

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

F. (n° 2)

c.

OMS

140^e session

Jugement n° 5025

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} J. F. le 28 avril 2023 et régularisée le 15 juin 2023, le mémoire en réponse de l'OMS du 25 septembre 2023, la réplique de la requérante du 24 novembre 2023, la duplique de l'OMS du 26 février 2024, les écritures supplémentaires de la requérante du 2 avril 2024 et les observations finales de l'OMS à leur sujet du 9 juillet 2024;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la décision d'annuler une offre de mutation proposée à la suite d'un appel à manifestation d'intérêt, ainsi que la décision d'annuler une procédure de sélection.

La requérante est entrée pour la première fois au service de l'OMS en 1997 et y a exercé diverses fonctions jusqu'en 2008. En 2015, elle fut de nouveau engagée à l'OMS, au sein du Bureau régional pour l'Europe à Copenhague (Danemark). En février 2017, elle fut nommée au poste de classe P-6 de coordonnatrice pour le diabète et les maladies non transmissibles, au sein de la Division de la promotion de la santé.

Début 2020, le Bureau régional pour l'Europe fut restructuré afin de mieux utiliser les ressources disponibles, dans le but d'assurer la pérennité financière et d'établir une structure comportant moins de niveaux hiérarchiques. En février 2020, le Directeur régional informa la requérante et d'autres fonctionnaires que, dans le cadre de la restructuration, tous les postes de classe P-6 existants seraient supprimés, que de nouveaux postes de classe P-5 pourraient être créés et que les fonctionnaires qualifiés seraient pris en compte pour une mutation à ces postes. Les fonctionnaires furent invités à chercher d'autres possibilités d'emploi à l'extérieur du Bureau régional pour l'Europe.

Le 9 novembre 2020, la requérante fut informée que son poste de classe P-6 serait supprimé.

Entre-temps, la requérante se porta candidate au poste de classe P-5 de médecin chargé des maladies non transmissibles, à Genève (Suisse), qui avait été mis au concours durant l'été 2020 au moyen de la procédure d'appel à manifestation d'intérêt. Le 24 septembre 2020, elle reçut une offre d'engagement, qu'elle accepta le lendemain. Le 27 novembre 2020, elle reçut, par courriel, sa lettre de mutation indiquant, entre autres, qu'elle était réaffectée à la classe P-5 à compter du 1^{er} décembre 2020 et fournissant des informations détaillées sur ses prestations, indemnités et fonctions. Elle fut priée de renvoyer un exemplaire signé de la lettre en question. Elle répondit le jour même, demandant des éclaircissements, en particulier concernant ses fonctions, son traitement et le type de contrat. Le 30 novembre 2020, l'administration indiqua qu'elle répondrait rapidement. La requérante répondit presque aussitôt que, selon elle, cela signifiait qu'elle ne devait pas signer la lettre de mutation tant qu'elle n'avait pas reçu de réponse, au cas où une partie de la lettre devrait être modifiée. Plus tard dans la journée, elle fut informée verbalement de l'annulation de sa mutation en raison de l'annulation de la procédure d'appel à manifestation d'intérêt. Cette information fut confirmée par écrit le 21 décembre 2020. Le même jour, la requérante fut également informée que, dans le cadre de la procédure de mutation mise en place à la suite de la restructuration du Bureau

régional pour l'Europe à Copenhague, une équivalence avait été établie entre son poste et celui de médecin régional à Copenhague.

À la mi-février 2021, elle présenta une requête en révision administrative de la décision du 21 décembre 2020 d'annuler son offre de mutation au poste de médecin chargé des maladies non transmissibles, basé à Genève. Sa requête fut rejetée le 25 juin 2021.

Le 24 octobre 2021, elle introduisit devant le Comité d'appel mondial (GBA selon son sigle anglais) un recours qui fut enregistré sous le numéro 167. Elle demanda l'annulation de la décision contestée du 30 novembre 2020 d'annuler la décision relative à sa mutation au poste de médecin chargé des maladies non transmissibles à Genève, sa mutation à ce poste et l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, alléguant qu'elle avait un contrat juridiquement contraignant pour ce poste, qu'en annulant l'offre d'engagement, l'OMS avait rompu la promesse qu'elle lui avait faite, et que l'Organisation avait agi en violation du principe de non-rétroactivité, de son devoir de sollicitude et de son obligation d'agir de bonne foi. Cette décision avait nui à sa carrière et à sa réputation. Elle demanda également l'octroi de dépens et le paiement d'intérêts.

Entre-temps, en janvier 2021, après l'annulation de la procédure d'appel à manifestation d'intérêt pour le poste de médecin chargé des maladies non transmissibles à Genève, l'OMS publia un avis de vacance (FT 2005302) pour le même poste. La requérante postula et fut présélectionnée avec deux candidates externes. Le comité de sélection la recommanda comme étant la seule candidate pouvant convenir. Toutefois, le 15 juillet 2021, elle fut informée que l'avis de vacance avait été annulé et qu'un autre avis serait publié prochainement pour un poste comparable. En septembre 2021, la requérante présenta une requête en révision administrative de la décision du 15 juillet 2021. L'OMS rejeta la requête en novembre 2021, expliquant que la procédure de sélection avait été annulée et l'avis de vacance de poste à nouveau publié, car, dans l'idéal, il était souhaitable que le décideur se voie proposer trois candidats. Or, en l'espèce, seul le nom de la requérante lui avait été fourni.

