

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

S. (n° 2)

c.

OMS

134^e session

Jugement n° 4531

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} J. S. S. le 19 février 2020 et régularisée le 23 mars, la réponse de l'OMS du 13 juillet 2020, la réplique de la requérante du 12 août et la duplique de l'OMS du 23 novembre 2020;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

La requérante conteste la décision de mettre fin à son engagement le 31 août 2018, date à laquelle elle a atteint l'âge de départ à la retraite conformément au Règlement du personnel alors en vigueur, ainsi que la décision de ne pas approuver une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4527, également prononcé ce jour, sur la première requête de l'intéressée, dans laquelle elle contestait la décision du Conseil exécutif de l'OMS de porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 au lieu du 1^{er} janvier 2018.

Le 23 décembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies décida que, «le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies porter[aient] à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés».

Le 13 janvier 2016, la directrice du Département des ressources humaines informa tous les fonctionnaires de l'OMS de la décision de l'Assemblée générale des Nations Unies, indiquant ce qui suit: «la date d'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite nécessitera une modification du Règlement du personnel de l'OMS, que nous soumettrons au Conseil exécutif. [...] Entre-temps, l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires de l'OMS recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 reste inchangé.»*

Le 15 avril 2016, la directrice du Département des ressources humaines adressa un autre courriel à tous les fonctionnaires, dans lequel elle indiqua ce qui suit: «En janvier 2017, l'administration présentera également les modifications du Règlement du personnel nécessaires pour relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. [...] Il est important de noter que ces modifications sont soumises à l'approbation du Conseil exécutif et prendront effet le 1^{er} janvier 2018.»*

À la 140^e session du Conseil exécutif de l'OMS, en janvier 2017, fut soulevée la question de savoir si la modification nécessaire pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 devait entrer en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément à la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de décembre 2015, ou à une date ultérieure, compte tenu des incidences financières pour l'OMS.

Le 1^{er} juin 2017, au cours de sa 141^e session, le Conseil exécutif décida que les modifications du Statut du personnel et du Règlement du personnel nécessaires pour porter l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans entreraient en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

* Traduction du greffe.

Les fonctionnaires de l’OMS en furent informés par un courriel de la directrice du Département des ressources humaines du 22 juin 2017.

En août 2017, la requérante, de même que d’autres fonctionnaires se trouvant dans une situation similaire, présenta une requête en révision de la décision de ne porter l’âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans qu’à compter du 1^{er} janvier 2019, au lieu du 1^{er} janvier 2018. Cette requête fut rejetée par une décision du 18 octobre 2017, qui, à terme, donna lieu à la décision définitive attaquée dans la première requête de l’intéressée.

Le 13 mars 2018, le supérieur hiérarchique de la requérante demanda que son engagement soit exceptionnellement prolongé d’un an. Le directeur par intérim du Département des ressources humaines indiqua dans une note à l’intention de la direction que le Département des ressources humaines ne soutiendrait pas la demande de prolongation exceptionnelle pour les raisons suivantes: les fonctions de la requérante pouvaient être reprises par un successeur à condition que le recrutement commence immédiatement; la requérante n’occupait pas de fonction spécialisée; et toute prolongation pouvait créer des obligations à plus long terme bien au-delà de 2019, puisqu’elle aurait alors le droit de rester en fonctions jusqu’à l’âge de 65 ans. Après avoir consulté le Bureau du Directeur général, le supérieur hiérarchique de la requérante décida de ne pas donner suite à la demande.

En mai 2018, la requérante fut informée verbalement que la demande de prolongation exceptionnelle de son engagement avait été rejetée.

Le 23 mai 2018, la requérante fut informée que son engagement prendrait fin le 31 août 2018, date à laquelle elle atteindrait l’âge de départ à la retraite de 62 ans, conformément à l’article 1020.1 du Règlement du personnel.

Le 26 juillet 2018, la requérante présenta une requête en révision de cette décision, prétendant que la décision de ne pas lui accorder de prolongation exceptionnelle de son engagement violait ses droits.

Le 31 août 2018, la requérante quitta l’Organisation.

