

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

B.
c.
OMS

138^e session

Jugement n° 4858

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} M. B. le 13 juillet 2021, le mémoire en réponse de l'OMS du 25 octobre 2021, la réplique de la requérante du 17 février 2022, la duplique de l'OMS du 9 juin 2022, les écritures supplémentaires de la requérante du 11 septembre 2023 et les observations finales de l'OMS du 24 novembre 2023;

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

Après avoir examiné le dossier;

Vu la décision du Président du Tribunal de rejeter la demande de la requérante tendant au report du jugement de l'affaire;

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

La requérante conteste la décision de la révoquer immédiatement pour faute très grave.

La requérante est un ancien membre du personnel de l'ONUSIDA – programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Elle est entrée au service de l'ONUSIDA en décembre 2009. Le 1^{er} février 2013, elle a été affectée au poste P-4 de conseillère technique, puis réaffectée le 1^{er} juin 2015 à un autre programme sous la supervision directe de M. S. En février 2016, l'ONUSIDA reçut des allégations anonymes selon lesquelles M. S. aurait commis une faute. La personne ayant signalé ces actes

répréhensibles indiquait dans ses allégations que les courriels de M. S. pouvaient prouver qu'il avait commis une faute. En avril 2016, la requérante fut informée qu'elle était temporairement réaffectée à un autre service dès lors qu'elle et son supérieur hiérarchique direct, M. S., avaient reconnu entretenir une relation personnelle.

L'ONUSIDA demanda au déontologue hors classe de procéder à une évaluation préliminaire des allégations de faute. Cette évaluation consistait à examiner les courriels de M. S. sur la période allant du 24 août 2015 au 24 février 2016. Le nom de la requérante apparaissait dans le cadre d'une allégation d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que d'une allégation de détournement de fonds formulée à l'encontre de M. S. En mars 2016, M. S. fut formellement informé des allégations le concernant. L'ONUSIDA reçut d'autres communications anonymes sur ces allégations en mars et avril 2016.

Le 7 novembre 2016, la requérante écrivit au Directeur exécutif de l'ONUSIDA, accusant un directeur exécutif adjoint de harcèlement sexuel pour des faits qui s'étaient produits en mai 2015. Le Directeur exécutif répondit que, même si son courriel avait été envoyé en dehors du délai imparti pour déposer une plainte formelle, l'affaire avait été renvoyée au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) pour qu'il mène une enquête. Une enquête formelle fut ouverte en décembre 2016 et un rapport initial fut présenté en septembre 2017, puis un additif fut publié un an plus tard, en décembre 2017, après réception d'informations complémentaires. L'IOS recommanda le classement de l'affaire, estimant que les allégations n'étaient pas fondées. L'affaire fut rouverte en avril 2018 suite à la communication d'allégations supplémentaires formulées contre l'auteur présumé du harcèlement sexuel.

Dans l'intervalle, à partir d'avril 2017, la requérante fut absente la plupart du temps au titre soit d'un congé de maladie, soit d'un congé spécial, soit d'un congé de maternité, soit de congés annuels et fut promue à la classe P-5 avec effet au 1^{er} septembre 2017.

Le 11 juillet 2018, l'IOS informa l'ONUSIDA qu'il convenait de suspendre à nouveau l'enquête sur les allégations de faute visant M. S. et la requérante compte tenu de la réouverture de l'enquête sur les

allégations de harcèlement sexuel. L'IOS souligna toutefois que, lors de son examen préliminaire des allégations de faute, il avait recueilli des éléments de preuve selon lesquels M. S. et la requérante s'étaient livrés à des pratiques frauduleuses, avaient fait un usage abusif du budget consacré aux voyages et des ressources informatiques de l'ONUSIDA et avaient eu un comportement non professionnel.

Le 15 avril 2019, dans un courriel intitulé «Avis au personnel»*, l'ONUSIDA fit savoir à l'ensemble des membres du personnel qu'un article concernant certains faits en lien avec l'ONUSIDA était paru dans la presse. Ce courriel indiquait en particulier que, début 2016, une allégation de faute avait été formulée contre un membre du personnel et qu'après examen préliminaire l'affaire avait été renvoyée pour complément d'enquête. Toutefois, fin 2016, l'IOS avait suspendu l'enquête afin de préserver l'intégrité d'une affaire de harcèlement sexuel qui était potentiellement liée. L'enquête sur l'affaire relative à la faute avait été reprise en janvier 2018 avant d'être suspendue une seconde fois après que l'affaire de harcèlement sexuel, initialement classée pour défaut de fondement, avait été rouverte en avril 2018. L'enquête sur cette affaire avait été confiée au Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (BSCI) et l'enquête sur l'affaire de faute reprendrait dès que possible. Le Directeur exécutif de l'ONUSIDA s'était récusé.

Au milieu de l'année 2019, l'enquête sur l'affaire de faute fut confiée à une société d'enquête externe, qui fut chargée d'examiner les éléments de preuve, de mener des entretiens et de présenter ses conclusions sous la forme d'un rapport. Le 19 septembre 2019, l'enquêteur externe informa la requérante qu'elle faisait l'objet d'une enquête et l'invita à un entretien, soulignant qu'elle avait l'obligation de coopérer aux activités d'enquête et que l'enquête portait sur des «allégations, et non des faits prouvés»*. Malgré les demandes répétées de l'enquêteur externe et de l'ONUSIDA, la requérante ne participa pas à l'entretien.

* Traduction du greffe.

La société d'enquête externe rendit son rapport d'enquête le 22 novembre 2019, rappelant que des allégations anonymes de faute avaient été formulées en février 2016 contre M. S. À la suite d'une évaluation préliminaire effectuée par le déontologue hors classe et le conseiller juridique principal de l'ONUSIDA, deux autres membres du personnel, dont la requérante, firent également l'objet de l'enquête. La société d'enquête externe recueillit et examina les documents fournis par l'IOS et l'ONUSIDA et mena quelques entretiens. Elle recueillit des éléments de preuve révélant des irrégularités dans les absences de la requérante, ses missions et ses demandes d'autorisation de voyage, ainsi qu'une utilisation inappropriée des ressources informatiques de l'ONUSIDA, puisqu'elle utilisait régulièrement son adresse électronique pour échanger des messages à connotation sexuelle et au contenu explicite. Il y avait également des preuves qu'elle avait détourné les fonds de l'ONUSIDA pour servir ses intérêts personnels et qu'elle entretenait une relation intime avec M. S., son supérieur hiérarchique direct, sans le signaler à l'Organisation pour que soient prises les mesures voulues.

Le 2 décembre 2019, l'ONUSIDA informa la requérante qu'il avait reçu le rapport de la société d'enquête externe, dont il ressortait que les allégations faisant état d'absences non autorisées, d'irrégularités dans les voyages, de non-signalement d'une relation personnelle, d'un comportement non professionnel et d'un usage abusif des fonds et des ressources de l'ONUSIDA étaient fondées. Par conséquent, elle fut accusée non seulement de ne pas avoir respecté les règles de conduite pour les membres du personnel, mais également d'avoir manqué à son obligation de participer aux activités d'enquête puisqu'elle avait refusé de participer à l'entretien organisé par l'enquêteur externe. En conséquence, elle pouvait faire l'objet d'une mesure disciplinaire, y compris une révocation et une révocation immédiate. Toutefois, avant qu'il soit décidé si elle avait commis une faute ou non, elle fut invitée à présenter, dans un délai de huit jours, ses observations écrites sur les allégations contenues dans le rapport d'enquête et examinées dans la lettre de notification des charges.

Le représentant légal de la requérante répondit le 10 décembre 2019 que sa cliente réfutait catégoriquement les accusations. La faute alléguée était censée avoir été commise plus de trois ans auparavant et la requérante n'avait pas été formellement informée des accusations portées contre elle avant de recevoir la lettre de notification des charges, ce qui suscitait de sérieux doutes quant à leur véracité. Le représentant légal prétendit que la requérante était victime de représailles pour avoir déposé une plainte interne pour harcèlement sexuel. Il demanda un délai supplémentaire afin que l'intéressée puisse présenter ses observations, soulignant qu'elle était malade. Cette demande fut rejetée.

Par lettre du 11 décembre 2019, la requérante fut informée qu'elle avait été mise en congé administratif sans traitement à compter du 9 octobre 2019.

Le 12 décembre 2019, la requérante écrivit un courriel à la Directrice exécutive, réfutant toutes les accusations portées contre elle et alléguant qu'elle avait été implicitement licenciée. Le lendemain, le 13 décembre 2019, elle se vit notifier la décision de la Directrice exécutive de la révoquer immédiatement pour faute très grave et fut informée de la possibilité de faire appel de cette décision devant le Comité d'appel mondial de l'OMS (ci-après le «Comité»), ce qu'elle fit le 13 avril 2020.

Dans ses recommandations du 18 janvier 2021, le Comité estima que l'enquête sur les allégations de faute et la procédure disciplinaire étaient conformes aux règles applicables. Le droit de la requérante à une procédure régulière avait été respecté et l'intéressée avait notamment eu la possibilité de fournir des éléments de preuve à décharge au cours de la procédure d'enquête et de répondre aux accusations avant que l'ONUSIDA ne rende sa décision. Le Comité ne trouva aucune preuve que l'enquête ou la procédure disciplinaire étaient entachées d'un vice de procédure ou d'un vice de fond. Il estima que la décision de révoquer immédiatement la requérante reposait sur des éléments de preuve permettant de conclure à sa culpabilité au-delà de tout doute raisonnable et que les conclusions de faute n'étaient entachées d'aucune erreur de fait ou de droit; il ne trouva pas non plus de preuve de parti pris, de

préjugé ou de représailles contre la requérante. Enfin, il considéra que la mesure disciplinaire de révocation immédiate était proportionnée.

Le 20 janvier 2021, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA approuva les recommandations du Comité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée avec toutes les conséquences de droit qui en découlent et d'ordonner sa réintégration dans un poste P-5 au sein de l'ONUSIDA avec plein effet rétroactif.

Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du préjudice psychologique causé par l'enquête menée à son sujet et les autres mesures irrégulières prises par l'ONUSIDA à son encontre, ainsi que des dommages-intérêts exemplaires. Elle réclame également des dépens en lien avec le dépôt de sa requête et l'appel interne, ainsi que des intérêts sur toutes les sommes qui lui seront octroyées, au taux de 5 pour cent l'an à compter du 13 décembre 2019 jusqu'à la date à laquelle tous les montants dus auront été intégralement payés. Enfin, elle réclame toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête pour défaut de fondement. Elle souligne qu'une réintégration n'est pas souhaitable dès lors que les agissements de la requérante ont irrémédiablement compromis leur relation de confiance.

CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision de la Directrice exécutive de l'ONUSIDA en date du 20 janvier 2021, par laquelle, suivant les recommandations du Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité») du 18 janvier 2021, celle-ci a rejeté son appel interne et confirmé la décision qu'elle avait prise le 13 décembre 2019 de la révoquer immédiatement pour faute très grave sur la base de neuf chefs d'accusation numérotés et d'un non numéroté.

2. La présente requête est la première formée par la requérante devant le Tribunal. Dans sa réplique, elle sollicite la jonction de celle-ci avec sa deuxième requête. Dans ses deuxième, troisième et quatrième requêtes, elle sollicite leur jonction avec la présente requête. Bien que les quatre requêtes concernent des faits et des décisions qui, du point de vue de la requérante, sont étroitement liés, les questions juridiques soulevées sont en partie différentes et les décisions attaquées portent sur des sujets distincts. En conséquence, la présente requête ne sera pas jointe aux trois autres.

3. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral, mais ne cite pas de témoins dans sa requête. Dans sa réplique, elle demande au Tribunal d'interroger les témoins suivants: M^{me} Ca., M^{me} Cr., M^{me} Ho., M. Le., M. Lo., M. Si., M. Sw. et M. W. En substance, elle demande au Tribunal de remplacer les enquêteurs et le Comité dans leur rôle consistant à établir les faits afin de déterminer:

- i) si sa révocation immédiate était la conséquence de représailles,
- ii) qui avait révélé l'existence de l'enquête à la presse et
- iii) si elle était dans l'incapacité de participer à l'enquête en raison de son problème de santé.