Début janvier 2022, la requérante introduisit devant le GBA un recours qui fut enregistré sous le numéro 175. Elle demandait l'annulation de la décision contestée du 2 novembre 2021 et la reprise de la procédure de sélection initiale au titre du même avis de vacance de poste publié sous le numéro FT 2005302 ou, à défaut, sa mutation à un poste de classe P-5 choisi d'un commun accord (tout en maintenant sa classe P-6 à titre personnel). Elle réclamait également des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens, ainsi que des intérêts.

Dans son rapport du 20 juillet 2022, le GBA, qui avait décidé de joindre les deux recours, recommanda, premièrement, d'accueillir partiellement le recours n° 167 introduit pour contester l'annulation de l'offre de mutation. Il estimait qu'il n'y avait aucun contrat juridiquement contraignant, qu'aucune promesse n'avait été faite et que le principe de non-rétroactivité ne s'appliquait pas. Toutefois, il considérait que l'annulation tardive de l'offre de mutation était contraire au devoir de sollicitude de l'OMS et justifiait l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral. Il recommandait donc d'octroyer à la requérante la somme de 7 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de rembourser ses dépens à concurrence de 2 000 francs suisses, sur présentation des factures et des preuves de paiement. Deuxièmement, le GBA recommandait le rejet du recours n° 175, introduit pour contester la décision de confirmer l'annulation de la procédure de sélection au poste de médecin ayant fait l'objet de l'avis de vacance FT 2005302. Selon le GBA, la décision d'annuler la procédure de sélection était conforme à la considération dominante dans la sélection et n'était ni arbitraire ni constitutive d'un abus de pouvoir. Selon lui, l'OMS s'était acquittée de son devoir de sollicitude et avait agi de bonne foi.

Par une décision du 26 janvier 2023, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de faire siennes les recommandations du GBA. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, sauf en ce qui concerne l'octroi de 7 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de 2 000 francs suisses à titre de dépens. Elle demande au Tribunal d'ordonner à l'OMS de reprendre la

procédure de sélection pour le poste de médecin chargé des maladies non transmissibles au stade où elle en était le 8 juin 2021, au titre du même avis de vacance publié sous le numéro FT 2005302, en appliquant les règles qui étaient en vigueur au moment de la première publication de l'avis de vacance et en prenant en compte uniquement les candidats ayant soumis leur candidature dans les délais fixés dans l'avis de vacance initial. En outre, elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens, ainsi que des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes accordées à compter du 30 novembre 2020 (date de l'annulation de sa mutation au poste de médecin) jusqu'à leur paiement intégral. Enfin, elle demande au Tribunal de lui accorder toute autre réparation qu'il jugera nécessaire, juste et équitable.

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

CONSIDÈRE:

1. La demande de la requérante tendant à la jonction de la présente requête avec sa première requête est rejetée pour les raisons que le Tribunal a exposées au considérant 1 du jugement 5024, également prononcé ce jour.

2. Étant donné que les questions soulevées dans la présente requête portent sur des décisions concernant une mutation et l'annulation d'un processus de sélection, le Tribunal rappelle sa jurisprudence telle qu'elle ressort du considérant 9 du jugement 3647, qui admet que, lorsque l'intérêt du service le justifie, le chef exécutif d'une organisation internationale puisse interrompre une procédure de concours, en particulier s'il s'avère que celle-ci ne permet pas de pourvoir le poste concerné, et décider, au besoin, d'ouvrir un nouveau concours selon d'autres modalités. Mais encore faut-il que cette condition d'intérêt du service soit effectivement remplie et que l'interruption de la procédure initialement engagée repose, dès lors, sur un motif légitime, car l'arbitraire ne saurait en effet avoir droit de cité. La jurisprudence énonce également, par exemple au considérant 6 du

jugement 4903, qu'en matière de nomination, le choix du candidat nommé relève du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente pour procéder à la nomination au sein de l'organisation concernée. Une telle décision ne peut ainsi faire l'objet que d'un contrôle restreint par le Tribunal et ne sera censurée que si elle émane d'un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. En conséquence, une personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours, et dont la candidature n'a finalement pas été retenue, se doit de démontrer que la procédure de sélection a été entachée d'un vice substantiel, en d'autres termes, que cette procédure a présenté de graves imperfections. Le Tribunal a également rappelé qu'en matière de concours il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle des organes de sélection compétents.

3. La requérante conteste les aspects de la décision attaquée qui concernent le recours n° 167, dans lequel elle avait contesté la décision d'annuler sa mutation au poste de classe P-5 de médecin chargé des maladies non transmissibles à Genève, invoquant des moyens que le Tribunal expose comme suit:

- i) Le Directeur général a commis une erreur en estimant que l'annulation de sa mutation n'avait pas violé un contrat juridiquement contraignant entre les parties, car toutes les conditions essentielles de sa nomination à ce poste avaient été déterminées.
- ii) Le Directeur général a eu tort de ne pas affirmer que l'annulation de sa sélection pour le poste en question avait violé une promesse contraignante.
- iii) Le Directeur général a eu tort de juger que la décision d'annuler sa sélection pour le poste n'était pas contraire aux principes de non-rétroactivité et de l'estoppel.

iv) L'octroi par le Directeur général de 7 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison du manquement de l'OMS à son devoir de sollicitude en n'informant la requérante de l'annulation de sa sélection que la veille de sa prise de fonctions ne constituait pas une réparation appropriée des dommages causés par la mauvaise foi de l'Organisation et son manquement à son devoir de sollicitude.