La requête en révision de l'intéressée fut rejetée par une décision du 20 novembre 2018, dans laquelle il était indiqué que cette requête était sensiblement identique à sa précédente requête en révision relative à l'entrée en vigueur de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette décision renvoyait à celle du 18 octobre 2017 portant rejet de sa première requête en révision au motif qu'elle n'avait pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement. S'agissant de la conclusion de la requérante selon laquelle elle n'avait pas bénéficié d'une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite en violation de ses droits, il était indiqué que son supérieur hiérarchique avait présenté une demande en ce sens et qu'elle était en cours d'examen par le Département des ressources humaines et le Bureau du Directeur général. Ces derniers n'ayant pas appuyé la prolongation de son engagement, son supérieur hiérarchique avait décidé de ne pas donner suite à la demande et la requérante en fut informée en mai 2018. Dans le cadre de la requête en révision de l'intéressée, le Directeur général confirma également qu'il n'approuvait pas la demande de prolongation exceptionnelle de son engagement, car il n'avait pas relevé de circonstances exceptionnelles suffisantes pour justifier une telle prolongation.

Le 18 février 2019, la requérante introduisit un recours devant le Comité d'appel mondial contre la décision du 20 novembre 2018.

Dans son rapport du 24 septembre 2019, le Comité d'appel mondial conclut que le recours de la requérante n'était pas recevable dans la mesure où elle y répétait les mêmes arguments que dans son précédent recours qui avait donné lieu à sa première requête devant le Tribunal. Il conclut également que la décision de mettre fin à son engagement le 31 août 2018 avait été prise conformément aux règles et procédures applicables et que la décision de ne pas prolonger exceptionnellement l'engagement de la requérante au-delà de l'âge de départ à la retraite relevait du pouvoir d'appréciation et n'était entachée d'aucune partialité, mauvaise foi ou discrimination. Le Comité d'appel mondial recommanda au Directeur général de rejeter le recours dans son intégralité.

Le 22 novembre 2019, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de son recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration jusqu'à ce qu'elle atteigne le nouvel âge réglementaire de départ à la retraite de 65 ans. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de lui accorder au minimum 398 586 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel. Elle réclame 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 francs suisses à titre de dépens. Dans sa réplique, la requérante s'oppose aux demandes de jonction de l'Organisation.

L'OMS demande que la présente requête soit jointe à la première requête de l'intéressée ainsi qu'à plusieurs autres requêtes similaires formées par d'anciens fonctionnaires pour contester la mise en œuvre de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans ou, à titre subsidiaire, que toutes ces requêtes soient examinées au cours de la même session. Elle fait valoir que la requête est irrecevable, dès lors que la requérante entend contester sur le fond la légalité de la mise en œuvre de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans dans le cadre de multiples procédures distinctes devant le Tribunal. Elle fait également valoir que la requête est irrecevable *ratione materiae*, dès lors que la requérante n'a pas invoqué d'inobservation des termes de son engagement ni apporté la preuve d'un intérêt à agir. S'agissant de la conclusion relative à la décision de ne pas lui accorder de prolongation exceptionnelle de son engagement, l'OMS soutient qu'elle est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Si des dépens étaient octroyés, l'OMS demande que leur montant soit fixé par le Tribunal et que leur versement «soit subordonné à la réception des factures et des preuves de paiement, et à l'impossibilité pour la requérante de prétendre à un remboursement par d'autres sources»*.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Le 19 février 2020, une requête a été déposée devant le Tribunal par la requérante, ancienne fonctionnaire de l’OMS, en vue d’attaquer une décision du 22 novembre 2019 du Directeur général portant rejet de son recours contre une décision antérieure du 20 novembre 2018. Cette décision antérieure avait rejeté une requête en révision que la requérante avait présentée pour contester la décision de mettre fin à son engagement en août 2018 en raison du fait qu’elle avait atteint l’âge réglementaire de départ à la retraite et le rejet de sa demande relative à une prolongation exceptionnelle de son engagement au-delà de l’âge de départ à la retraite.