Compte tenu de son imprécision et de son ampleur, cette demande doit être rejetée. La requérante aurait pu demander, au cours de l'instance disciplinaire ou, au plus tard, dans le cadre de l'appel interne, que les témoins, qu'elle nomme ici devant le Tribunal, soient entendus, mais elle ne l'a pas fait. Ainsi, le fait que ces personnes n'aient pas été interrogées au cours de la procédure disciplinaire et de l'appel interne, ou qu'elles n'aient pas été interrogées au sujet des faits recensés ici par la requérante, n'établit pas que la procédure était entachée d'une erreur de droit (voir les jugements 4764, au considérant 7, et 4227, au considérant 12). Il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal que l'enquête interne et les organes de recours interne sont les premières instances d'établissement des faits (voir le jugement 4171, au considérant 5). Par conséquent, il n'est pas imposé ni même envisagé, pour l'exercice par le Tribunal de son rôle consistant à examiner des décisions disciplinaires ou des décisions relatives à un harcèlement, que

de nouveaux éléments de preuve soient produits dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Toute erreur à cet égard repose essentiellement sur l'évaluation des éléments de preuve par le décideur concerné, c'est-à-dire des éléments de preuve dont il dispose (voir le jugement 4764, au considérant 13). Nonobstant la demande tendant à ce qu'il interroge des témoins, qui n'est pas acceptable, le Tribunal considère que les écritures et les pièces présentées par les parties sont suffisantes pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause dans cette affaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

4. La requérante avance dix moyens (qu'elle qualifie également d'«arguments»^{*}) sous les titres suivants. Le «Moyen 3»^{*} contient 14 sous-rubriques numérotées de i) à xiv).

- 1) Le fait de mener une évaluation préliminaire des allégations mettant en cause la requérante a violé le principe de garantie d'une procédure régulière et les propres règles et procédures de l'Organisation.
- 2) L'ouverture de l'enquête concernant la requérante a accusé un retard excessif et déraisonnable.
- 3) L'enquête menée par la société d'enquête externe et sur laquelle était fondée la décision attaquée était entachée d'un vice de procédure et d'un vice de fond. Ce moyen contient les 14 sous-rubriques suivantes:
 - i) L'ONUSIDA a exercé une pression et une influence abusives sur les enquêteurs externes, ce qui a compromis l'enquête;
 - ii) Dès lors que les enquêteurs externes ne jouissaient pas d'une indépendance opérationnelle, l'enquête était irrémédiablement entachée d'un conflit d'intérêts;
 - iii) Les enquêteurs ont commencé à enquêter sans en informer la requérante;
 - iv) La requérante a été privée de son droit de connaître l'identité de son accusateur;

^{*} Traduction du greffe.

- v) La société d'enquête externe n'a pas recueilli, accepté et pris en considération tous les éléments de preuve pertinents;
 - vi) Tous les documents et éléments de preuve pertinents n'ont pas été communiqués;
 - vii) Des faits et des observations ont été ignorés ou n'ont pas été dûment pris en considération;
 - viii) Les enquêteurs ont dépassé leur mandat d'établissement des faits;
 - ix) L'administration a manqué à son devoir de confidentialité envers la requérante en révélant des détails sur l'enquête à des membres du Conseil de coordination du Programme (CCP) et à la presse;
 - x) La réputation de la requérante a été compromise;
 - xi) La requérante a été privée du droit à la présomption d'innocence et n'a pas eu le bénéfice du doute;
 - xii) L'Organisation a violé le droit de la requérante de ne pas s'incriminer elle-même;
 - xiii) L'administration ne s'est pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute raisonnable; et
 - xiv) Le rapport d'enquête et la décision attaquée constituent des actes de représailles.
- 4) La Directrice exécutive a conclu à tort que la requérante s'était livrée à des pratiques frauduleuses et avait détourné les fonds de l'ONUSIDA en collusion avec son supérieur hiérarchique.
- 5) La Directrice exécutive a conclu à tort qu'il y avait des irrégularités dans les missions de la requérante, ses absences enregistrées ou ses demandes d'autorisation de voyage, et une collusion dans les voyages correspondants de son supérieur hiérarchique.
- 6) La Directrice exécutive a conclu à tort que la requérante avait omis de signaler une relation personnelle et que les intérêts privés de la requérante étaient incompatibles avec les intérêts de l'ONUSIDA.

- 7) La Directrice exécutive a conclu à tort que la requérante s'était absentée sans autorisation pour des rencontres privées alors qu'elle était en service pour l'ONUSIDA et pendant les heures de travail.
- 8) La Directrice exécutive a conclu à tort que la requérante avait eu des relations sexuelles dans les locaux de l'ONUSIDA et lors de missions officielles.
- 9) La Directrice exécutive a conclu à tort que la requérante avait régulièrement utilisé les ressources informatiques de l'ONUSIDA de manière inappropriée et que l'usage qu'elle en avait fait était incompatible avec les intérêts de l'ONUSIDA et contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication.
- 10) La Directrice exécutive n'a pas dûment tenu compte des circonstances atténuantes ni respecté le principe de proportionnalité.

Dès lors que les «arguments» et les «moyens» de la requérante sont répétitifs et se recoupent, le Tribunal les examinera dans les considérants qui suivent, après les avoir regroupés dans un ordre logique. En outre, dans sa réplique et dans ses écritures supplémentaires, la requérante avance d'autres arguments en lien avec les moyens contenus dans sa requête. Le Tribunal les examinera en même temps que les moyens auxquels ils se rapportent.

La requérante demande également la communication d'un certain nombre de documents. Le Tribunal se prononcera sur cette demande au considérant 5 ci-après.

5. La requérante demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de communiquer un nombre important de documents, qu'elle recense comme suit:

- i) l'ensemble des communications et des comptes rendus de réunions entre l'administration de l'ONUSIDA et les enquêteurs externes, et entre le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) et les enquêteurs externes, dont une copie

du mandat convenu entre la société d'enquête externe et l'ONUSIDA;

- ii) toutes les communications échangées entre l'IOS et l'ONUSIDA et la société d'enquête externe, et l'IOS et l'ONUSIDA en tant qu'elles se rapportent à la requérante;
- iii) les rapports d'audit de l'ONUSIDA de 2018 et 2019;
- iv) le «dossier administratif»* de la requérante ou des extraits pertinents;
- v) le rapport préliminaire de l'IOS de juillet 2018;
- vi) toutes les communications échangées entre le Directeur/la Directrice de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) et le Directeur exécutif/la Directrice exécutive du 1^{er} janvier 2016 à ce jour, mentionnant ou ayant une incidence sur la requérante et/ou des enquêtes sur les allégations la concernant;
- vii) une liste complète de toutes les absences de la requérante, de toutes ses autorisations de voyage et demandes de remboursement de frais de voyage, ainsi que de tous ses rapports de voyage validés et téléchargés dans le système [électronique] de l'ONUSIDA, de 2014 à 2018 inclus;
- viii) des copies de tous ses «dossiers tirés de l'Outlook de l'ONUSIDA»* qui ont vraisemblablement été examinés par les enquêteurs externes; et
- ix) les effets personnels et les dossiers de la requérante qui se trouvaient dans son bureau.

Dans sa réplique, la requérante demande en outre la communication des documents suivants:

- x) le rapport d'enquête sur sa plainte pour harcèlement sexuel;
- xi) la lettre anonyme diffamatoire et «les transcriptions de cette personne ou le rapport de la mission d'établissement des faits, [et] le témoignage de cette personne»*;

* Traduction du greffe.

- xii) «toute “information précise et claire”, y compris tout échange de courriels entre l’IOS et les ressources humaines de l’ONUSIDA permettant d’établir la chronologie des événements à partir de la réception de la lettre anonyme diffamatoire, les mesures prises pour établir l’identité de l’expéditeur, et leurs motivations qui pourraient exclure qu’il s’agissait d’un signalement malveillant»*;
- xiii) dans sa réplique, la requérante soutient qu’elle a demandé l’accès à son compte de messagerie professionnel afin de fournir au Tribunal des échanges de courriels et des photos, mais sans succès; elle réitère cette demande d’accès devant le Tribunal;
- xiv) dans sa réplique, elle réitère également la demande déjà formulée dans sa requête, tendant à la communication des pièces visées au point ii) ci-dessus, et insiste sur le fait que, jusqu’à la date de dépôt de sa réplique, l’Organisation «a retenu plusieurs de ses effets personnels et dossiers sans raison valable, lui refusant l’accès à des pièces pouvant être importantes pour son appel»*.

Le Vice-président du Tribunal, par délégation de pouvoir du Président, a déjà ordonné à l’Organisation de communiquer les documents énumérés aux points iv) et vii) ci-dessus, ainsi que la «lettre anonyme diffamatoire»* visée au point xi).

En ce qui concerne les effets personnels de la requérante (voir le point ix) ci-dessus), le Vice-président a estimé que nul ne semblait contester le fait que l’intéressée avait le droit d’aller les récupérer dans les locaux de l’ONUSIDA, et les parties étaient invitées à prendre les dispositions nécessaires à cet effet dans les meilleurs délais.

Le Vice-président n’a accueilli aucune des autres demandes de communication, les laissant à l’appréciation du Tribunal.

Le Tribunal relève qu’entre-temps la requérante s’est vu communiquer une copie expurgée du rapport d’enquête sur sa plainte pour harcèlement (publié le 14 décembre 2020), visé au point x) ci-dessus. En effet, dans sa quatrième requête, elle conteste la décision qui a été adoptée sur sa plainte pour harcèlement et soutient,

* Traduction du greffe.

notamment, qu'elle aurait dû se voir communiquer une copie non expurgée de ce rapport. Le Tribunal considère, sous réserve de l'issue de la quatrième requête, qu'il n'y a pas lieu, aux fins de la présente requête, de fournir à la requérante une copie non expurgée du rapport d'enquête concernant sa plainte pour harcèlement. Par conséquent, la demande tendant à sa communication est rejetée.

En ce qui concerne la demande de la requérante tendant à ce que le «rapport préliminaire de l'IOS de juillet 2018»*, visé au point v) ci-dessus, lui soit communiqué, le Tribunal relève que, dans leurs observations, les deux parties font référence au mémorandum du 11 juillet 2018 envoyé par le Directeur de l'IOS à l'ONUSIDA. La requérante a joint ce mémorandum à sa requête; il y est dit que, comme l'IOS avait trouvé à l'issue de son «examen préliminaire»* des indices laissant penser que des fautes très graves avaient été commises, notamment par la requérante, l'IOS avait estimé qu'il y avait lieu à ce stade de renvoyer les «constatations préliminaires»* à la direction de l'ONUSIDA pour qu'elle détermine les meilleures mesures à prendre. Le mémorandum contient également une liste des constatations préliminaires. Il ne mentionne pas d'annexe. Le mémorandum fait référence à l'«examen préliminaire»* de l'IOS, et non au «rapport préliminaire»* de l'IOS. Ainsi, apparemment, l'«examen préliminaire»* n'est pas un «rapport», mais les activités que l'IOS avait menées jusqu'à ce jour-là. Étant donné que le mémorandum du 11 juillet 2018 ne contient aucune annexe, il n'y a aucune preuve de l'existence d'un «rapport préliminaire»* de l'IOS publié en juillet 2018 autre que le mémorandum du 11 juillet 2018. Même le Comité, dans ses recommandations, semble considérer que le mémorandum du 11 juillet 2018 est le «rapport». En tout état de cause, rien ne prouve qu'un tel «rapport préliminaire»* – même s'il existait – ait été envoyé par l'IOS à l'ONUSIDA et par l'ONUSIDA à la société d'enquête externe. Le fait que le «Budget prévisionnel du projet 11»* (c'est-à-dire l'enquête sur la faute commise par la requérante) joint au contrat entre l'OMS/l'ONUSIDA et la société d'enquête externe signé le 21 août 2019 mentionne «le rapport préliminaire complet de l'IOS produit en

* Traduction du greffe.

juillet 2018»* n'est pas probant. Cette expression manque de précision (la date n'est pas complète) et n'a été formulée qu'aux fins de l'estimation prévisionnelle des coûts, mais elle ne prouve pas que ce rapport n'était pas le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018. Ni le rapport issu de l'enquête externe, ni la décision disciplinaire ni la décision attaquée ne s'appuient sur un «rapport préliminaire de l'IOS de juillet 2018»* autre que le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018. Même la requérante, tout en insistant sur le fait que la société d'enquête externe a procédé à un «examen sur pièces»* du rapport préliminaire de juillet 2018, reconnaît qu'il n'a pas été dit que ce «rapport»* faisait partie des documents de référence fournis à l'enquêteur externe. Selon le Tribunal, il y a des preuves convaincantes qu'aucun «rapport préliminaire de l'IOS de juillet»* a été envoyé par l'IOS à l'ONUSIDA, et, en tout état de cause, par l'ONUSIDA à la société d'enquête externe. Étant donné que l'enquête externe ne s'est pas appuyée sur ce rapport préliminaire, celui-ci est sans pertinence en l'espèce. Par conséquent, la demande tendant à sa communication est rejetée.

