprises des éclaircissements à ce sujet. Le 25 mai 1979, le chef du personnel informa la requérante que la date de son transfert avait été fixée de manière définitive

au 4 juin à cette date, elle reçut un projet de description du poste. Le 13 juin, elle déclara, dans une communication au chef du personnel, qu'en l'absence des informations qu'elle demandait depuis des mois, il lui était extrêmement difficile, du point de vue professionnel, d'accepter le transfert qui lui était offert. Une réunion eut lieu avec le chef du personnel et d'autres personnes, le 19 juin la requérante fut invitée à fixer elle-même la date de son départ, sous peine des mesures prévues par le Règlement. Une description de poste non signée lui fut remise, puis remplacée par une autre, dûment signée et datée de la veille. La requérante demanda une réponse à sa note du 13 juin, qui lui fut promise. Le lendemain, soit le 20 juin, le chef du personnel, se référant à l'entretien, affirma qu'il avait déjà répondu aux questions et que le refus de la requérante de suivre les instructions le forcerait à appliquer les dispositions pertinentes du Règlement. La requérante reçut cette communication le 21 juin. Le même jour, le Comité du personnel adressa au Directeur une lettre pour l'informer des difficultés de la requérante à obtenir les renseignements nécessaires. Le 22 juin, un vendredi, le chef du personnel remit à la requérante une lettre mettant fin à son emploi pour le lundi 25 juin 1979, au motif qu'en ne se rendant pas à Guatemala, conformément à la note du 25 avril 1979, elle avait violé ses obligations. La requérante porta l'affaire devant le Comité d'enquête et d'appel de la PAHO, qui soumit son rapport au Directeur le 22 mai 1980. La décision du Directeur, du 14 juillet 1980, parvint à la requérante le 21 juillet 1980. Le Directeur, faisant sienne la recommandation du comité, réintégra la requérante dans son ancien poste, mais avec Guatemala comme lieu d'affectation. C'est cette décision qui est attaquée dans la présente requête.

B. La requérante fait valoir que la décision de transfert a été prise en violation des articles 440, 530 et 580 du Règlement du personnel, qui prévoient notamment que le candidat choisi pour un poste doit en recevoir une description. A quatre reprises, la requérante avait demandé des informations à ce sujet; ses questions furent éludées, au moins partiellement. Le comité a reconnu que seules des informations de nature générale furent transmises à la requérante et relevé la confusion qui régnait quant aux rapports d'autorité et de surveillance. Les demandes répétées de la requérante, soucieuse de recevoir des informations complètes, ayant été délibérément méconnues et la description de poste lui ayant été remise, sur son insistance, très tardivement et au mépris de toutes les règles, la dame Beaudry-Darismé considère qu'il y a eu abus de pouvoir de la part de l'Organisation. Selon elle, la décision de transfert est le fruit d'un parti pris. Les rapports de travail avec son supérieur immédiat, le Dr Daza, étaient, au début, satisfaisants. Quant aux relations avec le Dr King, chef de la division, elles ne furent pas aussi agréables apprenant qu'il était distributeur d'une marque de produits alimentaires vitaminés, elle avait émis des réserves, en qualité de spécialiste de la nutrition, sur leur valeur. Dès lors, les relations avec le Dr King avaient été tendues, et elles se détériorèrent avec le Dr Daza. Ces deux personnes, selon la requérante, se mirent d'accord pour l'évincer. La requérante admet que la décision de transfert relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur; mais elle met en cause la décision, en raison de l'absence d'une description du poste et des incertitudes quant à ses fonctions et à la structure administrative. Alors qu'elle attendait les informations demandées, elle fut licenciée sommairement; elle conteste que la décision ait été prise dans l'intérêt de l'Organisation : d'ailleurs, les règles relatives au licenciement n'ont pas été respectées. En particulier, la lettre du chef du personnel du 22 juin 1979 présentait de nombreuses irrégularités, que la requérante relève en détail. D'autre part, le motif invoqué - comportement constituant une violation des obligations - prouve le parti pris de la décision. La requérante considère que l'action de l'Organisation, qui a cherché à la transférer pour la licencier ensuite au mépris des dispositions réglementaires applicables, constitue une rupture de contrat. La requérante affirme, en outre, que la manière dont elle a été traitée était motivée par ses activités syndicales. A titre de vice-présidente des 27^e et 28^e comités du personnel, elle avait été amenée à traiter avec le Directeur et les responsables des services du personnel. Il y avait, à l'époque, un vif antagonisme - qui subsiste du reste - entre l'association du personnel et l'administration. Le Directeur s'est livré à des attaques privées et publiques contre l'association et a qualifié les délégués du personnel de brebis galeuses ("bad apples") dont il allait se débarrasser. La requérante dut remplacer le président du Comité du personnel, en fréquents déplacements. Elle avait donc une position très exposée. La suite des événements ayant conduit au transfert de la requérante, les incertitudes et les imprécisions entourant la décision, l'absence d'informations précises sur le poste prévu, malgré ses demandes réitérées, ont convaincu la requérante qu'on cherchait à l'évincer à cause de ses activités de vice-présidente du Comité du personnel. Ce dernier n'a d'ailleurs pas pu obtenir non plus les informations demandées. La requérante ne fut pas la seule à souffrir de l'attitude brutale de l'administration à l'égard des militants de l'Association du personnel; elle nomme plusieurs personnes dans ce cas. La décision était donc, pour la requérante, une mesure de nature vindicative, et les justifications du transfert furent forgées après coup. D'ailleurs, en acceptant la recommandation du Comité d'enquête et d'appel de réintégrer la requérante dans son ancien poste, mais en décidant de l'affecter à Guatemala, le Directeur ne faisait que réaliser sa première intention de mettre un terme à ses activités syndicales en l'envoyant loin du siège. L'intégrité et la compétence professionnelles de la requérante sont irréfutables. Le recours abusif à une procédure sommaire de licenciement avait un caractère nettement répressif, lié à son rôle au Comité du personnel, qui l'amenait à s'opposer fermement à