2. En décembre 2015, l’Assemblée générale des Nations Unies a décidé que l’âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devait être porté à 65 ans. Cette décision devait s’appliquer aux fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Elle prévoyait d’introduire cet âge réglementaire de départ à la retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

3. Au sein de l’OMS, les fonctionnaires ont été informés par un courriel de la directrice du Département des ressources humaines, daté du 13 janvier 2016, que le Règlement du personnel serait modifié en conséquence et un courriel adressé aux fonctionnaires le 15 avril 2016 indiquait que les modifications entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Or tel n’a pas été le cas. Par suite des processus de délibération et de prise de décision au sein de l’OMS, le Conseil exécutif de l’OMS a décidé le 1^{er} juin 2017 que le changement de l’âge réglementaire de départ à la retraite, tel qu’envisagé dans la décision de l’Assemblée générale des Nations Unies, entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Ce changement ne s’appliquerait donc pas aux fonctionnaires qui atteindraient l’âge de la retraite de 60 ou 62 ans en 2017 ou 2018.

4. Par lettre du 23 mai 2018, la requérante a été informée que, «conformément à l’article 1020.1 du Règlement du personnel, [son] engagement au sein de l’Organisation prendra[it] fin le 31 août 2018,

qui marque la date à laquelle [elle] atteindra[it] l'âge réglementaire de départ à la retraite tel que précisé à l'article 1020 du Règlement du personnel»*. À cet égard, la lettre reflétait avec justesse les dispositions du Règlement du personnel alors en vigueur. L'article 1020.1 du Règlement du personnel indiquait en termes péremptoirs que «[l]es membres du personnel prennent leur retraite [...]» à l'un des âges proposés en fonction de la situation personnelle du fonctionnaire et sous réserve d'une décision du Directeur général de prolonger exceptionnellement l'engagement d'un fonctionnaire au-delà de l'âge de départ à la retraite.

5. Même si l'OMS a toujours contesté son droit de le faire, la requérante a engagé les procédures internes de révision et d'appel pour contester la décision de mettre fin à son engagement en août 2018, ce qui a donné lieu au rapport du Comité d'appel mondial du 24 septembre 2019 recommandant le rejet du recours. Le Comité d'appel mondial a notamment conclu que la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante en application de l'article 1020.1 du Règlement du personnel «a[vait] été prise conformément aux Statut et Règlement du personnel applicables»*. Par lettre du 22 novembre 2019, la requérante a été informée du rejet de son recours. Comme indiqué précédemment, telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

6. La requérante avance ce qu'elle décrit comme cinq arguments juridiques de fond. Le premier est que l'OMS aurait violé une promesse concernant la soumission des modifications du Règlement du personnel relatives à l'âge réglementaire de départ à la retraite. Le deuxième argument, lié au premier, est que l'OMS aurait violé une promesse concernant la date d'entrée en vigueur des modifications nécessaires du Règlement du personnel. Le troisième est que le maintien du régime prévu à l'article 1020 du Règlement du personnel aurait violé le principe d'égalité de traitement. Le quatrième est que l'OMS aurait traité illégalement la demande de prolongation de la requérante. Le cinquième est que la résiliation de l'engagement de la requérante aurait violé une politique en matière de vieillissement en bonne santé. Le mémoire laisse planer

* Traduction du greffe.

une certaine ambiguïté sur la question de savoir s'il s'agit d'une politique de l'OMS uniquement ou de l'ONU plus généralement.

7. Quatre de ces cinq arguments (mais pas le quatrième relatif à la demande de prolongation) ont déjà été examinés dans un autre jugement rendu dans le cadre de la présente session (voir le jugement 4527) concernant une autre procédure dans laquelle la requérante figurait parmi les auteurs des quinze requêtes examinées, même si le contexte dans lequel les questions ont été soulevées dans l'autre procédure était différent. Dans la présente affaire, les moyens de la requérante comportent une lacune, en ce qu'ils ne font pas apparaître en quoi l'un quelconque de ces quatre arguments (qui, sur le fond, ont d'ailleurs été rejetés dans le cadre de l'autre procédure) aurait une incidence sur la légalité du Règlement du personnel alors en vigueur qui a été appliqué à la requérante dans la lettre du 23 mai 2018 mettant fin à son engagement. La requérante n'ayant pas démontré que le Règlement du personnel qui était appliqué n'avait aucun effet juridique, l'OMS était en droit, et même obligée, de l'appliquer. Comme indiqué précédemment, la règle applicable était libellée en termes péremptoires.