La demande de la requérante tendant à se voir communiquer «les transcriptions de cette personne [l'auteur de la lettre anonyme du 22 février 2016] ou le rapport de la mission d'établissement des faits, [et] le témoignage de cette personne»*, exposée au point xi) ci-dessus, est manifestement dénuée de fondement dès lors qu'à ce jour l'auteur du courriel est toujours anonyme, ce dont la requérante a connaissance. L'existence du document réclamé n'étant pas prouvée, la demande tendant à sa communication est rejetée.

En ce qui concerne la demande d'accès à ses effets personnels et à ses dossiers (exposée aux points ix) et xiv) ci-dessus), que l'Organisation aurait indûment rejetée jusqu'à la date de dépôt de sa réplique, la requérante soutient qu'elle porte sur des «pièces pouvant être importantes pour son appel»*. Le Tribunal relève que cette affirmation est trop vague pour être prise en considération. Elle devrait savoir et expliquer au Tribunal pourquoi ses effets personnels et ses dossiers présentent un intérêt en l'espèce. La possibilité qu'ils soient

* Traduction du greffe.

importants ne suffit pas. Quoi qu'il en soit, dans sa duplique, l'Organisation a relevé que cet accès aux effets personnels et aux dossiers avait été accordé le 9 mai 2022. Partant, cette demande est rejetée et, en tout état de cause, elle est sans objet.

Toutes les autres demandes tendant à la communication des documents recensés ci-dessus aux points i), ii), iii), vi), viii), xii), xiii) et xiv) sont formulées en termes trop généraux et vagues, et renvoient à des documents sur lesquels ni la décision attaquée ni la décision disciplinaire n'étaient fondées. Ces demandes relèvent d'une prospection à l'aveugle inacceptable et sont donc rejetées.

6. Le Tribunal estime d'emblée que l'ensemble des explications et des arguments de la requérante concernant des différends d'ordre privé entre M. S. et son ex-épouse, M^{me} Ce., et entre la requérante et cette dernière, sont sans pertinence en l'espèce et ne seront donc pas examinés. Ils dépassent le cadre de la procédure disciplinaire et de la décision attaquée. Il s'agit de questions d'ordre privé qui ne concernent pas l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement de la requérante et qui, conformément à l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, ne relèvent pas de la compétence de celui-ci (voir le jugement 4603, au considérant 7).

7. Au titre de son premier moyen, la requérante soutient que le fait de mener une évaluation préliminaire des allégations la mettant en cause a violé le principe de garantie d'une procédure régulière et les propres règles et procédures de l'Organisation. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Le Comité a conclu à tort que l'Organisation avait correctement suivi la politique et les procédures concernant le signalement des actes répréhensibles et la protection contre les représailles à l'OMS (ci-après «la Politique relative au signalement des actes répréhensibles»). En application de cette politique, les dénonciations anonymes ne sont pas encouragées. M. Lo. (le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme) a convoqué une réunion des cadres supérieurs, qui ont décidé que le déontologue hors classe

procéderait à une évaluation préliminaire des allégations anonymes. Cette mesure était contraire à la politique susmentionnée, qui exige qu'un administrateur qui a reçu les allégations doit obtenir les conseils du déontologue ou renvoyer l'affaire à l'IOS.

- L'enquête préliminaire a été menée en violation de la politique susmentionnée puisque les cadres supérieurs ont usurpé le rôle de l'organe d'enquête indépendant créé à cet effet, à savoir l'IOS.
- Les mesures que M. Lo. a prises après avoir reçu les allégations anonymes étaient malveillantes et entachées de parti pris à son égard et à l'égard de M. S. Elles ont été prises en représailles du fait qu'elle avait déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre M. Lo.
- Partant, la décision d'ouvrir une enquête préliminaire était entachée d'une erreur de droit.

Ce moyen est dénué de fondement.

La Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS, en vigueur au moment des faits, se lisait notamment comme suit:

«22. Les signalements anonymes d'irrégularités sont acceptés soit oralement par l'intermédiaire de la permanence téléphonique externe gérée par CRE [Conformité, gestion des risques et éthique] soit par écrit par courrier électronique. La personne qui signale un acte répréhensible se voit attribuer un numéro de référence qui lui permettra de s'identifier lors de ses rapports ultérieurs avec CRE.

23. Les examens et/ou enquêtes préliminaires pourront être entrepris sous couvert d'anonymat uniquement si des données indépendantes viennent corroborer les informations fournies. Il est par conséquent particulièrement important que les signalements anonymes d'irrégularités présumées fournissent des éléments de preuve validés et solides qui permettent de confirmer les informations fournies.

[...]

36. Les supérieurs hiérarchiques ou les administrateurs qui reçoivent une notification d'irrégularité présumée doivent, dans tous les cas, lui donner suite rapidement et de façon exhaustive, et soit obtenir les conseils de CRE en matière d'éthique soit avoir recours aux autres mécanismes spécialisés adaptés, [...] ou encore avertir le Bureau des services de contrôle interne (IOS) le cas échéant.»

Contrairement à ce qu'affirme la requérante, le signalement anonyme d'irrégularités, reçu par la direction de l'ONUSIDA le 22 février 2016, pouvait être accepté et pouvait déclencher l'enquête, puisqu'il était suffisamment précis et indiquait où trouver des éléments de preuve, à savoir dans les courriels de M. S. En vertu de son pouvoir discrétionnaire, l'Organisation pouvait considérer que la lettre anonyme était suffisamment étayée pour justifier l'ouverture d'une enquête préliminaire. Cela était conforme aux paragraphes 22 et 23 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles. De plus, en vertu du paragraphe 36 de cette politique, la direction de l'ONUSIDA avait le droit d'obtenir des conseils en matière d'éthique de la part de CRE. Il ressort des pièces du dossier qu'un certain nombre de fonctionnaires de rang supérieur de l'ONUSIDA avaient assisté à la réunion du 22 février 2016. Durant cette réunion, il avait été convenu que l'Organisation était tenue de déterminer si une enquête formelle était justifiée. Par conséquent, il avait été décidé «que le déontologue hors classe procéderait à une évaluation préliminaire des allégations en examinant les courriels [de M. S.] des six derniers mois, ainsi que ses transactions financières avec [une organisation externe]»*. En tout état de cause, dans son examen préliminaire, l'IOS avait trouvé des éléments de preuve selon lesquels M. S. avait pu se livrer à des pratiques frauduleuses, avoir un comportement non professionnel et faire un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA, ainsi que du budget consacré aux voyages et d'autres fonds. Ainsi, le Tribunal estime que l'IOS a procédé à sa propre évaluation préliminaire.

S'agissant de l'allégation selon laquelle M. Lo. aurait agi en représailles, il y a lieu de rappeler la définition d'un acte de représailles figurant dans la Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS:

- «12. Par acte de représailles, on entend toute décision et/ou mesure administrative préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel qui :

* Traduction du greffe.

- a signalé un cas d'irrégularité présumée entraînant un risque significatif pour l'OMS ; ou
 - a collaboré à une vérification ou à une enquête dûment autorisée sur un cas d'irrégularité présumée.
13. Les représailles font intervenir par conséquent trois éléments :
- le signalement d'un cas d'irrégularité présumée qui représente un risque significatif pour l'OMS, c'est-à-dire nuisant à ses intérêts, sa réputation, ses activités ou sa gouvernance ;
 - une mesure préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel à la suite du signalement d'une irrégularité présumée ; et
 - un lien de causalité entre le signalement d'une irrégularité présumée et l'acte de représailles ou la menace de celui-ci.»

Par définition, un acte de représailles est une mesure préjudiciable qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'une personne à la suite du signalement d'actes répréhensibles.

À la lumière d'une telle définition, il ne saurait être conclu qu'au moment des faits, en février 2016, la conduite de M. Lo. constituait un acte de représailles contre la requérante. En effet, elle a déposé sa plainte formelle pour harcèlement contre M. Lo. près de huit mois plus tard, en novembre 2016. Le dossier ne contient aucune preuve établissant que la requérante aurait déposé des plaintes informelles pour harcèlement avant sa plainte formelle. Elle a fourni au Tribunal un courriel qui lui a été envoyé le 2 juillet 2015 par un représentant du gouvernement suédois, faisant référence à une conversation antérieure avec la requérante. On ne peut pas déduire de son contenu que le sujet de la conversation était l'agression sexuelle présumée de mai 2015. En tout état de cause, la conversation avec un représentant du gouvernement suédois ne constitue pas une plainte informelle pour harcèlement. Les deux courriels envoyés par la requérante, respectivement le 9 avril 2016 à l'ombudsman et le 27 avril 2016 au Directeur des technologies de l'information, même s'ils devaient être considérés comme des griefs informels, ne mentionnent pas M. Lo. et, en tout cas, ont été envoyés après l'ouverture de l'enquête préliminaire sur M. S., qui a par la suite donné lieu à l'enquête concernant la requérante. Dans sa requête, celle-ci rappelle que, «[l]e 14 avril 2016, à

la demande du Ministre des affaires étrangères suédois, la requérante a rapporté les détails de l'agression au Chef de cabinet de l'ONUSIDA, [M. M.]»*. Toutefois, le dossier ne contient aucune preuve documentaire de cette réunion. En tout état de cause, cet épisode a eu lieu après les courriels anonymes du 22 février 2016 et des 7 et 13 avril 2016, et sa réaffectation à un autre poste. Par conséquent, il n'existe aucune preuve convaincante du fait que M. Lo. savait, en février 2016, que la requérante avait déposé des plaintes informelles pour harcèlement contre lui. En outre, le courriel anonyme du 22 février 2016 ne mentionnait pas la requérante, mais uniquement M. S. Ainsi, on peut en déduire, dans les circonstances de l'espèce, que, lorsque M. Lo. a reçu le courriel anonyme et pris des mesures, il ne pouvait pas prévoir que l'enquête à venir mettrait en cause la requérante. Rien ne prouve non plus que M. Lo. nourrissait un parti pris contre M. S., puisque, toujours en février 2016, il ne pouvait pas prévoir que, huit mois plus tard, ce dernier témoignerait contre lui dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante. En outre, l'évaluation préliminaire du courriel anonyme avait immédiatement été confiée au déontologue hors classe et rien ne prouve que M. Lo. ait influé sur les mesures prises par celui-ci et ultérieurement par l'IOS.

La requérante s'appuie sur le paragraphe 19 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles et affirme que les représailles doivent être présumées. Cette affirmation est mal fondée. En application du paragraphe 19:

«On considérera qu'il y a eu représailles à moins que l'administration ne puisse démontrer au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que l'acte [c]ensé constituer des représailles aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée. [...]

La présomption selon laquelle des représailles auraient été exercées suppose que l'acte de représailles fasse suite au signalement d'une irrégularité. En l'espèce, vu que l'acte de représailles allégué a précédé le signalement d'une irrégularité et qu'il n'existe donc pas de preuve d'un lien de causalité entre la plainte pour harcèlement et la

* Traduction du greffe.

procédure disciplinaire, on ne saurait présumer qu'il y a eu représailles. Le Tribunal a conclu qu'une procédure disciplinaire engagée plusieurs mois avant que la personne visée par cette procédure ne prenne des mesures ne pouvait constituer un acte de représailles (voir le jugement 4364, au considérant 3).

8. Au titre de son deuxième moyen, la requérante soutient que le retard pris pour ouvrir l'enquête concernant sa faute alléguée était excessif et déraisonnable. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- L'enquête a été suspendue à deux reprises, prétendument en raison de l'enquête sur sa propre plainte pour harcèlement sexuel. Près de quatre ans se sont écoulés entre la réception des allégations anonymes et la finalisation de l'enquête. Ce retard remet également en question la véracité des témoignages et l'exactitude de l'enquête.
- Ce début d'enquête «irrégulier»* démontre un «manque flagrant de volonté»* et le retard doit être considéré comme relevant de représailles lancées contre elle au motif qu'elle avait dénoncé de manière formelle et informelle un harcèlement sexuel.
- Ce retard excessif a aggravé son préjudice psychologique, pour lequel elle n'a pas été indemnisée.
- Des informations détaillées concernant les allégations de faute ont été révélées en interne et à la presse internationale pendant le laps de temps qui s'est écoulé entre l'enquête préliminaire et l'enquête externe, ce qui a causé des préjudices irréparables à sa santé, sa réputation, sa dignité et son statut professionnel.
- L'Organisation ne lui a pas accordé de congé de maladie certifié au cours des mois qui ont précédé sa révocation et l'a mise rétroactivement en congé administratif.