toute politique contraire aux règles de l'Organisation. L'administration, d'ailleurs, n'a jamais établi que le transfert de la requérante répondait aux nécessités de la réorganisation. Ce licenciement abrupt entache la réputation professionnelle de la requérante et compromet ses possibilités d'emploi futures. En conséquence, elle demande : a) sa réintégration dans son ancien poste de conseillère en éducation en matière de nutrition; b) le paiement de son salaire et des accessoires jusqu'à la fin du contrat; c) l'indemnisation de tous les dommages subis du fait de la décision erronée du Directeur, y compris les frais de relogement pour elle et sa famille, une compensation pour tort moral ainsi que les dépens de la cause.

C. Dans sa réponse, l'Organisation accepte la chronologie des faits décrits par la requérante et admet qu'il en ressort un manque de coordination entre les divisions techniques et la Division du personnel, ainsi qu'une certaine confusion quant à la responsabilité des décisions. Toutefois, comme le Comité d'enquête et d'appel, elle croit que dans l'ensemble la décision n'est pas entachée d'erreurs qui justifieraient son annulation. Rien non plus ne donne à penser que la mutation a compromis la dignité ou la réputation professionnelle de la requérante. Il est erroné de dire que le transfert du programme n'avait d'autre but que de l'éloigner de Washington. Les mesures de décentralisation de la PAHO reposent sur des décisions de principe fondamentales de l'Assemblée mondiale de la santé, visant à transférer les ressources réelles dans les pays intéressés de façon à répondre plus directement à leurs besoins authentiques. L'Organisation mentionne des programmes d'éducation en matière de nutrition qui ont été publiés en janvier 1979 et en janvier 1980 en application de décisions antérieures. La décentralisation qu'elles appellent confirme que la mutation a été dictée par des raisons techniques et qu'il n'y a pas eu de partialité au détriment de l'intéressée. En outre, celle-ci affirme elle-même avoir refusé la mutation parce que l'administration ne pouvait ni expliquer comment les activités dans le domaine de l'éducation en matière de nutrition seraient réorganisées, ni préciser les fonctions qu'elle aurait après son transfert. Elle a déclaré qu'elle refusait non pas la mutation, mais bien les conditions du transfert car elle ne voyait pas comment elle pourrait donner au programme plus d'efficacité ou lui permettre de mieux répondre aux besoins des pays en cause. Il s'agit donc d'un désaccord des parties sur les buts et les raisons de la mutation. Il est vrai que les activités de l'intéressée à l'Association du personnel ne constituent pas un motif valable pour une action administrative dirigée contre elle, mais elles ne sauraient la mettre à l'abri des mesures de réorganisation. Avoir été engagé pour une affectation déterminée ne libère pas le membre du personnel de l'obligation de servir ailleurs. La requérante a pris largement le temps de se décider à propos de la mutation. Elle ne l'a jamais refusée expressément mais, comme elle n'avait pas pris ses fonctions à son nouveau lieu d'affectation, l'administration a conclu le 22 juin qu'il y avait là un refus implicite. Il a donc été mis fin à son engagement. Aucune disposition réglementaire ne se rapporte expressément à une telle situation. La requérante prétend que la procédure disciplinaire aurait dû lui être appliquée, mais elle n'a pas été licenciée pour travail non satisfaisant ou révoquée pour faute grave; il n'en a jamais été question. Elle savait depuis près d'une année qu'elle pouvait être mutée et on lui avait proposé de collaborer à l'élaboration de propositions en vue de réorganiser les activités décentralisées. Elle ne saurait donc prétendre qu'elle n'a pas été consultée ou que les formalités de procédure n'ont pas été respectées. En conséquence, l'Organisation prie le Tribunal de rejeter la requête.