4. S'agissant du moyen visé au point i), l'OMS ne conteste pas le droit de la requérante d'avancer qu'en l'espèce il y avait un contrat juridiquement contraignant ayant potentiellement force exécutoire. Même si le Tribunal doute que la rupture de contrat ait une quelconque pertinence dans une affaire comme celle-ci, il examinera néanmoins l'argument tel qu'avancé par la requérante.

5. A l'appui du moyen visé au point i), à savoir la décision d'annuler sa mutation au poste de médecin chargé des maladies non transmissibles à Genève, la requérante cite le considérant 14 du jugement 2592, selon lequel «il y a contrat ferme si l'une et l'autre parties ont manifesté l'intention de contracter, si toutes les conditions essentielles ont été déterminées et si tout ce qui reste à faire est une formalité n'exigeant pas un nouvel accord». Elle se réfère également à ce qu'a déclaré le Tribunal dans le jugement 621: «[o]n ne peut dire qu'il y a contrat que si les deux parties ont manifesté l'intention de contracter, si toutes les conditions essentielles ont été précisées et convenues et s'il ne reste plus qu'à accomplir une formalité n'exigeant aucun nouvel accord».

6. La requérante prétend (comme elle l'a fait dans son recours interne) que la décision d'annuler sa mutation au poste de médecin était illégale, car les parties avaient accompli des démarches importantes en vue de sa prise de fonction à ce poste, démarches qui s'apparentaient à un accord contractuel. Par conséquent, au moment où le directeur de la Gestion des ressources humaines et des talents l'a informée par téléphone, vers 20 h 45, la veille du jour où elle devait prendre ses fonctions à ce poste, soit le 1^{er} décembre 2020, les parties avaient bien

conclu un contrat juridiquement contraignant puisqu'elles s'étaient déjà accordées sur toutes les conditions essentielles. Par conséquent, sa signature de la lettre de mutation du 27 novembre 2020 avait été une simple formalité, de sorte que la décision de l'OMS d'annuler cet accord était illégale et constituait une rupture de contrat.

7. Les éléments de preuve détaillés que la requérante fournit à l'appui de l'affirmation susmentionnée peuvent être résumés comme suit: elle s'est portée candidate au poste de classe P-5 de médecin à Genève et a été informée, le 24 septembre 2020, que sa candidature avait été retenue. Elle a accepté l'offre le lendemain, en ayant bien conscience qu'il s'agissait d'un poste de classe P-5. Cela signifie que les deux parties avaient l'intention de conclure un contrat et qu'elles s'étaient entendues sur tous les aspects essentiels de celui-ci, car, début octobre 2020, son nouveau directeur à Genève avait annoncé au personnel, aux experts externes et aux donateurs/partenaires qu'elle allait occuper le poste en question.

Le 23 octobre 2020, en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, les personnes référentes pour le service des ressources humaines (HR selon son sigle anglais), les directeurs concernés au Bureau régional et au Siège de l'OMS à Genève ainsi que la requérante ont convenu qu'elle prendrait ses nouvelles fonctions depuis Copenhague (et non Genève). Le 4 novembre 2020, HR a informé la requérante qu'une date de prise de fonction avait été convenue et fixée au 1^{er} décembre 2020 mais que la décision concernant sa classe personnelle était toujours attendue. Le lendemain, elle a accepté la date de transfert. Le 6 novembre 2020, le Directeur régional l'a exclue de la première phase de cartographie et d'établissement des équivalences du processus de mutation (mené à l'issue du processus de restructuration), car elle avait accepté le poste de médecin et approuvé son transfert. Le 9 novembre 2020, le Bureau régional l'a informée qu'elle conserverait sa classe P-6 à titre personnel et un administrateur a fait une demande de matériel informatique en prévision de son arrivée à Genève.

Plus tard, le 19 novembre 2020, la personne référente pour HR au Siège de l'OMS l'a informée que la lettre concernant sa nomination était en préparation, en précisant: «[la nomination] prendra effet le 1^{er} décembre 2020 au poste de classe P5 pour lequel vous avez été retenue [...] Nous attendons la décision du [Sous-Directeur général chargé des fonctions institutionnelles] concernant le maintien de votre classe P6 à titre personnel. La lettre de nomination sera modifiée rétroactivement si nécessaire.»* Son nouveau directeur a programmé plusieurs réunions avec le personnel et les partenaires externes à compter du 1^{er} décembre 2020.