Ce moyen est dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

La requérante a tort de soutenir que la procédure disciplinaire a duré de février 2016 à décembre 2019, puisque l'enquête a commencé au moment où l'affaire a été confiée à la société d'enquête externe en août 2019. Avant cette date, la procédure en était restée au stade de l'examen préliminaire. Toutefois, même si l'ensemble de la période allant de février 2016 à décembre 2019 devait être prise en compte, ce laps de temps n'était pas déraisonnable au vu des circonstances de l'espèce. Les deux suspensions de la procédure ont été décidées dans l'intérêt de la requérante et non à son détriment, car elles visaient à donner la priorité à l'enquête sur la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée et à protéger la victime présumée du harcèlement contre des accusations de faute. Les deux suspensions étaient conformes à la pratique de l'IOS consistant à donner la priorité à l'examen des allégations de harcèlement sexuel en lien avec des personnes faisant l'objet d'une enquête pour faute. La première décision de suspension était essentielle pour mener la première enquête sur la plainte formelle pour harcèlement sexuel déposée par la requérante, tandis que la seconde décision de suspension, prise par le Directeur de l'IOS le 11 juillet 2018, était essentielle pour la réouverture de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement sexuel. Le retard pris dans la procédure, qui avait une justification objective et vérifiable, ne constitue pas un parti pris ni des représailles. Les doutes de la requérante quant à la véracité des témoignages et à l'exactitude de l'enquête, suscités par la longueur de la procédure, ne sont que de pures suppositions non étayées. Le retard étant justifié et raisonnable, elle n'avait pas droit à une indemnisation à ce titre, et l'argument selon lequel elle n'aurait pas été indemnisée est donc dénué de fondement.

En ce qui concerne le préjudice prétendument causé par la révélation de l'existence de l'enquête, il n'existe aucune preuve convaincante du fait que c'est l'Organisation qui aurait révélé des informations détaillées concernant l'enquête, que ce soit en interne ou à la presse.

En ce qui concerne les arguments de la requérante relatifs au refus de lui accorder un congé de maladie certifié et à sa mise en congé administratif, ils font l'objet de sa deuxième requête, rejetée par le

Tribunal dans le jugement 4863, prononcé le même jour que le présent jugement. Le comportement de l'Organisation à cet égard ne constituait pas un acte de représailles.

9. Au titre des sous-rubriques i), ii) et v) de son troisième moyen, qui seront examinées conjointement puisqu'elles sont étroitement liées et se recoupent, la requérante soutient que l'enquête menée par la société externe mandatée à cette fin était entachée d'un vice de procédure et d'un vice de fond, que les enquêteurs externes ne jouissaient pas d'une indépendance opérationnelle et que la société d'enquête externe n'a pas valablement recueilli les éléments de preuve.

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- La requérante n'a pas été informée de la décision de faire appel à un enquêteur externe et n'a pas pu s'y opposer.
- La décision d'engager la société d'enquête externe semble avoir été prise non pas sur la base d'une évaluation de ce qu'il convenait de faire, mais plutôt sur la base d'une relation commerciale en cours. Étant donné que la société d'enquête externe a été engagée parce qu'elle avait déjà fourni ses services auparavant, cette relation contractuelle a ouvert la possibilité d'une collusion entre l'Organisation et ladite société, laquelle avait intérêt à mener une enquête qui réponde aux attentes perçues ou réelles de son client. Le contrat d'un montant de 89 000 francs suisses, conclu entre l'ONUSIDA et la société d'enquête externe afin qu'elle mène cette enquête, n'a fait l'objet d'aucun appel d'offres. M^{me} Ca., la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, a dérogé à la procédure d'appel d'offres en raison de l'urgence de la situation.
- La société d'enquête externe a dû hâter son enquête pour répondre aux exigences de l'ONUSIDA, ce qui a entraîné la production d'un rapport dans un délai très court.

- Le paragraphe 4 du document de l’IOS intitulé «Procédure d’enquête»^{*} énonce que le Directeur général «a accordé à l’IOS une indépendance en termes de fonctionnement et, partant, il appartient à l’IOS d’arrêter son programme d’investigation, de décider de la manière dont il l’exécute et de définir le contenu de ses rapports»^{*}. En l’espèce, du fait que l’IOS s’est récusé, le programme d’investigation a été arrêté et défini directement par l’Organisation, et non déterminé par le cadre opérationnel de l’IOS. Cette indépendance en termes de fonctionnement a donc disparu.
- Il ressort en outre du rapport d’adjudication que l’ONUSIDA a eu d’autres occasions d’influer directement sur la procédure d’enquête et sur l’issue de l’enquête. Le Directeur de l’IOS et la Directrice exécutive par intérim de l’ONUSIDA ont rencontré les employés de la société d’enquête externe qui étaient chargés de diriger et d’organiser l’enquête. Lors de cette réunion, les agents de l’IOS ont fourni aux enquêteurs des informations et des précisions sur l’affaire; cette réunion a enfreint le paragraphe 16 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles, qui prévoit que «[t]outes les communications internes concernant les rapports sur des cas présumés d’irrégularité doivent se faire par écrit». De plus, aucun représentant de l’IOS n’aurait dû prendre part à cette réunion avec la société d’enquête externe puisque l’IOS s’était récusé.
- Il avait été convenu que l’enquête externe se limiterait à un simple «audit sur pièces»^{*} du «rapport préliminaire de juillet 2018»^{*} de l’IOS et à l’audition d’un ou deux témoins précis. Le «rapport préliminaire»^{*} de l’IOS n’a pas été communiqué à la requérante et n’était pas mentionné dans les documents de référence fournis à la société d’enquête externe.
- La méthodologie suivie par la société d’enquête externe a démontré que la portée de l’enquête était limitée aux preuves déjà recueillies par l’ONUSIDA, et celui-ci a fourni à la société un nombre limité d’éléments de preuve, à savoir un échantillon des courriels extraits du compte de messagerie de M. S. En outre, certains des témoins

^{*} Traduction du greffe.

étaient des amis proches du Directeur exécutif de l'époque, tandis que d'autres membres du personnel n'ont pas été interrogés. Par conséquent, les enquêteurs n'ont pas recueilli et pris en compte les éléments de preuve à décharge, en violation de la jurisprudence du Tribunal (voir le jugement 4011, au considérant 12).

- Le fait que le mandat précis et d'autres documents justificatifs aient été conservés dans le bureau de la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance prouve également une collusion entre l'Organisation et les enquêteurs externes, cette dernière contrôlant le processus et son issue.
- La Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, M^{me} Ca., a joué un rôle dans le contrat avec la société d'enquête externe, puisqu'elle s'est chargée du budget et a conservé le mandat dans son bureau, alors qu'elle se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts, étant donné que, selon la requérante, c'était elle qui avait révélé l'existence de l'enquête.
- Cette collusion entre l'ONUSIDA et la société d'enquête externe avait eu pour effet de placer les besoins de l'Organisation au-dessus des intérêts de la justice et les droits de la requérante.
- Dans son rapport sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, publié le 7 décembre 2018, le Groupe d'experts indépendants est parvenu à des conclusions accablantes concernant le conflit d'intérêts fondamental s'agissant des enquêtes au sein de l'ONUSIDA.

Afin d'étayer ces allégations, la requérante s'appuie notamment sur le rapport d'adjudication, le contrat entre l'ONUSIDA et la société d'enquête externe signé le 21 août 2019 et le rapport du 7 décembre 2018 du Groupe d'experts indépendants.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Des arguments similaires soulevés par la requérante dans le cadre de son appel interne ont été rejetés par le Comité. Il a considéré que l'engagement de la société d'enquête externe était légal et justifié et que cette décision relevait du pouvoir de l'Organisation de faire appel à un enquêteur externe. Le Comité n'a trouvé aucune preuve permettant de conclure que la société d'enquête externe avait indûment reçu des

instructions ou été influencée par l'ONUSIDA, que ses enquêteurs n'avaient pas l'objectivité requise ou que son indépendance avait été compromise de quelque manière que ce soit. Le Tribunal estime que les conclusions du Comité étaient raisonnables et correctes. Tout d'abord, le Tribunal relève que l'Organisation n'était pas tenue d'informer la requérante qu'elle avait décidé de faire appel à des enquêteurs externes.

Il incombe à la requérante de prouver l'existence de la prétendue collusion entre l'ONUSIDA et la société d'enquête externe, ce qu'elle n'a pas fait selon la norme de preuve requise. L'allégation de la requérante selon laquelle M^{me} Ca. se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts n'est que pure spéculation puisque rien ne prouve que c'était elle qui avait révélé l'existence de l'enquête. C'est à tort que la requérante s'appuie sur le rapport d'adjudication puisque son contenu ne permet pas de conclure à une collusion, à des pressions abusives et à un manque d'indépendance. De plus, la requérante extrait des mots ou des parties de ce rapport, lequel devrait plutôt être lu dans son intégralité. Le rapport d'adjudication expose de manière claire et convaincante les raisons pour lesquelles un enquêteur externe a été engagé (afin de garantir une enquête rapide et indépendante après que l'IOS s'était récusé) et les critères objectifs qui ont conduit à la sélection de la société d'enquête externe. La jurisprudence du Tribunal reconnaît qu'il est possible de confier une enquête à des enquêteurs externes dans pareil cas de figure (voir le jugement 4014, aux considérants 4 et 6). La réunion d'information qui a eu lieu entre des représentants de l'IOS et les enquêteurs externes n'est pas incompatible avec le fait que l'IOS s'est récusé: même si, en raison de cette récusation, l'IOS ne pouvait pas poursuivre l'enquête, cela ne l'empêchait pas de transmettre toutes les informations et tous les documents pertinents au nouvel enquêteur. Cette réunion d'information ne s'apparente pas, en soi, à une ingérence illégitime et il n'est pas non plus prouvé qu'il y ait eu une ingérence illégitime au cours de celle-ci. Cette réunion n'a pas enfreint la règle selon laquelle tout signalement d'irrégularités doit se faire par écrit, car cette règle s'applique aux étapes pertinentes de la procédure, alors que le renvoi de l'enquête par l'IOS à la société ne constitue pas une étape formelle. Rien ne prouve que le budget prévisionnel consacré à l'enquête traduisait l'intention de limiter celle-ci à un simple «audit sur

pièces»*. La société d'enquête externe s'est vu confier un mandat complet consistant à «analyser»* l'examen existant et les documents justificatifs y afférents afin d'identifier les témoins susceptibles de fournir des informations supplémentaires, et à fournir son propre rapport dans chacune des affaires qu'il lui a été demandé d'examiner. Le document budgétaire ne l'empêchait pas de recueillir d'autres documents ou d'interroger toutes les personnes qu'elle aurait identifiées comme des témoins. Il ne ressort pas de la méthodologie décrite et suivie par la société d'enquête externe que la portée de l'enquête ait été indûment limitée. Au contraire, il en ressort que la société d'enquête externe avait le droit d'identifier et d'interroger des témoins de manière indépendante. Il est indiqué dans la section 4.1 du rapport d'enquête que les enquêteurs se sont principalement employés à:

- «• Mettre en parallèle et comparer les pièces reçues au format électronique avec les politiques et directives applicables de l'ONUSIDA/l'OMS;
- Interroger les témoins identifiés par [la société d'enquête externe], sur la base de la documentation fournie, afin d'obtenir des informations et clarifications supplémentaires concernant les voyages effectués par les membres du personnel de l'ONUSIDA, la primauté en termes de décisions, le plafonnement des voyages, l'atmosphère de travail, les relations de travail et la protection contre les actes de représailles;
- Analyser les constatations et déterminer pour chaque allégation si elle est fondée ou non.»*

Il ressort des pièces du dossier que, contrairement à l'hypothèse de la requérante, les enquêteurs ont interrogé plus que deux témoins. À cet égard, le Tribunal relève que, pour étayer son argument selon lequel la société d'enquête externe avait pour mandat d'examiner les preuves et d'entendre seulement «un ou deux témoins»*, la requérante s'appuie sur le contrat conclu entre l'OMS/l'ONUSIDA et la société d'enquête externe et signé le 21 août 2019. Un tableau intitulé «Budget prévisionnel du projet 11»*, joint à ce contrat, fixe le taux horaire en francs suisses des activités des enquêteurs, dont le montant varie en fonction de leur rang (455 francs suisses pour un directeur, 400 francs suisses pour un cadre supérieur et 225 francs suisses pour un consultant

* Traduction du greffe.

principal). Ce tableau mentionne, notamment, l'activité consistant à «identifier, sur la base de l'analyse, un ou deux témoins à interroger»^{*} et il est estimé que cette activité nécessite quatre heures de travail effectué par un consultant principal. De l'avis du Tribunal, il ne s'agit là que d'une estimation du temps et des coûts nécessaires pour l'audition d'un ou deux témoins, mais cela ne signifie pas que le mandat de la société d'enquête externe se limitait à interroger un ou deux témoins seulement. Il y a également lieu de relever que, dans le tableau en question, le budget prévisionnel total se situait entre 43 000 et 46 000 francs suisses, alors qu'en fin de compte le coût de l'enquête externe a presque doublé, ce qui prouve que le budget prévisionnel ne peut refléter le mandat confié à la société d'enquête externe.