D. Dans sa réplique, la requérante conteste les explications de l'Organisation sur la décentralisation. Elle fait valoir, entre autres arguments, que le personnel de l'INCAP, à Guatemala, a été réduit de moitié depuis 1978 et que cela n'indique certes pas un plus grand souci de répondre aux besoins des pays en cause. La requérante relève divers autres éléments qui démontrent que le transfert n'entrait pas dans un plan général de décentralisation. En outre, bien que le poste à Guatemala ait été pourvu, la vacance du poste de conseiller régional en nutrition à Washington a été annoncée. L'administration n'est à même de fournir des explications, ni sur le refus de consulter la requérante, ni sur les irrégularités administratives et les violations des dispositions réglementaires. La requérante rapproche ses activités dans l'association et au Comité du personnel de la déclaration orale du Directeur désignant les représentants du personnel comme des "brebis galeuses" dont il allait se débarrasser. Voilà qui rend suspects les motifs de l'administration. D'ailleurs, aucun autre transfert n'était prévu pour assurer la prétendue décentralisation.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme qu'aucun poste de nutritionniste n'a été prévu, et encore moins annoncé, au siège, et rappelle que, pendant quatorze mois de discussions, rien n'avait jamais montré que la requérante fût disposée à accepter sa mutation. Elle maintient donc ses conclusions.

F. Le Tribunal avait prié l'Association du personnel de la PAHO de dire si, à son avis, l'administration avait appliqué une politique tendant à frapper des membres du personnel en raison de leurs activités à l'Association. Dans un mémoire en date du 27 juillet 1981, celle-ci répond qu'à ses yeux, tel a bien été le cas et que l'administration commit de sérieuses violations du droit d'association. A l'appui de sa thèse, elle cite un rapport détaillé sur une mission que la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux avait envoyée à la PAHO en septembre 1979, de même que de nombreux autres éléments de preuve. Elle soutient que les relations

avec le personnel se sont détériorées au moment où l'administration a réagi de façon inefficace à l'enlèvement d'un membre du personnel en Argentine, en 1976.

Depuis lors, l'administration a adopté une attitude combative envers l'Association du personnel, en entravant systématiquement son fonctionnement. L'association donne de nombreux exemples de la politique répressive dont elle fait état, et cela sous quatre rubriques, à savoir la limitation des consultations entre le personnel et la direction; l'ingérence administrative dans les activités internes de l'association, y compris l'encouragement à la création d'un syndicat dissident au Centre panaméricain des zoonoses (CEPANZO) en Argentine, la constitution en 1979 d'un comité du personnel à sa dévotion et les restrictions en matière de tenue des réunions; le refus ou la limitation de certaines facilités, telles que bureaux, utilisation des télex et d'autres services de communication, et l'élimination de dirigeants syndicaux à la suite de mesures abusives de gestion du personnel, telles que mutations et non-renouvellement d'engagements sous prétexte d'une réorganisation de la PAHO, avec exemples à l'appui à propos de ce dernier point.