Le 27 novembre 2020, lorsqu'elle a reçu sa lettre de mutation, elle a demandé si elle devait y ajouter une note manuscrite indiquant que sa classe était en cours d'examen par le Sous-Directeur général chargé des fonctions institutionnelles et n'avait pas encore été confirmée. Elle a ajouté avoir compris que, «si [le maintien de la classe] était accordé, il [pourrait] être appliqué rétroactivement»*. Elle a fêté son départ avec son équipe le 30 novembre 2020, a effectué une passation de fonctions et a rempli son évaluation de performance à la même date.

8. Dans son analyse de cette question, le GBA a relevé la jurisprudence énoncée au considérant 14 du jugement 2592 (mentionnée au considérant 5 du présent jugement). À la lumière des éléments de preuve, le GBA a affirmé que les parties s'étaient entendues sur plusieurs conditions essentielles jusqu'à la communication à la requérante de la lettre de mutation le 27 novembre 2020, après quoi celle-ci a demandé des éclaircissements sur plusieurs points. Il a estimé que certains de ces points étaient de simples formalités, mais que ceux qui concernaient son échelon, son traitement et le maintien de sa classe P-6 à titre personnel étaient des conditions essentielles sur lesquelles les parties ne s'étaient pas mises d'accord. Se fondant sur le considérant 12 du jugement 1775, le GBA a rappelé ce que le Tribunal y avait déclaré, à savoir que la rémunération était une clause fondamentale dans une proposition de contrat et que nul n'avait automatiquement droit à un grade ni à un échelon donné. Le GBA a conclu à ce sujet que les questions que la

* Traduction du greffe.

requérante avait posées à l'administration après avoir reçu la lettre de mutation démontraient que, tant que l'OMS n'avait pas répondu, les parties ne s'étaient pas entendues sur toutes les conditions essentielles de l'accord, même si des démarches avaient été accomplies pour préparer la mutation au poste en question, et que, par conséquent, il n'existait pas de contrat juridiquement contraignant au moment de son annulation.

9. Les arguments de l'OMS dans la présente procédure font essentiellement écho au raisonnement et à la conclusion du GBA, que le Directeur général a acceptés dans la décision attaquée. Toutefois, la requérante soutient, en substance, que, contrairement aux conclusions du GBA, son échelon, son traitement et le maintien de sa classe P-6 à titre personnel n'étaient pas des conditions essentielles du contrat. Se référant à la section III.5.9 du Manuel électronique, elle affirme qu'il appartient au Sous-Directeur général chargé des fonctions institutionnelles de décider s'il y a lieu ou non de maintenir une classe à titre personnel lors d'une sélection pour un poste de classe inférieure et que cette décision est distincte de celle qui concerne la mutation. Elle avance que les trois conditions essentielles à propos desquelles le GBA estimait que les parties ne s'étaient pas accordées se résumaient à une seule, à savoir la question de sa classe. Elle avance également que si l'OMS avait estimé que sa demande d'éclaircissements signifiait que la mutation n'était pas en place, elle aurait pu reporter la date de prise de fonction fixée au 1^{er} décembre 2020.

10. Le Tribunal reproduit ci-après la partie du considérant 12 du jugement 1775 qui peut s'avérer pertinente en l'espèce:

«12. Pour que le moyen du requérant puisse être accueilli, il doit démontrer qu'il y a eu accord et unité de vues sans réserve entre l'Organisation et lui-même sur les termes essentiels d'un contrat d'emploi. Le Tribunal ne peut voir dans son télex du 12 mars 1993 qu'une contre-proposition sur l'une des clauses les plus fondamentales du contrat proposé, à savoir la rémunération. On ne peut certainement pas y voir une acceptation sans réserve et le fait que cette contre-proposition soit présentée sous forme d'une revendication d'un droit ne change rien à sa nature; un employé potentiel n'a pas automatiquement droit à un grade ni à un échelon

donné et une offre indiquant le montant du traitement n'est pas acceptée si l'intéressé demande un montant supérieur [...]; les termes du télex de l'Organisation amènent tout à fait naturellement à conclure que la question du traitement n'était toujours pas réglée et restait assujettie à un complément de négociation.»

11. Il est à noter que, par un courriel du 27 novembre 2020, HR a transmis à la requérante sa lettre de mutation, qui comprenait ses conditions d'engagement. Il a été demandé à la requérante de bien vouloir «confirmer l'acceptation de [sa] mutation et des conditions d'emploi énoncées, par retour de courriel, en joignant un exemplaire signé de la lettre ainsi que le formulaire relatif aux frais de voyage et de déménagement occasionnés par la réinstallation dûment complété [...] dans les cinq jours»*. La requérante a également été priée d'accuser réception de ce courriel et de contacter HR si elle avait des questions.

Sur la question soulevée dans ce moyen, la requérante a envoyé, le 27 novembre 2020, la réponse suivante:

«Je comprends que le mémo concernant le maintien de la classe P6 à titre personnel est toujours en attente auprès du Sous-Directeur général chargé des fonctions institutionnelles. Existe-t-il un délai permettant de savoir quand cette question sera tranchée, par exemple une règle imposant de répondre dans les 60 jours à un mémo adressé aux Fonctions institutionnelles ? J'ai compris que le mémo avait été envoyé il y a plusieurs mois. Entre-temps, il y a plus de deux semaines, j'ai reçu du Bureau régional de l'Europe une lettre de suppression de poste indiquant que la question était réglée et confirmant que la classe serait maintenue.