8. Toutefois, il reste à examiner le moyen de la requérante selon lequel une demande faite le 13 mars 2018 en vue d'obtenir la prolongation de son engagement au-delà de l'âge de départ à la retraite n'aurait pas été examinée selon les exigences énoncées dans le Règlement du personnel et dans les dispositions applicables du Manuel électronique de l'OMS. La réserve mentionnée à la fin du considérant 4 se trouve à l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel, qui prévoit notamment ce qui suit: «Dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Organisation, prolonger l'engagement d'un membre du personnel au-delà de l'âge de départ à la retraite [...]». Cette disposition contient certaines réserves qui ne sont pas pertinentes en l'espèce, car la question centrale soulevée par la requérante dans son moyen est celle de savoir si la décision de rejeter la demande de prolongation a été effectivement examinée par le Directeur général lui-même. Mais, en outre, la requérante soutient également que le rejet de sa demande de prolongation aurait violé des promesses contraignantes faites

antérieurement par le Directeur général fin 2017, aurait été entaché d'erreurs, n'aurait pas tenu compte de certains faits et aurait violé le principe d'égalité de traitement. De plus, elle soutient que ce rejet constituait un acte de représailles.

9. La demande de prolongation a été présentée dans les circonstances suivantes. Par un mémorandum daté du 13 mars 2018, le Sous-directeur général chargé de la préparation aux situations d'urgence (supérieur hiérarchique de la requérante) a demandé au Directeur général de «[déroger à la règle de] l'âge réglementaire de départ à la retraite»* pour la requérante. Cette demande a été examinée par le directeur par intérim du Département des ressources humaines, qui ne l'a pas appuyée. Une annotation en ce sens, datée du 3 avril 2018, a été apposée sur le mémorandum du 13 mars 2018. La demande a été examinée par le Bureau du Directeur général et une nouvelle annotation datée du 4 mai 2018 a été apposée sur ce même mémorandum, indiquant que la demande n'était pas approuvée. La requérante en a été informée le 15 mai 2018 ou aux environs de cette date. Parmi les pièces produites devant le Tribunal figure un mémorandum daté du 20 novembre 2018, émanant de la directrice du Département des ressources humaines, à l'intention de la requérante portant rejet, sur le fond, de sa requête en révision administrative de la décision de mettre fin à son engagement en raison du fait qu'elle avait atteint l'âge réglementaire de départ à la retraite et du refus de prolonger exceptionnellement son engagement. Les documents présentés par la requérante et constituant la requête en révision (datée du 26 juillet 2018) et l'étayant (21 septembre 2018) n'ont pas été produits devant le Tribunal, mais l'essentiel des arguments qu'elle avance dans ladite requête en révision ressort assez clairement du mémorandum du 20 novembre 2018.

10. Il convient d'examiner les moyens des parties en commençant par un argument de l'OMS selon lequel aucune demande de prolongation prévue à l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel n'a été faite par la requérante. L'OMS soutient qu'une telle demande doit

* Traduction du greffe.

être faite par écrit et par le fonctionnaire concerné. Le Règlement du personnel ne contient aucune règle expresse à cet effet. La disposition sur laquelle s'appuie l'OMS, à savoir l'article 1225.2 du Règlement du personnel, concerne une question limitée, le rejet implicite d'une requête écrite, et est, à tout le moins, équivoque sur la question de savoir si, de manière générale, toute requête concernant une décision doit être présentée par un fonctionnaire et par écrit. La disposition applicable du Manuel électronique de l'OMS relative aux demandes de prolongation (paragraphe 20 de la section III.10.8) n'exige pas que la demande soit faite directement par le fonctionnaire concerné, mais indique simplement que ce type de demande doit être soumis au Directeur général par l'intermédiaire du directeur du Département des ressources humaines. Le mémorandum du 13 mars 2018 a ensuite été traité par l'OMS comme ayant été établi au nom de la requérante, comme cela ressort de la décision du 20 novembre 2018 relative à la révision administrative. Il est plus exact de considérer que l'obligation qui incombe au Directeur général d'examiner une demande de prolongation conformément à l'article 1020.1.4 du Règlement du personnel peut s'imposer dans des circonstances où la demande n'est pas faite par le fonctionnaire concerné lui-même, mais en son nom et avec son accord. Le fait que ce système s'applique à une demande de prolongation faite au nom d'un fonctionnaire (par un autre fonctionnaire de rang plus élevé) est conforme à l'idée que les supérieurs hiérarchiques de premier niveau ou de niveaux supérieurs évaluent les besoins de l'organisation au moment où le départ à la retraite réglementaire d'un fonctionnaire est imminent et examinent la façon dont ces besoins peuvent être satisfaits.