Le choix de la période sur laquelle porte l'enquête relève du pouvoir discrétionnaire d'une organisation. Ainsi, étant donné qu'en l'espèce l'examen préliminaire – déjà effectué par l'IOS avant que l'enquête ne soit confiée à la société d'enquête externe – avait axé l'enquête sur une période de temps limitée et portait déjà sur une sélection d'éléments de preuve pertinents, l'ONUSIDA pouvait légitimement demander à cette société d'enquêter uniquement sur la période définie. L'ONUSIDA avait la capacité et la responsabilité de déterminer si les preuves, telles qu'examinées ou recueillies à nouveau par les enquêteurs, permettaient de conclure à l'existence d'une faute au-delà de tout doute raisonnable s'agissant des faits survenus au cours de la période de temps limitée sur laquelle portait l'enquête. La requérante a été invitée à participer à l'enquête et à fournir des preuves à décharge, mais elle n'a pas saisi cette opportunité. Par conséquent, elle ne saurait à présent critiquer le processus au motif que certains membres du personnel dont elle n'a jamais suggéré qu'ils soient interrogés ne l'ont pas été. Les enquêteurs avaient toute latitude pour identifier les personnes à interroger en tant que témoins et la requérante n'a jamais saisi l'occasion de citer d'autres témoins. C'est à tort que la requérante s'appuie sur le jugement 4011, au considérant 12, pour alléguer que les éléments de preuve à décharge n'ont pas été recueillis ni pris en compte. L'affaire faisant l'objet du jugement 4011 était

^{*} Traduction du greffe.

différente dès lors que le Tribunal a critiqué le fait que les éléments de preuve n'avaient pas été dûment conservés, et non le fait que l'enquêteur n'avait pas cherché des éléments de preuve à décharge. L'allégation selon laquelle les témoins nourrissaient un parti pris contre la requérante ou se trouvaient dans une situation de conflit d'intérêts n'est que pure spéculation puisqu'elle ne repose sur aucune preuve. Le fait que l'Organisation ait estimé que l'enquête était urgente et que les enquêteurs se soient acquittés de leur mandat avec diligence ne signifie pas, faute d'indices concordants, que l'enquête était superficielle ou entachée d'autres irrégularités. S'agissant de l'argument de la requérante selon lequel le «rapport préliminaire de l'IOS de juillet 2018»* ne lui aurait pas été communiqué et que ce rapport n'était pas mentionné dans les documents de référence fournis à la société d'enquête externe, il suffira de rappeler le raisonnement du Tribunal figurant au considérant 5 ci-dessus. Il y a lieu de réaffirmer qu'il n'existe aucune preuve convaincante de l'existence d'un «rapport préliminaire de l'IOS de juillet 2018»* autre que le «mémoire de l'IOS du 11 juillet 2018»*.

Le Tribunal estime que, comme le soutient l'Organisation, les conditions dans lesquelles le mandat et les documents justificatifs ont été conservés (dans le bureau de la Directrice exécutive par intérim de l'ONUSIDA) visaient à protéger leur confidentialité au vu du caractère sensible de l'affaire.

C'est à tort que la requérante s'appuie sur le contenu du rapport du 7 décembre 2018 du Groupe d'experts indépendants, puisque ce rapport:

- i) concerne des procédures engagées à raison d'actes de harcèlement et non des instances disciplinaires, à l'instar de celle qui est en cause en l'espèce; et
- ii) contient des recommandations générales, mais ne fait aucune référence spécifique au bien-fondé d'une plainte en particulier. En tout état de cause, le renvoi de l'affaire concernant la requérante à un enquêteur externe était conforme aux recommandations

* Traduction du greffe.

générales figurant dans le rapport du Groupe d'experts indépendants et visant à garantir des enquêtes indépendantes.

10. Au titre des sous-rubriques iii) et iv) de son troisième moyen, qui sont étroitement liées et seront examinées conjointement, la requérante soutient que les enquêteurs ont commencé à enquêter sans l'en informer et qu'elle a été privée de son droit de connaître l'identité de son accusateur. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Elle n'était pas le sujet de l'enquête ouverte en 2016, ce qui signifie qu'une grande partie de l'enquête de l'IOS en termes de collecte de preuves a été menée avant l'enquête externe et sans qu'elle en soit informée.
- Le fait qu'elle n'ait pas été informée en temps utile équivaut à des représailles et constitue une violation du droit à une procédure régulière, car elle n'a été informée des allégations formulées à son encontre qu'après que l'enquête avait commencé et que des conclusions préliminaires avaient été tirées.
- Le fait qu'elle n'ait pas été informée en temps utile de l'enquête a également eu pour conséquence qu'elle n'a pas eu la possibilité de demander un avis juridique avant l'ouverture de l'enquête ou même à ses premiers stades, ce qui constitue une autre violation du droit à une procédure régulière
- Elle réaffirme que M. Lo. a lancé l'enquête à des fins de représailles, alors qu'il aurait dû ouvrir une enquête sur l'auteur des courriels anonymes diffamatoires de février, de mars et d'avril 2016. L'Organisation avait le devoir d'établir l'identité de l'accusateur anonyme, en demandant à l'IOS d'enquêter si nécessaire.
- Elle allègue une violation du droit à une procédure régulière également au motif qu'elle était en «congé pour maladie imputable au service»* lorsque l'enquête a été menée et lorsqu'elle a été invitée à un entretien.

Ces moyens sont dénués de fondement.

* Traduction du greffe.

Il n'existe aucune règle interne ni aucun principe découlant de la jurisprudence qui exigent que la personne faisant l'objet d'une enquête soit informée au stade de l'examen préliminaire. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, il n'y a aucune obligation d'informer à l'avance un fonctionnaire d'une enquête fondée sur certaines allégations (voir les jugements 4106, au considérant 9, et 2605, au considérant 11). Même s'il peut être préférable d'avertir une personne qu'elle va faire l'objet d'une enquête, sauf lorsque cela risquerait de compromettre l'issue de l'enquête, une telle mesure n'est pas une condition indispensable pour garantir la régularité de la procédure (voir le jugement 3295, au considérant 8). De plus, en l'espèce, le premier examen préliminaire a été déclenché par un courriel anonyme, qui ne faisait pas référence à la requérante. Par la suite, l'examen préliminaire a été suspendu à deux reprises afin de ne pas compromettre l'enquête en cours sur la plainte pour harcèlement sexuel déposée par la requérante. Par conséquent, le Tribunal estime que la requérante a été informée de l'enquête la concernant en temps utile, le 19 septembre 2019, et en temps voulu, étant donné que l'enquête a été confiée à la société d'enquête externe en août 2019. L'allégation selon laquelle, en raison du retard de l'enquête, elle n'aurait pas eu la possibilité de demander un avis juridique avant le début de celle-ci ou même à ses premiers stades n'est pas fondée. D'une part, dès lors qu'elle n'avait pas le droit d'être informée de l'enquête au stade de l'examen préliminaire, son argument selon lequel elle aurait été privée de la possibilité de demander un avis juridique à ce stade précoce n'établit pas une erreur de droit ou une violation du principe de garantie d'une procédure régulière. D'autre part, l'Organisation ne lui a pas refusé la possibilité de faire appel à un conseil, comme le prouve le fait que son conseil a écrit à plusieurs reprises à l'Organisation en son nom après que sa cliente avait été informée, en 2019, de l'enquête.

Le Tribunal a déjà estimé que c'est à bon droit que l'examen préliminaire avait été déclenché sur la base d'un courriel anonyme. La question de savoir si les courriels de février, de mars et d'avril 2016 étaient de nature diffamatoire et si l'Organisation n'a pas dûment enquêté pour identifier la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme les actes répréhensibles dépasse le cadre de la présente

requête. Étant donné que, comme déjà indiqué, l'enquête sur la faute a été déclenchée à bon droit sur la base de la première communication anonyme, la requérante n'était pas en droit de connaître l'identité de la ou des personnes ayant signalé les actes répréhensibles. L'Organisation n'était pas non plus tenue, par quelque règle que ce soit, d'identifier la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme les actes répréhensibles avant le début de l'examen préliminaire et de l'enquête. De plus, en l'espèce, après avoir reçu les courriels anonymes, l'Organisation a recueilli des éléments de preuve qui sont principalement des pièces justificatives et, dans une moindre mesure, des déclarations de témoins. La requérante a reçu tous les éléments de preuve sur lesquels la décision disciplinaire était fondée. Le fait de connaître l'identité des auteurs des courriels n'aurait aucune incidence sur l'issue du litige, indépendamment de sa pertinence éventuelle pour d'autres objectifs poursuivis par la requérante et qui, en tout état de cause, dépassent le cadre de la présente requête.

L'allégation concernant les représailles exercées par M. Lo. au stade de l'examen préliminaire a déjà été examinée et rejetée par le Tribunal au considérant 7 ci-dessus.

L'allégation de la requérante selon laquelle son droit à une procédure régulière aurait été violé au motif qu'elle était en «congé pour maladie imputable au service»* lorsque l'enquête a eu lieu et lorsqu'elle a été invitée à un entretien est dénuée de fondement. Le Tribunal relève qu'aucune maladie imputable au service n'avait été reconnue par l'Organisation et qu'aucun congé de maladie certifié n'avait été accordé au moment des faits. La question de savoir au titre de quel type de congé elle était absente à ce moment-là fait l'objet de la deuxième requête de la requérante, qui a été rejetée par le Tribunal dans le jugement 4863, prononcé le même jour que le présent jugement. Il convient de rappeler que le médecin du personnel (Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS) a évalué la pathologie de la requérante, telle que déclarée dans les certificats médicaux signés par son médecin, et conclu que son état de santé ne l'empêchait pas de participer à la procédure

* Traduction du greffe.

disciplinaire. Cette conclusion n'est entachée d'aucune irrégularité. En effet, il relevait de la compétence du médecin du personnel d'évaluer la fiabilité des certificats médicaux fournis par la requérante, et il n'était donc pas nécessaire de demander un troisième avis spécialisé ou d'organiser un examen médical indépendant. C'est à tort que la requérante s'appuie sur le jugement 4232, au considérant 5. Elle cite un extrait du jugement 4232, pris hors contexte, qui se lit comme suit: «les constatations du médecin d'un fonctionnaire peuvent être contestées par l'organisation qui l'emploie, mais, dès lors que le certificat médical délivré est suffisamment précis quant à la réalité et à la nature de la maladie détectée et quant au lien avec l'activité professionnelle de l'intéressé, l'organisation ne peut le rejeter «sans procéder elle-même à un contre-examen médical». Dans l'affaire ayant donné lieu au jugement 4232, l'Organisation avait refusé de tenir compte du certificat médical fourni par le requérant, sans procéder à un examen médical. Le Tribunal avait donc déclaré que l'Organisation ne pouvait pas rejeter le certificat médical fourni par le requérant «sans procéder elle-même à un contre-examen médical». Toutefois, il n'a pas établi qu'un troisième examen médical indépendant était nécessaire, ni que l'«examen médical» à effectuer par l'Organisation exigeait que le membre du personnel concerné soit examiné en personne. En l'espèce, l'Organisation ayant rejeté les certificats médicaux de la requérante après avoir procédé à un contre-examen médical des documents, le principe de la jurisprudence précitée a été respecté. En conclusion, rien ne prouve que la requérante était frappée d'incapacité et que le droit à une procédure régulière a été violé à cet égard.

11. Au titre de la sous-rubrique vi) de son troisième moyen, la requérante soutient que l'enquêteur n'a pas communiqué tous les documents et éléments de preuve pertinents. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Comme elle n'a pas été informée à un stade précoce de l'enquête sur les allégations formulées contre elle, elle n'a pas eu accès aux preuves, ni la possibilité de les évaluer correctement et d'interroger des témoins à ce stade.

- Elle aurait pu sinon contester l'enquête avant qu'elle ne soit menée par la société d'enquête externe.
- Une fois que l'enquête externe a été finalisée, le rapport lui a été présenté, mais elle n'a eu que huit jours pour le commenter alors qu'elle était en congé de maladie.
- Le fait qu'on ne lui ait pas donné de temps pour répondre une fois rétablie a également violé le principe du contradictoire.

Ce moyen est dénué de fondement.