G. Dans un mémoire daté du 1er septembre 1981, également accompagné de nombreux éléments de preuve, la PAHO formule des observations au sujet du mémoire de l'Association du personnel. Elle nie fermement s'être fait une règle de frapper de sanctions des membres du personnel en raison de leurs activités syndicales. L'association s'est servie de la disparition d'un fonctionnaire en Argentine comme d'un prétexte pour présenter de nouvelles revendications, en dépit de tous les efforts pour améliorer les relations professionnelles. L'administration consulte les représentants du personnel sur toute une série de questions, dont elle donne des exemples. Elle ne s'est pas mêlée des affaires internes de l'association. En fait, l'Association du personnel n'a pas nécessairement le monopole de la représentation des fonctionnaires, qui peuvent adhérer à n'importe quel genre d'association pourvu que l'affiliation ne soit pas incompatible avec leur statut officiel. La création d'une association du personnel professionnel au CEPANZO n'a pas constitué une pratique déloyale en matière de travail. Le Comité du personnel a été dûment élu en 1979. Quant à la prétendue élimination de responsables syndicaux, le transfert d'un représentant du personnel ne prive pas ses collègues des avantages de son action en qualité de dirigeant : un membre du personnel n'est pas à l'abri des incidents normaux du service tout simplement parce qu'il se trouve représenter le personnel et, en tous cas, il peut toujours continuer à exercer des activités syndicales en son nouveau lieu d'affectation. En tout état de cause, les membres du personnel mentionnés par l'association n'ont pas tous été licenciés, contrairement à ce que l'on pourrait croire d'après le mémoire de l'association. La réorganisation des programmes et les contraintes budgétaires ont conduit à des réductions d'effectifs. Il n'y a eu ni éviction ni expulsion de dirigeants syndicaux pour les motifs allégués par l'association. Depuis 1973, indépendamment des fonctionnaires qui ont pris leur retraite ou ont démissionné, il n'a été mis fin aux services que d'un seul membre du Comité du personnel, la requérante, et de nombreux représentants du personnel ont été promus ou ont participé à des cours de formation. Des années durant, les relations avec le personnel ont été difficiles, mais il n'est pas établi qu'il y ait eu tentative délibérée de bafouer le droit d'association.

CONSIDERE :

Sur la décision attaquée

1. Le litige remonte à une lettre en date du 22 juin 1979, par laquelle le Dr Ortega, chef du personnel, signifiait à la requérante la fin de ses services, au motif d'un manquement à ses devoirs, à savoir l'inexécution d'une notification de changement du lieu d'affectation, communiquée à la requérante le 25 avril 1979, qui l'invitait à se présenter à Guatemala pour y prendre ses fonctions. La requérante recourut contre cette décision. Le Comité d'enquête et d'appel constata qu'au 19 juin 1979, l'administration avait fourni à l'intéressée tous les renseignements pertinents dont elle avait besoin pour décider si elle acceptait ou non l'affectation à Guatemala et qu'à cette date, elle n'avait ni accepté ni refusé la mutation. Le comité a estimé, toutefois, que le "manquement aux devoirs" ne constituait pas en soi une cause de révocation ou de cessation de la relation de service, qu'aucun des motifs de révocation énoncés dans le Règlement du personnel n'avait été invoqué expressément et que, si tel avait été le cas, il eût fallu remplir avant la cessation de la relation de travail les formalités prescrites par les dispositions pertinentes. En conséquence, le comité avait recommandé la réintégration de la requérante dans son poste. Par une lettre du 14 juillet 1980, le Directeur accepta cette recommandation et offrit de réintégrer la requérante dans son poste, avec Guatemala comme lieu d'affectation. C'est la décision attaquée devant le Tribunal de céans. La requérante refusa d'être réintégrée à Guatemala. En l'espèce, la question de fond est donc de savoir si l'affectation à Guatemala était licite, ainsi que le comité l'avait conclu.

Sur les faits pertinents

2. La requérante avait été engagée en janvier 1975 en qualité de conseiller régional pour l'éducation en matière de nutrition, au grade P.4. Elle travailla au siège, à Washington, à l'Unité de la nutrition familiale, qui avait pour chef le Dr Daza, et à la Division de la santé familiale, à la tête de laquelle le Dr King fut placé en septembre 1977. L'Organisation est chargée de l'administration d'un organisme appelé INCAP, qui est un institut ayant pour mission de promouvoir et d'encourager les progrès de la science de la nutrition. L'INCAP est établi à Guatemala et son personnel relève des textes réglementaires de l'Organisation.