Sinon, je comprends que si le maintien de la classe est accordé, il peut être appliqué rétroactivement.

En attendant, veuillez m'indiquer s'il convient d'ajouter à la signature une mention manuscrite précisant la situation.

Actuellement, je suis classée P6, échelon 5. Je vois que l'on me propose un classement P5, échelon 13, ce qui correspond à un traitement de base inférieur à celui que j'ai actuellement. Est-ce correct ? Je croyais que le traitement de base initial devait être au moins identique à mon traitement actuel. Veuillez me tenir informée.»*

* Traduction du greffe.

Selon le Tribunal, cette réponse semble indiquer qu'au moment des faits, la requérante a réalisé que la question de sa rémunération n'avait pas été réglée.

Dans sa réponse du 30 novembre 2020, HR a informé la requérante comme suit: «Ce message a pour but de vous informer que nous examinons les questions soulevées dans votre courriel du 27 novembre 2020 et répondrons très rapidement.»* La requérante a répondu comme suit: «Merci beaucoup, j'apprécie. Je comprends que je ne signe pas tant que je n'ai pas reçu de réponse, au cas où une quelconque phrase de [la] lettre devrait être modifiée.»* Le Tribunal est d'avis qu'il ne s'agissait pas d'une acceptation sans réserve des conditions de mutation énoncées dans la lettre. Par conséquent, c'est à juste titre que le Directeur général a accepté la conclusion du GBA selon laquelle, au moment de l'annulation de la mutation de la requérante au poste de médecin à Genève, les parties n'avaient pas conclu de contrat juridiquement contraignant. Le moyen visé au point i) est donc dénué de fondement.

12. S'agissant du moyen visé au point ii), la requérante affirme qu'en violation de la jurisprudence du Tribunal, la décision d'annuler sa mutation au poste de médecin a violé la promesse de mutation qui lui avait été faite. Elle fait valoir qu'elle avait immédiatement accepté l'offre de mutation le 25 septembre 2020, qu'une promesse de mutation avait été faite et que les quatre éléments d'une promesse étaient bel et bien réunis.

13. Au considérant 8 du jugement 4827, le Tribunal a rappelé que les quatre éléments requis pour qu'une promesse soit contraignante sont les suivants: premièrement, il doit y avoir l'assurance de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte; deuxièmement, la promesse doit émaner d'une personne compétente ou censée être compétente pour la faire; troisièmement, la violation de la promesse serait préjudiciable à la personne qui s'en prévaut; et quatrièmement, l'état de droit ne doit pas avoir changé entre la date de la promesse et le moment où elle doit être

* Traduction du greffe.

honorée. Le Tribunal a également déclaré que le troisième élément comprend deux sous-éléments: il faut, d'une part, que le bénéficiaire de la promesse se soit effectivement prévalu de cette promesse et, d'autre part, que le non-respect de la promesse lui ait causé un préjudice du fait qu'il s'en soit prévalu.

14. La requérante soutient que ces éléments étaient présents, car elle a reçu une offre de mutation au poste de médecin et de nombreuses démarches ont été menées à cette fin; l'offre de mutation émanait d'une autorité compétente. La requérante s'est fiée à la promesse de l'OMS à son détriment et les règles concernant la mutation n'ont pas changé entre le 25 septembre 2020, lorsqu'elle l'a acceptée, et le 1^{er} décembre 2020, date à laquelle elle devait prendre ses fonctions.

15. Le GBA a conclu à juste titre, en substance, que l'offre de nomination/mutation du 24 septembre 2020 ne constituait pas, de la part de l'OMS, une promesse contraignante et que, de surcroît, la mutation de la requérante au poste de médecin n'aurait pas pu se concrétiser sans son accord, qu'elle n'avait pas encore donné au moment de l'annulation de l'offre.

16. Le Tribunal constate que l'OMS a présenté l'offre de mutation à la requérante dans la lettre de mutation qui lui a été communiquée le 27 novembre 2020. Comme la requérante n'avait pas encore accepté cette offre au moment de l'annulation de sa sélection pour le poste en question, il n'existait pas d'accord contraignant qui aurait pu rendre l'OMS coupable de violation de cette promesse.

17. La décision d'annuler la sélection de la requérante n'a pas été entachée de détournement de pouvoir, contrairement à ce qu'affirme l'intéressée. Celle-ci ne fournit aucune preuve permettant au Tribunal de conclure que la décision d'annulation aurait été prise à des fins inappropriées, au sens du considérant 9 du jugement 3193, c'est-à-dire que la décision aurait été inspirée par des considérations étrangères aux intérêts de l'OMS. En outre, la requérante ne fournit aucune preuve que l'OMS aurait agi de mauvaise foi, au sens du considérant 5 du

jugement 4841, en ce qui concerne la décision d'annulation. Il s'ensuit que le Directeur général n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a accepté la conclusion du GBA sur ce point. Par conséquent, le moyen visé au point ii) est également dénué de fondement.