Il suffira de rappeler ce que le Tribunal a déclaré au considérant 10 ci-dessus. Elle a été informée en temps utile de l'enquête, en septembre 2019, et a refusé d'y participer. Selon les constatations du Comité concernant son appel interne, que la requérante n'a pas contestées sur le fond, elle a été invitée par les enquêteurs, par courriel du 19 septembre 2019, à participer à un entretien. Elle n'a jamais répondu. Le Comité a ensuite indiqué ceci:

«Entre le 20 septembre 2019 et le 1^{er} octobre 2019, pour tenter de la contacter, [la société d'enquête externe] a envoyé sept autres courriels à la [requérante], lui a téléphoné à 16 reprises et lui a laissé six messages vocaux. Par courriel du 27 septembre 2019, renvoyant aux nombreuses tentatives de [la société d'enquête externe] de prendre contact avec la [requérante] dans le cadre de l'enquête et lui rappelant l'obligation de coopérer aux enquêtes, la Directrice de HRM lui a demandé de répondre d'urgence à [la société d'enquête externe] [...]

Par un courriel du 6 novembre 2019 adressé à [la requérante], la Directrice de HRM a rappelé à [celle-ci] son obligation de coopérer avec [la société d'enquête externe] et lui a demandé de prendre contact avec [cette société] avant le 8 novembre 2019 et que cela était sa dernière chance, étant donné que "[son] absence actuelle n'est pas couverte par un congé de maladie" et qu'"[i]l n'y a pas de raison valable pour qu[']elle refuse de participer à l'enquête". Si elle ne participe pas à l'entretien, l'enquête suivra son cours.»*

Elle n'était pas frappée d'incapacité, car il n'a pas été prouvé que sa maladie l'empêchait d'être interrogée, comme indiqué au considérant 10 ci-dessus. Après avoir reçu la lettre de notification des charges et le rapport d'enquête, elle avait eu huit jours pour présenter ses observations, un

* Traduction du greffe.

délai accordé dans le strict respect de l'article 1130 du Règlement du personnel, qui se lit comme suit:

«Un membre du personnel ne peut faire l'objet d'une des mesures disciplinaires énumérées à l'article 1110.1 qu'après avoir reçu notification des accusations portées contre lui et avoir eu la possibilité d'y répondre. Cette notification et cette réponse sont formulées par écrit, et à compter du moment où il reçoit la notification le membre du personnel a huit jours civils pour présenter sa réponse. Ce délai peut être réduit si l'urgence de la situation l'exige.»

Ce délai de huit jours était conforme non seulement au Règlement du personnel, mais également, dans les circonstances de l'espèce, au principe de garantie d'une procédure régulière et au principe du contradictoire, compte tenu du refus constant et établi de la requérante de participer à l'enquête sur son comportement.

12. Au titre de la sous-rubrique vii) de son troisième moyen, la requérante soutient que des faits et des observations auraient été ignorés ou n'auraient pas été dûment pris en considération. Ses allégations semblent se référer à la procédure d'enquête. Elles peuvent être résumées comme suit:

- Elle insiste sur le fait qu'elle n'a pas bénéficié de suffisamment de temps pour présenter ses observations ou fournir des preuves.
- Elle répète que la procédure s'est déroulée alors qu'elle était en congé de maladie.
- Elle ajoute que les documents médicaux qu'elle a fournis auraient dû être évalués par un expert indépendant après que la Directrice des Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS avait déterminé qu'elle était apte à participer aux entretiens.

Ce moyen est dénué de fondement.

Son allégation selon laquelle sa version «[d]es faits et [s]es observations ont été ignorés ou n'ont pas été dûment pris en considération»^{*} prête à confusion, car elle n'a participé ni à l'enquête ni à la procédure disciplinaire et n'a jamais donné sa version des faits

^{*} Traduction du greffe.

ni produit ses propres preuves, de sorte qu'il n'y avait rien à prendre en considération ou à ignorer. Les allégations selon lesquelles elle n'aurait pas bénéficié de suffisamment de temps compte tenu de sa maladie et que les documents médicaux qu'elle a fournis auraient dû être évalués par un expert indépendant ont déjà été examinées et rejetées par le Tribunal aux considérants 10 et 11 ci-dessus.

13. Au titre de la sous-rubrique viii) de son troisième moyen, la requérante soutient que les enquêteurs auraient dépassé leur mandat d'établissement des faits. Ses allégations peuvent être résumées comme suit:

- Tirer des conclusions sur les fautes commises dépasse le mandat des enquêteurs. Le document de l'OMS fixant la procédure d'enquête prévoit que les enquêtes menées par l'IOS sont des exercices administratifs d'établissement des faits. C'est au chef exécutif qu'il appartient de formuler les accusations de faute.
- La société d'enquête externe a conclu qu'elle avait commis la faute alléguée en déclarant, par exemple, avoir trouvé des «preuves de faute étayées»*.

Ce moyen est dénué de fondement.

Les enquêteurs n'ont pas outrepassé leur rôle consistant à l'établissement des faits. Il ressort d'une analyse du rapport de la société d'enquête externe que les enquêteurs ont décrit les «fautes alléguées»* et, pour chaque allégation, consigné les preuves et les constatations. Leurs conclusions se limitaient à la question de savoir s'ils avaient trouvé des «preuves étayées»* des allégations. Ils n'ont pas déterminé si les «fautes alléguées»* constituaient effectivement des fautes et ils n'ont proposé aucune sanction spécifique. Ils n'ont donc pas conclu que la faute avait été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Le simple fait que le terme «faute»* figure dans le rapport de la société d'enquête externe ne dénote pas un manque de neutralité de la part des enquêteurs, puisqu'ils renvoient à des «fautes alléguées»* et non à des fautes «établies» ou «prouvées». Dans la lettre du 22 novembre 2019 adressée

* Traduction du greffe.

à l'ONUSIDA par la société d'enquête externe et contenant le rapport d'enquête, il est clairement indiqué que «[...] il incombe à l'ONUSIDA de déterminer comment et dans quelle mesure donner suite aux constatations et recommandations figurant dans notre rapport»*. L'évaluation de l'existence d'une faute, de son degré de gravité et de la sanction à appliquer a été laissée à l'appréciation de l'Organisation.

14. Au titre des sous-rubriques ix) et x) de son troisième moyen, qui sont étroitement liées et se recoupent et seront donc examinées conjointement, la requérante soutient qu'en révélant des informations détaillées concernant l'enquête à des membres du CCP et à la presse, l'Organisation a manqué à son devoir de confidentialité envers elle. En conséquence, sa réputation a été compromise. Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Les paragraphes 19 et 20 du document fixant la procédure d'enquête ont été violés, car la révélation de son nom à la presse montre clairement que l'enquête n'a pas été menée de façon à préserver sa réputation.
- M^{me} Ca., en sa qualité de Directrice exécutive adjointe, a distribué au CCP le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018; en outre, ce mémorandum a également été révélé à l'ex-épouse de M. S.
- La requérante suppose qu'un communiqué de presse avait été préparé et envoyé à la presse le 13 décembre 2019 et qu'une porte-parole de l'ONUSIDA a fait une déclaration claire sur la situation.
- Cette révélation était un autre exemple de la campagne de harcèlement et de représailles dont elle a fait l'objet.

Ces moyens sont dénués de fondement.

Le Tribunal relève que le manquement au devoir de confidentialité, même s'il était prouvé, ne constitue pas un vice de procédure décisif qui justifierait l'annulation de la décision disciplinaire. La violation de la confidentialité, si elle est prouvée, pourrait seulement donner droit à

* Traduction du greffe.

la requérante à des dommages-intérêts pour tort moral. Ce moyen sera examiné dans cette mesure limitée. Il doit toutefois être rejeté, car rien ne prouve que l'Organisation ait révélé des informations détaillées concernant l'enquête, en interne ou à la presse. Il ressort des pièces du dossier que, le 5 avril 2016, une personne a révélé de manière anonyme, dans un courriel adressé à un grand nombre de membres du personnel, que la requérante faisait l'objet d'une enquête pour faute. Le 7 avril 2016, le conseiller juridique principal de l'ONUSIDA a écrit aux destinataires du courriel anonyme pour leur indiquer que l'Organisation enquêtait sur sa source et avait demandé à l'expéditeur de cesser toute action de cette nature. Un autre message anonyme a été envoyé le 13 avril 2016 et le conseiller juridique principal a pris des mesures et en a informé la requérante. On peut déduire de ces communications que, même si l'Organisation a immédiatement pris les mesures voulues pour faire cesser ces révélations, l'information selon laquelle la requérante était visée par des allégations de faute s'était déjà répandue au sein de l'Organisation dès le 5 avril 2016. Il aurait donc été impossible pour l'Organisation, à ce stade, d'empêcher des révélations internes ou externes. Par ailleurs, la communication au personnel du 15 avril 2019 a été faite après, et non avant, la publication d'un article de presse. L'affirmation de la requérante selon laquelle M^{me} Ca., en sa qualité de Directrice exécutive adjointe, avait distribué au CCP le mémorandum de l'IOS du 11 juillet 2018, et que ce mémorandum avait été révélé par un membre du personnel à l'ex-épouse de M. S., n'est que pure spéculation. En outre, le dossier ne contient aucune preuve de l'allégation selon laquelle l'Organisation avait préparé un communiqué de presse relatif à la décision disciplinaire. La requérante fonde également son allégation sur un article de presse apparemment publié le 17 décembre 2019, mais rien ne prouve que c'était l'Organisation qui avait révélé l'information à la presse. Il est indiqué dans l'article du 17 décembre 2019 que la porte-parole de l'ONUSIDA, M^{me} K., a fait savoir à la presse, par un courriel dans lequel la requérante n'était pas identifiée par son nom, «que deux membres du personnel [avaient] été révoqués de l'ONUSIDA après qu'une enquête indépendante [avait] conclu au-delà de tout doute raisonnable qu'ils [avaient] détourné les fonds et les ressources de l'ONUSIDA et commis d'autres fautes, y

compris une inconduite sexuelle»*. Toutefois, le dossier ne contient aucune preuve qu'une porte-parole de l'ONUSIDA ait effectivement envoyé à la presse un courriel de cette teneur. La requérante fournit au Tribunal un autre document, contenant la nouvelle de sa révocation, mais celui-ci ne comporte ni date ni auteur, et encore moins la preuve que l'ONUSIDA était à l'origine de la révélation de cette information.

En conclusion, rien n'établit que l'ONUSIDA n'ait pas suivi les procédures appropriées pour garantir la confidentialité de l'enquête ni ne prouve comment les rumeurs ont commencé, ce qui n'a donc aucune incidence juridique (voir le jugement 3236, au considérant 14). Dès lors qu'il n'existe aucune preuve convaincante du fait que l'Organisation était responsable de la communication non autorisée des informations, leur révélation ne saurait être considérée comme relevant de représailles et la requérante n'a pas droit à des dommages-intérêts pour tort moral à raison d'une violation de la confidentialité.

15. Au titre des sous-rubriques xi) et xiii) de son troisième moyen, la requérante soutient qu'elle aurait été privée du droit à la présomption d'innocence et n'aurait pas eu le bénéfice du doute, et que l'Organisation ne se serait pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute raisonnable. Elle allègue que le rapport issu de l'enquête externe contenait des déclarations sous forme de conclusions selon lesquelles son comportement présumé constituait une faute. Ces déclarations outrepassaient le mandat d'établissement des faits et constituaient des opinions prématurées, inappropriées et illégales, qui ont entaché de parti pris et de préjugé le rapport sur lequel la Directrice exécutive s'est appuyée. De telles conclusions devaient être laissées à l'appréciation de la Directrice exécutive. Elle a été mise devant le fait accompli et a dû prouver son innocence. L'affirmation selon laquelle les enquêteurs auraient outrepassé leur rôle consistant à établir les faits a déjà été examinée et rejetée par le Tribunal au considérant 13 ci-dessus. L'affirmation selon laquelle l'Organisation ne se serait pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver chaque allégation au-delà de tout doute

* Traduction du greffe.

raisonnable sera examinée par le Tribunal en même temps que les moyens de la requérante concernant les chefs d'accusation spécifiques contenus dans la décision disciplinaire.

16. Au titre de la sous-rubrique xii) de son troisième moyen, la requérante soutient que l'Organisation aurait violé son droit de ne pas s'incriminer elle-même, tandis que, au titre de la sous-rubrique xiv) de son troisième moyen, elle soutient que le rapport d'enquête et la décision attaquée constitueraient des actes de représailles. Le Tribunal examinera ces deux griefs après avoir examiné ses moyens 4 à 9, et avant d'examiner son dixième moyen.