3. Le 10 mars 1978, la requérante reçut du sieur King une note interne disant que le Dr Daza et lui-même avaient "décidé de transférer votre poste à l'INCAP... J'ai soumis la question au Directeur ce matin et il a donné son accord au transfert... qui prendra effet le 1er janvier 1979." La requérante fut naturellement surprise de constater que la question de sa mutation avait été soumise au Directeur et réglée sans discussion préalable avec elle. Le 6 avril, le Dr King eut un entretien avec la requérante, auquel le Dr Daza et le Dr Ortega étaient présents, pour l'administration, tandis que la requérante était accompagnée de deux représentants de l'Association du personnel, dont elle était vice-présidente. Il apparut que le transfert était un élément d'une opération de décentralisation. La requérante fit valoir qu'elle ne se préoccupait ni de la mutation en tant que telle ni de la sécurité d'emploi, mais qu'elle avait pour seul souci les programmes à l'exécution desquels elle avait participé et les moyens qui lui permettraient de s'acquitter à l'INCAP des devoirs et des responsabilités de son poste. Le Dr García, l'un des représentants du personnel, dit que l'on pourrait avancer l'hypothèse d'une mesure punitive étant donné la charge de vice-présidente remplie par la requérante; le Dr Ortega répliqua que le Dr García ne traitait pas le sujet avec sérieux. Le Dr King conclut l'entretien en déclarant que la requérante pourrait présenter par écrit des propositions et des recommandations, dont il tiendrait compte avant de modifier sa décision ou de la confirmer.

4. Ce fut le début d'une série de discussions qui durèrent plus d'une année et dont il ressort que les nouveaux arrangements n'avaient pas été étudiés à fond. Le 2 juin 1978, le Dr Daza chargea l'INCAP de mettre au point un programme d'éducation en matière de nutrition, dans lequel la requérante constituerait "la ressource technique" et, le 21 juin, il présenta une demande analogue à la dame Beaudry-Darismé. En août 1978, le Dr King recommanda la prolongation du contrat de la requérante pour deux ans. La proposition de celle-ci, dans laquelle elle recommandait le maintien à Washington de son poste, fut prête le 24 août et celle de l'INCAP fut présentée le 5 octobre. Un groupe de travail fut créé le 23 octobre, sous la présidence du Dr Daza, pour élaborer "une proposition de programme unique". L'affectation de la requérante fut ajournée jusqu'au moment où l'administration aurait examiné le rapport du groupe de travail. Ce document fut présenté en mars 1979 et, le 23 avril, le Directeur autorisa, sur la recommandation du Dr King, le rattachement du programme à l'INCAP et la mutation de la requérante. Il a été donné effet à cette décision par la notification du 25 avril 1979, dont il est question au paragraphe 1 ci-dessus. Depuis décembre 1978, la requérante avait insisté en vain pour obtenir une nouvelle description de poste. En mai 1979, une nouvelle division fut établie sous le nom de Services de santé générale; le Dr de Villiers en fut nommé directeur et l'INCAP devait faire rapport à la nouvelle unité. Le 4 juin, le Dr de Villiers dit à la requérante que la description de poste était encore en cours d'élaboration.

5. Le 13 juin, la requérante envoya une note au Dr Ortega, dans laquelle elle concluait : "Il n'y a pas de preuve évidente que ce transfert réponde aux besoins du programme de la PAHO en matière de nutrition, ni à ceux de la réorganisation; il apparaît plutôt avoir été conçu à d'autres fins." Elle ajoutait qu'elle estimait "extrêmement difficile, du point de vue professionnel, d'accepter le transfert" et demandait quelles options lui étaient ouvertes aux termes de l'article 1230 du Règlement du personnel, indiquant par là qu'elle pourrait contester la décision. Lors d'une entrevue, le 19 juin, elle reçut enfin la description du poste et, le 20 juin, le Dr Ortega lui envoya une note interne disant que la décision était définitive et qu'elle avait déjà été priée "d'indiquer la date où vous serez en mesure d'exécuter vos instructions". Ladite note fut suivie d'une lettre en date du 22 juin, dans laquelle le Dr Ortega relevait que ses efforts pour obtenir de l'intéressée qu'elle donne suite à la note du 25 avril étaient demeurés vains et qu'il était mis fin à son engagement à compter du 25 juin.