18. S'agissant du moyen visé au point iii), la requérante prétend que la décision du Directeur général d'annuler sa sélection pour le poste en question a également enfreint le principe de non-rétroactivité, qui interdit à une organisation d'appliquer rétroactivement une règle ou une pratique défavorable aux fonctionnaires, en particulier lorsqu'elle ne les a pas clairement prévenus à l'avance de ce changement. Selon elle, cette décision aurait été fondée sur la décision du Directeur général de revoir le processus de manifestation d'intérêt du Siège de l'OMS et donc de stopper les mutations.

19. Il résulte de la jurisprudence du Tribunal, par exemple du considérant 7 du jugement 4425, que le principe de non-rétroactivité exige qu'une nouvelle pratique administrative (qui doit également comporter une décision d'appliquer des critères plus stricts) soit clairement annoncée aux fonctionnaires avant d'être appliquée. Dans cette affaire, le Tribunal a estimé que rien n'étayait l'affirmation selon laquelle une décision de modifier les règles ou d'appliquer des critères plus stricts en matière de remboursement des frais des cures de type A ait été annoncée aux fonctionnaires de l'OEB avant qu'il soit décidé que la requérante ne serait pas remboursée pour une cure de type A.

20. En l'espèce, le GBA a conclu, à juste titre au vu des éléments de preuve, que le principe de non-rétroactivité ne s'appliquait pas, car la décision d'annuler la mutation de la requérante au poste de médecin ne se fondait pas sur une pratique ou une règle appliquée avec effet rétroactif qui portait atteinte à ses droits. Elle résultait plutôt de la découverte, dans le processus de sélection ayant abouti à sa nomination au poste susmentionné, d'irrégularités susceptibles de rendre ce processus illégal. Le GBA a rappelé, en substance, qu'en sa qualité de chef exécutif de l'OMS, le Directeur général a le pouvoir discrétionnaire de réexaminer ou d'annuler une décision, dans la

mesure où il agit de bonne foi et pour de bonnes raisons. Le Tribunal constate qu'en pratique l'action du Directeur général a consisté à annuler la décision de sélection, prise en application de règles qui étaient en vigueur au moment des faits, et à établir un nouveau processus de sélection basé sur de nouvelles règles. Il ne s'agissait pas, comme le suggère la requérante, d'appliquer une nouvelle règle ou pratique régissant la sélection contestée et dont elle n'aurait pas été informée à l'avance. Le principe de non-rétroactivité est donc inapplicable, de même que le principe de l'estoppel que la requérante invoque en lien avec celui-ci. Il s'ensuit que le moyen visé au point iii) est dénué de fondement.

21. C'est à juste titre que le Directeur général a accepté la conclusion du GBA selon laquelle, en décidant de suspendre et de réexaminer la procédure d'appel à manifestation d'intérêt pour la sélection en question et d'annuler la sélection de la requérante à un stade aussi tardif, l'OMS a effectivement manqué à son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante, lui causant ainsi un préjudice moral. Le Directeur général a également accepté la recommandation du GBA d'octroyer à la requérante 7 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ce que la requérante conteste dans le moyen visé au point iv).

22. En octroyant ce montant à titre de dommages-intérêts pour tort moral, après avoir établi les circonstances dans lesquelles la décision contestée avait été prise, le GBA a conclu à juste titre que la manière dont la sélection de la requérante avait été annulée à un stade aussi tardif avait indigné et déconcerté l'intéressée et lui avait causé un stress important, tout en créant une gêne vis-à-vis de ses collègues et homologues. Le GBA a toutefois déclaré que la requérante n'avait subi aucun préjudice professionnel ou pour sa carrière puisque l'OMS avait immédiatement pris des mesures pour qu'elle conserve un emploi.

23. La requérante soutient que cette conclusion était erronée. Elle prétend en particulier que, par cette conclusion, le GBA et le Directeur général ont omis de tenir compte du fait qu'elle avait été mutée à un

poste qui n'était comparable ni à son ancien poste ni au poste de médecin à Genève, et qu'au moment où la décision attaquée avait été prise, le Directeur général avait reçu le rapport du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation, selon lequel, en raison d'un grave trouble dépressif, elle avait été placée en congé de maladie. En outre, de nombreux collègues avaient été informés qu'elle travaillerait en qualité de médecin à Genève, mais pas des raisons qui avaient conduit à la suppression du poste, ce qui pouvait laisser supposer qu'elle avait commis une faute et la plaçait, à tous égards, dans une position très embarrassante vis-à-vis de ses collègues. Elle affirme également que, comme le poste en question lui avait été proposé, elle n'avait pas participé à la première phase de cartographie et d'établissement des équivalences en vue d'une mutation, menée à l'issue de la restructuration, et n'avait donc pas été prise en compte pour certains postes au sein du Bureau régional en octobre 2020. Cette dernière question est toutefois dénuée de pertinence pour évaluer le montant des dommages-intérêts pour tort moral correspondant au préjudice que la requérante a subi. Toutefois, comme l'OMS le fait valoir, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation n'a pas attribué la maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles de la requérante à la décision d'annulation et, en tout état de cause, la reconnaissance de sa maladie comme imputable au service avait abouti au remboursement de ses frais connexes. Néanmoins, et comme indiqué précédemment, la mauvaise foi n'ayant pas été prouvée, il est clair que l'octroi de 7 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral était une réparation inappropriée pour le préjudice moral que la requérante avait subi dans des circonstances où l'OMS avait manqué à son devoir de sollicitude. Le Tribunal estime que l'annulation brutale de sa mutation et le contexte général dans lequel la procédure de mutation a été menée n'ont pu être que très pénibles et décide que l'octroi d'une somme supplémentaire de 20 000 francs suisses constituera une juste compensation pour ce manquement.