11. Cette considération conduit à traiter à ce stade du moyen de la requérante selon lequel la demande de prolongation n'aurait pas été examinée par le Directeur général. Il n'est apparemment pas contesté qu'effectivement le mémorandum du 13 mars 2018 n'a pas été examiné par le Directeur général avant que la demande soit rejetée par le Bureau du Directeur général en mai 2018. Or il aurait dû l'être. Toutefois, il ressort clairement du mémorandum de la directrice du Département des ressources humaines daté du 20 novembre 2018 qu'à l'époque le Directeur général avait lui-même examiné la demande de prolongation

et décidé de ne pas l'approuver. Le mémorandum précisait les raisons de sa décision et de sa conclusion finale selon laquelle il n'existait pas de «circonstances exceptionnelles suffisantes pour justifier une prolongation»*. En règle générale, le processus de révision offre la possibilité pour une administration de réexaminer une décision administrative antérieure et d'en évaluer le bien-fondé. Dans ce cadre, l'administration peut rendre une décision qui rectifie la décision antérieure ou remédie à ses insuffisances. C'est ce qui s'est produit en l'espèce. Partant, l'absence d'examen initial par le Directeur général lui-même de la demande de prolongation a été réparée lorsqu'il a procédé à cet examen dans le cadre de la révision administrative. Cette situation est en partie reflétée dans la jurisprudence du Tribunal, où il est affirmé que le simple fait qu'une décision ait été viciée à l'origine, si elle a été ultérieurement rectifiée, ne suffit pas à justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral (voir le jugement 4156, au considérant 5).

12. Outre la question juridique relative à l'implication du Directeur général dans le processus de décision, la requérante soutient, premièrement, que le rejet de la demande de prolongation constituait une violation de la promesse faite antérieurement par le Directeur général d'examiner chaque demande lui-même et de dresser une liste de critères transparente, deuxièmement, qu'il était entaché d'erreurs et ne tenait pas compte de certains faits (parce que les raisons du rejet ne concordaient pas avec celles données par le Sous-directeur général chargé de la préparation aux situations d'urgence pour justifier la demande de prolongation dans son mémorandum du 13 mars 2018) et, troisièmement, qu'il violait le principe d'égalité de traitement (parce qu'il y a eu un examen sélectif des demandes de certains fonctionnaires, favorisant ceux qui travaillaient au Siège). Ce dernier point relève de la spéculation et n'est fondé que sur quelques demandes de prolongation approuvées (voir, par exemple, le jugement 2669, au considérant 9). Toutefois, de manière plus générale, ces moyens omettent de reconnaître le large pouvoir d'appréciation, admis et accepté par le Tribunal, dont dispose un chef exécutif pour décider de maintenir en activité un

* Traduction du greffe.

fonctionnaire au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite et le contrôle restreint que peut ainsi exercer le Tribunal (voir, par exemple, les jugements 2669, au considérant 8, et 4016, au considérant 10). La conclusion du Directeur général selon laquelle le poste de la requérante pouvait être repris par un successeur dûment recruté (considérée comme ne concordant pas avec le point de vue du Sous-directeur général chargé de la préparation aux situations d'urgence) était fondée sur une analyse menée par le Département des ressources humaines. Il relève bien du pouvoir d'appréciation du Directeur général d'en tirer une telle conclusion, sous réserve de ce qui sera indiqué ci-après au sujet d'un éventuel détournement de pouvoir.