Sur la validité de la mutation

6. Le principal motif avancé pour attaquer la décision de transférer la requérante est qu'il s'agissait d'une mesure punitive prise contre elle par le Directeur, ou par le Dr King et le Dr Daza dans l'espoir de plaire ainsi au Directeur. En 1977 et par la suite, le Directeur s'était montré extrêmement critique envers les activités du Comité du personnel, dans lequel il voyait une minorité non représentative de l'Association du personnel, et il n'avait pas caché son antagonisme. Aussi faut-il examiner de près l'argumentation de la requérante, pour qui la mutation visait à l'empêcher d'agir en qualité de vice-présidente en l'éloignant du siège et à la punir pour l'attitude du comité. Un

examen approfondi n'était finalement pas cette thèse. Même si l'on devait assumer que le Directeur s'attachait en général à entraver ou à pénaliser les activités syndicales, il ne l'a pas fait en l'espèce. Si l'administration avait agi à la suite de la notification abrupte du 10 mars 1978, les choses eussent été différentes. Mais, après cette date, le dossier retrace l'historique d'une modification d'ordre organique mise au point avec prudence, l'administration ayant véritablement nourri l'espoir de s'assurer le concours de la requérante. Il n'y a aucune preuve de partialité personnelle du Directeur au détriment de la requérante ni d'activité de celle-ci qui aurait éveillé tout particulièrement la désapprobation du Directeur. Il s'est agi plus du transfert d'un programme que de la mutation d'une personne. L'initiative a été prise par le Dr King, quand bien même elle appelait évidemment l'approbation du Directeur. D'emblée, la requérante s'est opposée à ce changement parce qu'elle pensait que le programme devait rester rattaché à Washington. Il ressort des discussions prolongées que son opposition a été au nombre des facteurs examinés minutieusement. Mais en fin de compte, il s'agissait simplement de savoir s'il appartenait au Directeur de déterminer, avec ses principaux collaborateurs et conseillers, le centre d'où le programme serait exécuté ou s'il devait se ranger à l'opinion de la requérante. La question ne souffre évidemment qu'une seule réponse. Par conséquent, la requérante en est réduite à faire valoir que toute l'affaire, dès le début, a eu simplement pour but de se débarrasser d'un seul membre d'un comité qui, en tant que corps, s'opposait au Directeur. Cette opinion n'est même pas plausible d'après le dossier.

7. La requérante attaque également la décision parce qu'elle n'aurait eu que trois jours, avant la résiliation de son engagement, pour étudier la description de son poste. Si ce laps de temps était insuffisant, il y aurait une irrégularité de procédure pour ce qui est de la décision de licencier l'intéressée. Or ce n'est pas cette décision qui est attaquée devant le Tribunal de céans, mais bien la décision de mutation confirmée dans la lettre du Directeur du 14 juillet 1980. A cette date, la requérante avait eu amplement le temps d'étudier la description de poste et elle n'avance d'ailleurs aucun argument en se fondant sur cette description.

Sur la compensation

8. En conséquence, la requérante ne saurait prétendre une réparation en arguant de la nullité de sa mutation. Elle peut cependant demander une compensation pour le tort subi en raison de la décision de la licencier prise le 22 juin 1978, dans la mesure où le tort n'a pas été réparé par l'offre de réintégration. La requérante demande le paiement du salaire perdu ainsi que des frais de son déménagement de Washington à la suite de la cessation de son emploi dans cette ville.

9. La requérante est de toute évidence une personne d'une grande intégrité qui, ainsi qu'elle l'a montré clairement dès le début, préférerait perdre son emploi plutôt que de le conserver à des conditions qui, selon elle, ne lui permettraient pas de s'acquitter convenablement de ses tâches. En juin 1979, il était devenu inévitable qu'elle devrait soit démissionner, soit être licenciée. Il ne ressort pas du dossier que, si la procédure régulière avait été appliquée avant la résiliation de l'engagement, la requérante en aurait fait usage pour modifier son attitude; en fait, elle a refusé la réintégration. Elle n'a donc pas prouvé avoir souffert d'une perte financière, qu'elle n'a d'ailleurs pas subie.

10. La requérante demande également réparation pour tort moral. On peut soutenir, encore que la requérante ne le dise pas expressément, que le caractère précipité et irrégulier de son licenciement l'a privée de la possibilité de présenter officiellement sa démission. Il se peut fort bien, ainsi qu'elle le prétend, qu'"en raison de la façon abrupte dont il a été mis fin à ses services, on a pu se demander si elle n'avait pas mal agi". Elle a droit au paiement d'une somme suffisant à marquer que son licenciement a été illicite.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. L'Organisation versera à la requérante 1.000 dollars des Etats-Unis pour réparer le tort moral causé par le caractère illicite de la résiliation de son engagement le 22 juin 1979 et pour couvrir les dépens de son recours contre ladite décision.

2. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, M. Jacques Ducoux, Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du

Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juin 1982.

(Signé)

André Grisel

J. Ducoux

Devlin

A.B. Gardner

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.