24. S'agissant de la contestation par la requérante des aspects de la décision attaquée ayant trait au recours n° 175, introduit pour contester la décision de confirmer l'annulation du processus de sélection au poste

ayant fait l'objet de l'avis de vacance FT 2005302, le Tribunal rappelle les principes généraux applicables énoncés au considérant 2 du présent jugement. Il relève en outre que, dans la communication du 8 juin 2021 informant la requérante de la décision d'annulation, le Sous-Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles (ADG/UCN selon son sigle anglais) a notamment déclaré ce qui suit:

«Le processus de sélection sera annulé et le poste à nouveau publié, car, dans l'idéal, il est souhaitable que le décideur se voie proposer trois candidats, sachant qu'en l'espèce il n'y avait qu'un seul candidat recommandé. En outre, je recommande de mieux prendre en compte les candidats internes au stade de la présélection et d'adopter une approche plus inclusive pour inviter les candidats internes à l'examen écrit, sachant qu'en l'espèce seul un candidat interne a été invité à l'examen écrit.»*

25. Le Tribunal expose comme suit les moyens avancés par la requérante pour contester les éléments de la décision attaquée en tant qu'elle a trait au recours n° 175:

- 1) Le Directeur général a affirmé, à tort, qu'en prenant la décision attaquée, l'OMS n'a pas violé les considérations dominantes à prendre en compte dans la sélection, énoncées en particulier aux articles 4.2 et 4.4 du Statut du personnel et dans le Processus de sélection harmonisé.
- 2) Le Directeur général a affirmé, à tort, que la décision contestée n'était pas arbitraire et ne constituait pas un abus de pouvoir.
- 3) Le Directeur général a affirmé, à tort, que la décision contestée n'était pas contraire au devoir de sollicitude et de bonne foi de l'OMS.

26. Le Tribunal estime qu'il y a lieu d'exposer les dispositions ci-après avant d'examiner ces moyens. L'article 1.2 du Statut du personnel prévoit ce qui suit:

«1.2 Tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation mondiale de la Santé. Ils sont

* Traduction du greffe.

responsables envers lui dans l'exercice de leurs fonctions. En principe, le temps des membres du personnel est tout entier à la disposition du Directeur général.»

L'article 4.1 du Statut du personnel se lit comme suit:

«Le Directeur général nomme, transfère, mute et promeut les membres du personnel suivant les besoins du service sans distinction de race, de sexe ou de religion.»

L'article 4.2 du Statut du personnel énonce ce qui suit:

«La considération dominante dans la nomination, le transfert, la mutation ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération.»

La disposition 1050.4 du Règlement du personnel ajoute, sur le même sujet, qu'il convient de prendre dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné.

L'article 4.4 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit:

«Sans entraver l'apport de talents nouveaux, il y aura lieu de pourvoir les postes par voie de mutation de membres du personnel, selon les modalités et aux conditions fixées par le Directeur général, de préférence à d'autres personnes. [...]»

Les dispositions ci-après du Processus de sélection harmonisé, dont le paragraphe 1 fait référence à l'article 4.2 du Statut du personnel, s'appliquent également à cet aspect de la requête. Elles définissent, entre autres, le rôle du comité de sélection et celui du «décideur approprié»* dans le processus de sélection:

- Le paragraphe 13, sous la rubrique «Diversité»*, indique que «[l]e processus de sélection tiendra particulièrement compte des décisions/résolutions de l'Assemblée mondiale de la Santé concernant la diversité. L'engagement de l'Organisation d'accroître la représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ainsi que l'importance d'un

* Traduction du greffe.

recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, seront dûment pris en considération.»*

- Le paragraphe 14 énonçait notamment que «l'OMS s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion et au maintien dans l'Organisation»*.
- Le paragraphe 81 prévoit notamment que «[l]e comité de sélection examine l'ensemble des résultats de l'évaluation et choisit les candidats qui conviennent le mieux. [...]»*.
- Le paragraphe 82 énonce notamment que «[l]e comité est chargé de trouver des candidats qualifiés pour le poste. À cette fin, il classe les candidats dans différentes catégories. C'est à ce moment-là que le comité doit prendre en compte les éventuels atouts supplémentaires des candidats constatés lors de la présélection. Les candidats de la même catégorie sont considérés comme ayant les mêmes mérites. Parmi eux, le candidat interne sera prioritaire. Le genre et la répartition géographique seront ensuite pris en compte à titre de critères subsidiaires, le cas échéant et sous réserve de toute autre considération prioritaire qui pourrait s'appliquer entre des candidats internes. [...]»*.
- Le paragraphe 83 énonce notamment que, «[s]ur cette base, le comité de sélection soumet une recommandation finale dans un rapport de sélection [...] à l'intention du décideur concerné et y recommande, dans la mesure du possible, les trois candidats qui conviennent le mieux. [...]»*.
- Le paragraphe 86 énonce notamment que, «[s']agissant des postes allant jusqu'aux classes P6/D1 incluses, le comité de sélection formule sa recommandation par écrit au Sous-Directeur général du groupe au siège [...]»*.
- Le paragraphe 87 énonce que, «[d]ans le cas où des candidats recommandés possèdent les mêmes mérites, les considérations prioritaires énoncées aux paragraphes 10 et 14 seront appliquées.»*

* Traduction du greffe.