17. Avant d'examiner les moyens 4 à 9 de la requérante, dans lesquels elle allègue que les accusations pour motif disciplinaire seraient entachées de vices de fond, il convient de rappeler la jurisprudence bien établie du Tribunal concernant les décisions disciplinaires. Le fonctionnaire accusé d'avoir commis une faute bénéficie de la présomption de non-culpabilité et le doute doit lui profiter (voir, par exemple, les jugements 4491, au considérant 19, et 2913, au considérant 9). C'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver les allégations de faute et une faute doit être prouvée au-delà de tout doute raisonnable (voir, par exemple, le jugement 4364, au considérant 10). Lorsqu'il examine une décision de sanctionner un fonctionnaire pour faute, le Tribunal ne cherche habituellement pas à déterminer si l'organisation s'est acquittée de la charge de la preuve, mais déterminera plutôt si la première instance d'examen des faits aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé (voir, par exemple, les jugements 4491, au considérant 19, 4461, au considérant 5, et 4362, aux considérants 7 à 10). En cas d'accusations de fraude constitutive d'une faute ayant entraîné une révocation, le Tribunal, afin de déterminer s'il pouvait être conclu à la culpabilité d'une personne accusée au-delà de tout doute raisonnable, a adopté l'approche qui consiste à ne pas exiger «une preuve absolue qui, en une telle matière [allégations de fraude ou autre conduite de ce type], est à peu près impossible à apporter. La requête sera rejetée si un faisceau de présomptions précises et concordantes de la culpabilité du

requérant est apporté au Tribunal» (voir les jugements 3964, au considérant 10, 3757, au considérant 6, et 3297, au considérant 8). Les décisions disciplinaires relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision discrétionnaire émane d'un organe compétent, est régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'organisation a procédé est fondée sur une erreur de droit ou des faits inexacts, ou si elle révèle que des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 4579, au considérant 4, et la jurisprudence citée). Il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves réunies par un organe d'enquête dont les membres, ayant rencontré et entendu directement les personnes concernées ou impliquées, ont pu évaluer immédiatement la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il fait preuve de réserve avant de mettre en doute les conclusions d'un tel organe et de revoir l'appréciation des preuves recueillies (voir les jugements 4764, au considérant 7, et 4237, au considérant 12).

18. Au titre de son quatrième moyen, la requérante conteste les chefs d'accusation 1 et 9 figurant dans la décision disciplinaire.

Les chefs d'accusation 1 et 9 se lisent comme suit:

«1) Vous vous êtes livrée à des pratiques frauduleuses et avez détourné les fonds de l'ONUSIDA en collusion avec votre supérieur hiérarchique direct, le Dr. [S.];

[...]

9) Vous avez détourné les fonds de l'ONUSIDA pour servir vos intérêts personnels ainsi que ceux du Dr. [S.]: en particulier, vous avez demandé et obtenu, avec l'intention de détourner les fonds de l'ONUSIDA, une facture modifiée auprès de l'hôtel [S.] à Genève; vous avez agi en collusion avec votre supérieur hiérarchique, le Dr. [S.], pour demander et obtenir cette facture modifiée. En outre, vous avez mêlé l'assistante d'équipe, M^{me} [N.], à la demande visant à

obtenir une facture modifiée; et vous n'avez signalé aucune irrégularité. En agissant de la sorte, vous n'avez pas respecté les valeurs et les concepts éthiques de l'ONUSIDA, et vous avez détourné et utilisé abusivement les fonds de l'ONUSIDA.»*

Les arguments de la requérante concernant l'accusation de fraude en lien avec la modification de la facture émise par l'hôtel S. peuvent être résumés comme suit:

- Ni la société d'enquête externe ni la Directrice exécutive n'ont démontré qu'elle avait intentionnellement cherché à obtenir un avantage financier, ou modifié un document ou un compte, de sorte que sa conduite ne constituait pas une fraude au sens de la Politique de prévention des fraudes.
- Son équipe a passé un contrat avec l'hôtel S. pour deux réunions consécutives au printemps 2015 alors qu'elle était chargée des aspects de fond de l'événement (et non de la logistique), et «c'est donc peut-être pour cette raison que son nom figurait sur la facture»*.
- Dans la facture originale, il était indiqué que la chambre servant aux «réunions parallèles»* relevait d'une «formule hébergement»*, alors que cette chambre avait bien été utilisée à des fins de réunion.
- Les enquêteurs auraient dû interroger M^{me} R. ou M^{me} Co. qui avaient négocié avec l'hôtel S. pour l'organisation des réunions.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le document de l'OMS intitulé «Politique de prévention des fraudes et lignes directrices pour la surveillance antifraude», entré en vigueur en avril 2005 (ci-après «la Politique de prévention des fraudes»), se lit notamment comme suit:

«17. Une fraude est une action faite de mauvaise foi dans le but d'obtenir un avantage indu – argent, biens ou services – par tromperie ou par un autre moyen contraire à l'éthique. Les actes frauduleux et autres irrégularités visés par la présente politique sont notamment les suivants :

- a) détournement de fonds et autres irrégularités financières ;

* Traduction du greffe.

- b) faux, usage de faux et falsification de tout document ou compte (chèque, traite bancaire, instructions de paiement, feuilles de présence, accords de sous-traitance, bons de commande, fichiers électroniques) ou de tout autre document financier [...]»

La requérante a été accusée de fraude au motif qu'elle s'était rendue en compagnie de M. S. à l'hôtel S., à Genève, où ils avaient rencontré le responsable de la restauration et des conférences et obtenu, à leur demande, une facture modifiée avec l'intention de détourner les fonds de l'ONUSIDA. Les enquêteurs ont découvert que l'hôtel S. avait émis trois factures, datées des 19 octobre, 3 décembre et 11 décembre 2015, pour le même événement. Comme on peut le lire dans le mémorandum du 23 janvier 2016 adressé par le Chef du Bureau des initiatives spéciales (OSI selon son sigle anglais) au Directeur du Département Planification, finances et responsabilité, la première facture émise par l'hôtel fin octobre n'était pas correcte, puisqu'«il y avait des erreurs dans la facture (lignes budgétaires non spécifiées et montants incorrects) qui n'étaient pas conformes au contrat et aux rapports financiers de l'ONUSIDA»*. L'hôtel S. a alors émis la deuxième facture, qui indiquait les postes de dépense individuels afin de justifier du montant total, mentionnant notamment une «formule hébergement»* pour M. S. les 16 et 17 mars 2015 et une «formule hébergement»* pour la requérante les 18 et 19 mars 2015. À la demande de la requérante, M. S., accompagné de cette dernière, est directement intervenu auprès de l'hôtel S., qui a ensuite émis la troisième facture, dans laquelle le poste de dépense «formule hébergement»* avait été remplacé par «salles de réunion»*, et les noms de M. S. et de la requérante avaient été effacés. On trouve la preuves que M. S., accompagné de la requérante, a pris contact avec l'hôtel et a parlé en personne avec des employés:

- dans un courriel envoyé par la requérante à M. S. le 11 décembre 2015, soit le même jour où la facture modifiée a été émise; et
- dans un courriel envoyé par l'employé de l'hôtel S. à M. S., avec copie à la requérante, auquel la facture modifiée était jointe.

* Traduction du greffe.

Par la suite, la facture datée du 11 décembre 2015 a été téléchargée dans le système de l'ONUSIDA et payée par l'Organisation le 23 février 2016.

Il ressort des pièces du dossier (à savoir les courriels échangés en septembre et décembre 2015 entre la requérante, M. S. et un autre membre du personnel, M^{me} N., et les courriels échangés entre l'hôtel S. et M. S., ainsi que les déclarations faites par M^{mes} N. et Hi. aux enquêteurs en leur qualité de témoins) que l'Organisation avait l'intention de facturer les «formules hébergement»* à la requérante et à M. S. et de ne pas les payer. Selon l'Organisation, la requérante et M. S. n'avaient pas le droit de séjourner à l'hôtel aux frais de l'Organisation, car les réunions tenues en mars 2015 avaient eu lieu à Genève, leur lieu d'affectation à l'époque. Lorsque la requérante et M. S. ont appris qu'il pourrait leur être demandé de s'acquitter de leurs frais d'hébergement, ils ont pris contact avec l'hôtel et se sont procuré une facture modifiée. Interrogée par les enquêteurs, l'assistante d'équipe, M^{me} N., a confirmé qu'elle savait que les agissements sous-tendant la facture modifiée de l'hôtel S. étaient inappropriés, mais qu'elle ne les avait jamais signalés par crainte que M. S. exerce des représailles. En outre, un autre témoin a confirmé que ces agissements constituaient une faute et a déclaré avoir été harcelé par M. S. L'affirmation de la requérante selon laquelle elle était chargée des aspects de fond de l'événement (et non de la logistique), et «c'est donc peut-être pour cette raison que son nom figurait sur la facture»*, n'explique pas pourquoi son nom et celui de M. S. ne figuraient pas sur la première facture. Si elle n'avait pas séjourné à l'hôtel, il n'y aurait aucune raison plausible pour que l'hôtel connaisse son nom et l'indique sur la deuxième facture en tant que bénéficiaire d'une «formule hébergement»*. Il convient de rappeler que la deuxième facture, comportant le nom de la requérante, a été émise par l'hôtel à la demande de l'ONUSIDA, étant donné que la première facture n'était pas conforme à l'accord conclu entre l'hôtel et l'ONUSIDA et qu'une facture plus précise était nécessaire.

* Traduction du greffe.

Par conséquent, les éléments de preuve étayent la conclusion de l'Organisation selon laquelle la requérante et M. S. ont séjourné à l'hôtel S. au moment où les consultations globales ont eu lieu et qu'ils ont ensuite cherché à le dissimuler afin d'éviter de s'acquitter eux-mêmes de leurs frais d'hébergement. Cela constituait une fraude au sens du paragraphe 17 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, cité plus haut. En effet, la conduite de la requérante constituait une action faite de mauvaise foi dans le but d'obtenir un avantage indu. Aux fins du paragraphe 17, les actes frauduleux ne sont pas limités à ceux qui y sont expressément recensés et, en tout état de cause, l'acte commis par la requérante était constitutif d'une irrégularité financière. L'affirmation selon laquelle la facture était un acte de l'hôtel S. est fallacieuse, car l'hôtel S. a agi à la demande de la requérante et de M. S. La version alternative des faits présentée par la requérante n'est pas convaincante. En effet, si la négociation avec l'hôtel avait été menée par un autre membre du personnel (à savoir M^{me} R. ou M^{me} Co.) et si la chambre avait été utilisée à des fins de réunion, l'hôtel n'aurait pas eu connaissance des noms de la requérante et de M. S. et n'aurait pas facturé une «formule hébergement»^{*} à leur nom dans la deuxième facture. En ce qui concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle les enquêteurs auraient dû interroger M^{me} R. et/ou M^{me} Co., le Tribunal rappelle (voir les considérants 3 et 9 ci-dessus) que la requérante aurait dû porter cette circonstance à l'attention des enquêteurs lors de la procédure disciplinaire. En outre, le rapport d'enquête indique qu'un assistant d'équipe a été interrogé et a rapporté qu'aucun contrat n'avait été conclu aux fins de l'organisation des réunions de mars à l'hôtel S. Ainsi, l'affirmation selon laquelle deux membres du personnel auraient dû être interrogés n'est pas défendable, et la demande tendant à ce que le Tribunal les interroge constitue une extension de la portée légitime du rôle du Tribunal, qui est inacceptable.

19. Au titre de son cinquième moyen, la requérante conteste les chefs d'accusation 3 et 8 figurant dans la décision disciplinaire.

* Traduction du greffe.

Les chefs d'accusation 3 et 8 se lisent comme suit.

«3) Il y a eu des irrégularités dans vos missions, vos absences enregistrées et vos demandes d'autorisation de voyage: plus précisément, vous avez voyagé sans autorisation, y compris pendant un congé de maladie; vous n'avez pas enregistré de congés annuels pour les périodes pendant lesquelles vous avez voyagé sans autorisation; vous avez agi de connivence avec votre supérieur hiérarchique pour organiser des voyages entachés d'irrégularités; et vous n'avez signalé aucune irrégularité;

[...]

8) Votre comportement était contraire aux règles et procédures de l'ONUSIDA et incompatible avec le comportement professionnel attendu;

[...]»*

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Les enquêteurs ne se sont pas appuyés sur la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages qui était en vigueur au moment des faits.
- Les irrégularités ne découlaient pas de son intention de frauder l'ONUSIDA, il s'agissait plutôt de «non-conformités d'ordre administratif»* qui n'étaient pas rares dans un environnement de travail exigeant et en rapide évolution comme celui de l'ONUSIDA. «Des non-conformités de cette nature doivent être vues comme une conséquence regrettable d'un emploi du temps surchargé»*.
- Les données à partir desquelles les enquêteurs ont tiré leurs conclusions finales étaient incomplètes, partiales et entachées de parti pris. Si la société d'enquête externe avait eu accès au système électronique de l'ONUSIDA, elle aurait pu accéder sans restriction à l'ensemble des documents relatifs aux voyages de la requérante et à ses congés enregistrés. Cet accès aux données lui aurait permis d'examiner les demandes d'autorisation de voyage, les demandes de remboursement de frais de voyage, les rapports de voyage et les billets émis lors des voyages de la requérante.