13. Malgré ce qui a été dit précédemment sur l'étendue du pouvoir d'appréciation dont dispose un chef exécutif pour prolonger un engagement et sur le contrôle restreint que peut exercer le Tribunal, une telle décision peut être contestée au motif que son auteur n'a pas usé de son pouvoir de bonne foi ou, plus généralement, qu'elle relevait d'un abus de pouvoir. C'est ce que fait la requérante au motif que la décision de rejeter la demande de prolongation de son engagement était fondée notamment sur l'idée selon laquelle faire droit à sa demande affaiblirait la position de l'administration dans le cadre de son premier recours interne contre la décision de mettre en œuvre le nouveau régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 2019 au lieu du 1^{er} janvier 2018.

14. Le fondement factuel de cette affirmation est un document daté du 23 mars 2018, établi au sein du Département des ressources humaines à l'intention de la directrice du Département, selon lequel deux demandes de prolongation avaient été reçues, l'une concernant la requérante et l'autre concernant un autre fonctionnaire. Ce document contient une liste de trois notes numérotées au sujet de la requérante. La troisième est libellée dans les termes suivants: «iii) Accepter cette prolongation affaiblirait la position de l'OMS en rapport avec le recours [de la requérante] contre la mise en œuvre de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans»*. Or cette considération est radicalement

* Traduction du greffe.

inopérante. La question essentielle est de savoir si cela a influé sur la décision du Directeur général. Le résumé des motifs justifiant sa décision, qui figure dans la décision de révision du 20 novembre 2018, recense cinq motifs. Premièrement, les fonctions afférentes au poste de la requérante pouvaient être reprises par un successeur dûment recruté; deuxièmement, il ne s'agissait pas de fonctions spécialisées; troisièmement, en l'absence de besoins exceptionnels liés aux fonctions et aux opérations, une prolongation serait contraire à la résolution du Conseil exécutif [du 1^{er} juin 2017]; quatrièmement, la requérante avait a priori conscience de la date de son départ à la retraite lorsqu'elle est entrée au service de l'OMS; et cinquièmement, de façon connexe, cette date de départ à la retraite étant connue, la succession pouvait être planifiée.

15. Peut-on en déduire qu'il existait un sixième motif, non exprimé, qui aurait influencé le Directeur général, à savoir que l'octroi de la prolongation affaiblirait la position de l'OMS dans d'autres procédures? Il y a lieu de rappeler que si un requérant prétend qu'une décision n'a pas été prise de bonne foi ou a été prise à des fins inappropriées, il lui incombe d'établir l'absence de bonne foi, la partialité ou les fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4264, au considérant 10, 4146, au considérant 10, 3743, au considérant 12, et 2472, au considérant 9). Il s'agit là d'une allégation grave qui doit être clairement étayée. Même en tenant compte du fait que le résumé des motifs du Directeur général, évoqué ci-dessus, figurait dans un document établi par la directrice du Département des ressources humaines, on ne saurait en déduire, eu égard aux cinq motifs recensés, qu'il existait un motif supplémentaire non exprimé. En conséquence, la requérante n'a pas démontré que le rejet de sa demande constituait une mesure illégale de représailles à son encontre. Il convient de relever que le Comité d'appel mondial, qui a examiné la question dans son rapport, est parvenu à la même conclusion.

16. Le moyen de la requérante selon lequel le rejet de sa demande de prolongation était entaché d'une erreur de droit est dénué de fondement.

17. Il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments de l'OMS concernant la recevabilité de la présente requête. En l'espèce, l'OMS sollicite la jonction de la requête avec d'autres requêtes formées par des fonctionnaires dont l'engagement a pris fin dans des circonstances sensiblement identiques ou, à titre subsidiaire, demande que toutes ces requêtes soient examinées au cours de la même session. C'est cette dernière solution qui a été retenue. La requérante s'oppose à la jonction. Bien que les événements sur lesquels reposent ces différentes requêtes soient essentiellement les mêmes et que certains des arguments juridiques soient similaires ou identiques, une jonction ne se justifie pas et chaque requérant est en droit de voir sa requête examinée dans le cadre d'un jugement traitant de sa situation et de son argumentation propres.

18. La requérante n'ayant pas établi que la décision de mettre fin à son engagement ou le refus de prolonger exceptionnellement son engagement étaient entachés d'erreurs de droit, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Clément Gascon, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE CLÉMENT GASCON ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