- Le paragraphe 88 prévoit que, «[s']agissant du paragraphe 82, les décideurs disposent de la même flexibilité que le comité de sélection et leur décision peut s'écarter de celle du comité. Leur décision doit être pleinement étayée et ils devront en répondre.»*
- En outre, le paragraphe 80 de la section III.4.2 du Manuel électronique énonce notamment que le comité de sélection «adresse sa recommandation au [Sous-Directeur général] de la division du poste concerné [...], à qui appartient la décision définitive»*.

27. Dans son avis, le GBA a relevé la jurisprudence concernant le caractère discrétionnaire d'une décision de sélection d'un fonctionnaire, celui-ci ayant tout de même le droit de voir sa candidature examinée de bonne foi et dans le respect des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. En outre, le GBA a notamment relevé que le comité de sélection n'avait recommandé que la requérante pour le poste mis au concours, mais que le Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles avait le pouvoir, conformément au paragraphe 80 de la section III.4.2 du Manuel électronique et au paragraphe 88 du processus de sélection harmonisé, de décider de la sélection finale et de déterminer s'il y avait lieu d'annuler le processus. Le GBA a conclu, en substance, que la décision du Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles d'annuler le processus de recrutement ne procédait pas d'un usage abusif de son pouvoir discrétionnaire, étant donné que le comité de sélection ne lui avait recommandé qu'un seul candidat et avait ainsi limité l'exercice de son pouvoir discrétionnaire pour déterminer quel était le candidat le plus qualifié conformément à l'article 4.2 du Statut du personnel. Il n'était donc pas déraisonnable que le Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles décide qu'un nouveau processus de sélection était nécessaire, car, si la présélection incombait au comité de sélection, la décision finale appartenait au Directeur général, Couverture

* Traduction du greffe.

sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles. Le GBA a également conclu que les motifs que le Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles avait fournis pour justifier l'annulation du processus étaient raisonnables, ce qui était également conforme à la jurisprudence du Tribunal énoncée, par exemple, au considérant 7 du jugement 1590, selon laquelle les motifs d'une décision doivent être fondés.

28. Le Tribunal estime qu'au vu des dispositions reproduites au considérant 26 du présent jugement, ainsi que des motifs que le Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles a fournis pour justifier sa décision d'annuler le processus de sélection, l'analyse et la conclusion du GBA sur ce point étaient pertinentes. Le fait de ne proposer le nom que d'un seul candidat au Directeur général, Couverture sanitaire universelle/Maladies transmissibles et non transmissibles ne lui laissait aucune latitude pour arrêter son choix définitif (dans le respect des articles 4.1, 4.2 et 4.4 du Statut du personnel et de la disposition 1050.4 du Règlement du personnel) comme le prévoyaient les paragraphes 81 à 83 et 86 à 88 du Processus de sélection harmonisé. Par conséquent, le moyen visé au point i) est dénué de fondement, dès lors que le Directeur général n'a pas commis d'erreur en acceptant la conclusion du GBA sur ce point dans la décision attaquée.

Par extension, le moyen visé au point ii) est également dénué de fondement. La prise d'une décision légale ne constitue pas un fondement permettant d'affirmer que cette décision est arbitraire ou entachée d'abus d'autorité, ce qui, en tout état de cause, n'est pas prouvé par les pièces du dossier. Le moyen visé au point iii) est également dénué de fondement. Comme l'a conclu le GBA à juste titre, la requérante n'a pas fourni d'éléments permettant de prouver que l'OMS avait manqué à son obligation de bonne foi en prenant la décision d'annuler le processus de sélection.

29. La conclusion de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard enregistré dans la procédure de recours interne est rejetée. Même si, selon la requérante,

le Directeur général a «inexplicablement contrevenu au délai réglementaire énoncé dans la règle 670 du GBA, selon lequel une décision définitive rendue à l'issue de la procédure de recours interne d'un fonctionnaire doit lui être notifiée dans un délai de 60 jours civils»*, et s'il y a eu d'autres retards entraînant un retard excessif dans la procédure de recours interne, la requérante n'a pas expliqué l'incidence que ce retard a eue sur sa situation (voir, par exemple, le jugement 4147, au considérant 13).

30. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans la mesure où la requérante y conteste cet aspect de la décision du Directeur général de rejeter son recours interne concernant le recours n° 175 dans la décision attaquée.

31. Obtenant en partie gain de cause, la requérante se verra octroyer des dépens d'un montant de 6 000 francs suisses au titre de la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses, en plus des 7 000 francs suisses qui lui ont déjà été versés.
2. L'OMS versera également à la requérante la somme de 6 000 francs suisses à titre de dépens.
3. La requête est rejetée en ce qu'elle conteste la décision attaquée pour ce qui est du recours n° 175.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 8 mai 2025, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.