* Traduction du greffe.

- La requérante s'appuie sur le terme «irrégularités»* utilisé par les enquêteurs pour déduire que ses voyages n'étaient pas jugés inappropriés et n'avaient pas causé un préjudice financier à l'Organisation, puisqu'elle avait voyagé à ses propres frais et alors qu'elle était en congé annuel.
- L'accusation selon laquelle la requérante avait commis une faute dans le cadre de ses missions constitue une conclusion erronée tirée des faits.

Ce moyen est dénué de fondement.

Les constatations des enquêteurs établissant des irrégularités dans les voyages étaient basées sur trois exemples précis et reposaient sur les conclusions suivantes:

- un voyage à Johannesburg (Afrique du Sud) en novembre 2015, pour lequel aucun congé n'a été enregistré dans le tableau de bord des absences de la requérante et pour lequel elle n'avait pas obtenu d'autorisation de voyage;
- un voyage à Dakar (Sénégal) en novembre 2015, pour lequel la requérante n'a pas soumis de demande de voyage et pour lequel elle n'a pas présenté de demande à des fins d'assurance dans les délais impartis; aucune absence n'a été enregistrée dans son tableau de bord des absences; alors qu'elle n'avait pas été autorisée à voyager, elle a néanmoins représenté officiellement l'Organisation;
- un voyage à Harare (Zimbabwe) en novembre et décembre 2015, pour lequel la demande de voyage de la requérante n'a pas été retirée après que le Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme de l'époque l'avait refusée. La requérante s'est rendue à Harare alors même que son supérieur hiérarchique n'avait pas autorisé ce voyage (bien que celui-ci ait été payé par une organisation externe) et son voyage a été enregistré comme une mission même s'il n'avait pas été approuvé en tant que tel. La requérante n'ayant pas demandé de congé annuel pour la période

* Traduction du greffe.

de son voyage à Harare, son absence n'avait donc pas été autorisée pendant la période en question.

Les constatations liées à ces épisodes tiennent compte de la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages et s'appuient sur des preuves documentaires significatives. Le dossier ne contient aucune preuve étayant l'hypothèse de la requérante selon laquelle les enquêteurs ne se seraient pas appuyés sur la version de la Politique relative aux voyages qui était en vigueur au moment des faits. En tout état de cause, le Tribunal estime que la requérante n'a pas démontré que les enquêteurs se sont appuyés sur des dispositions de la Politique relative aux voyages qui n'étaient pas en vigueur au moment des faits.

Le Tribunal estime que c'est à juste titre que l'Organisation a considéré les épisodes mentionnés ci-dessus non pas comme de simples non-conformités, mais comme des violations des devoirs qui incombent à la requérante en application de la Politique relative aux voyages. Le Tribunal relève que non seulement le personnel est censé connaître la Politique relative aux voyages, mais il lui est aussi expressément demandé de la respecter, faute de quoi sa responsabilité est directement engagée (voir le paragraphe 20 de la Politique de l'ONUSIDA relative aux voyages: «Les membres du personnel qui voyagent [...] sont tenus de respecter la Politique relative aux voyages»^{*}). Ainsi, toute tentative, de la part de la requérante, visant à réduire ses non-conformités à de simples irrégularités, ou à considérer d'autres membres du personnel comme responsables de ces irrégularités, est vouée à l'échec. Même si la requérante n'a pas imputé le coût de ses voyages non autorisés à l'Organisation, cela ne signifie pas qu'elle n'a pas causé de préjudice à celle-ci, étant donné que:

- en application du paragraphe 3 de la Politique relative aux voyages, «[l]es missions peuvent également comprendre les voyages effectués à l'invitation d'institutions externes ou d'autres parties dans un but précis ou pour une activité liée au travail de l'organisation, et leur coût peut être pris en charge en tout ou en partie par la partie ayant émis l'invitation»^{*}. Ainsi, même en cas de

^{*} Traduction du greffe.

voyages non financés par l'ONUSIDA, une demande d'autorisation de voyage doit être préparée et validée, lorsque, comme cela s'est produit au moins une fois en l'espèce, le voyageur représente l'ONUSIDA (voir le paragraphe 21 de la Politique: «Une demande d'autorisation de voyage doit être préparée, validée et approuvée dans le Système de planification des ressources internes pour toute mission effectuée pour le compte du Secrétariat de l'ONUSIDA, ou lorsque le voyageur représente l'ONUSIDA, même si le voyage n'est pas financé par le Secrétariat de l'ONUSIDA»^{*});

- à ces occasions, elle n'était pas en congé annuel et a donc perçu son traitement, alors que son absence n'avait pas été autorisée.

De plus, il ressort des pièces du dossier (à savoir les courriels échangés entre la requérante, M. S. et d'autres membres du personnel) que:

- la requérante avait parfaitement connaissance de la Politique relative aux voyages et du fait que ses voyages pouvaient être refusés en raison du plafonnement des voyages;
- elle s'est arrangée pour contourner la Politique afin de voyager vers les mêmes destinations que M. S. pour les mêmes événements; et
- elle a donc contourné le mécanisme de contrôle et les procédures appropriés.

L'allégation de la requérante selon laquelle les enquêteurs ont passé en revue un nombre limité de pièces concernant les voyages et les congés et qu'ils auraient dû avoir accès au système électronique de l'ONUSIDA afin d'accéder sans restriction à l'ensemble des documents relatifs aux voyages de la requérante et à ses congés enregistrés est vague. Les documents passés en revue corroboraient les violations alléguées et il n'était pas nécessaire d'enquêter plus avant. La requérante n'explique pas en quoi un accès sans restriction à ses documents de voyage et à ses congés enregistrés pourrait réfuter les accusations portées contre elle. En conclusion, la décision disciplinaire et la décision attaquée, dans la mesure où elles concernent l'accusation d'irrégularités dans les

^{*} Traduction du greffe.

voyages, n'ont pas omis de prendre en considération des éléments essentiels et n'ont pas tiré du dossier des conclusions erronées.

20. Au titre de son sixième moyen, la requérante conteste le chef d'accusation 4 figurant dans la décision disciplinaire.

Le chef d'accusation 4 se lit comme suit:

«Vous avez entretenu une relation personnelle intime avec votre supérieur hiérarchique direct, le Dr. [S.], mais n'avez pas signalé cette relation. Du fait de cette relation personnelle, vos intérêts privés étaient incompatibles avec les intérêts de l'ONUSIDA [...]»*

Elle affirme que, selon le Code d'éthique et de déontologie de l'OMS, les relations intimes consensuelles entre collègues sont acceptables. Elle a informé ses collègues et l'«administration»* de cette relation et, en conséquence, a été transférée dans un autre service. Elle insiste sur le fait qu'on ne saurait nier qu'elle a dûment et promptement informé l'Organisation. Elle ajoute que l'Organisation ayant déjà pris la décision de la transférer dans un autre service, elle ne pouvait pas la sanctionner à nouveau, plus de trois ans plus tard, pour le même fait et que cela constitue une violation du principe *non bis in idem*.

Ce moyen est dénué de fondement.

En application du paragraphe 36 des Principes éthiques et normes de conduite du personnel de l'OMS (repris avec plus de précision dans le Guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA, au paragraphe 3.5.1.1):

«Relations personnelles sur le lieu de travail

Des relations intimes consensuelles entre collègues ne doivent pas interférer dans le travail [...] Dans le cas où il y a supériorité hiérarchique, les collègues ont l'obligation de porter la relation en question à l'attention de leurs supérieurs respectifs ou du Directeur des Ressources humaines (HRD) ou de l'Administration et des finances (DAF) afin de décider par exemple si l'une des personnes concernées doit être réaffectée à un service différent.»

Cette disposition prévoit que des collègues qui entretiennent une relation intime alors qu'il existe une supériorité hiérarchique entre eux, comme en l'espèce, ont l'obligation de porter cette relation à l'attention

* Traduction du greffe.

du responsable chargé de prendre la décision qui s'impose. Le devoir des membres du personnel d'éviter tout conflit d'intérêts et d'agir conformément aux intérêts de l'Organisation exige d'eux qu'ils s'acquittent de cette obligation avec la plus grande diligence et sans délai.

La chronologie des événements est en totale contradiction avec le récit des faits livré par la requérante.

M. S. était son supérieur hiérarchique direct du 17 novembre 2014 au 12 avril 2016. Il y a lieu de relever que, le 1^{er} juin 2015, la requérante a été temporairement réaffectée, à sa demande, au poste P-4 de conseillère technique au sein de l'OSI (qui relève de la Branche Programme de l'ONUSIDA), au Siège à Genève, pour une période initiale de six mois, qui a ensuite été prolongée. Même à ce nouveau poste, elle restait sous la supervision de M. S., puisqu'il était le chef de la Sensibilisation mondiale et des initiatives spéciales. Il ressort des pièces du dossier que sa relation intime avec M. S. avait au moins commencé en mai 2015. Par conséquent, elle aurait dû informer l'Organisation de cette relation intime au moins à compter de juin 2015, lorsqu'elle avait commencé à assumer un nouveau poste sous la supervision de M. S. Or elle ne l'a pas fait avant février 2016. Il ressort des pièces du dossier que l'information selon laquelle la requérante et M. S. entretenaient une relation intime s'est répandue dans l'Organisation après la réception des courriels anonymes de février et d'avril 2016 et que, peu de temps après, la requérante a été temporairement réaffectée à un nouveau poste, sous la responsabilité d'un autre supérieur hiérarchique, à compter du 13 avril 2016. La requérante insiste sur le fait qu'elle a été réaffectée après qu'elle avait informé l'Organisation de cette relation intime. Dans son mémoire en réponse, l'Organisation nie avoir jamais été informée formellement par la requérante. Cependant, il existe au moins un indice selon lequel, à un moment donné, elle a bien informé l'Organisation. En effet, dans la décision de réaffectation du 13 avril 2016, il est indiqué: «[a]u vu des informations fournies par vous-même et par votre supérieur hiérarchique direct concernant votre relation personnelle et des dispositions

pertinentes [...]»*. Quoi qu'il en soit, le fait qu'elle avait informé l'Organisation en 2016 est sans incidence sur l'issue du litige. Il s'agirait tout au plus d'une information communiquée tardivement, ce qui, en tout état de cause, constituerait un manquement à son obligation d'informer promptement l'Organisation. Pendant la période qui s'est écoulée entre le début de la relation intime et le moment où elle a été portée à l'attention de l'Organisation, la requérante, en n'informant pas dûment l'Organisation, s'est trouvée dans une situation de conflit d'intérêts avec celle-ci. Elle ajoute qu'il existait des preuves claires indiquant que la relation avait été portée à l'attention tant de ses collègues que de l'Organisation, comme on peut le déduire du rapport d'enquête, qui se lit comme suit: «Il ressort des informations recueillies lors des entretiens avec les témoins que la relation personnelle de M. [S.] et de M^{me} B. était connue de l'ONUSIDA et de sa direction, même s'ils travaillaient dans le même service et avec un lien de supervision directe. Un témoin aurait été indirectement informé par M. [S.] que M^{me} B. était sa petite amie.»* Cet extrait du rapport d'enquête ne prouve pas que la requérante avait promptement signalé la relation, mais, tout au plus, qu'elle était connue de facto. De l'avis du Tribunal, il importe peu que la relation intime entre la requérante et M. S. n'ait été un secret pour personne. Cette connaissance par ouï-dire ne valait pas reconnaissance formelle et n'aurait pas dispensé la requérante de son obligation d'informer formellement et promptement le responsable chargé de prendre les mesures qui s'imposaient.

S'agissant de la violation alléguée du principe *non bis in idem*, le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence, ce principe, qui interdit seulement de prononcer des sanctions disciplinaires supplémentaires à raison de faits ayant déjà donné lieu à une telle sanction, n'empêche pas qu'il puisse être tiré à la fois des conséquences disciplinaires et non disciplinaires des mêmes faits. Ce principe ne s'oppose ainsi nullement à ce que des mesures de différents ordres, répondant chacune aux intérêts de l'organisation concernée dans le domaine où elle intervient, soient prises en considération d'un même acte ou d'un même comportement d'un fonctionnaire (voir les jugements 4400, au

* Traduction du greffe.

considérant 28, 3725, au considérant 9, 3184, au considérant 7, et 3126, au considérant 17). En résumé, en vertu du principe *non bis in idem*, une personne ne peut être jugée et sanctionnée deux fois à raison d'une même accusation basée sur le même acte. En l'espèce, la requérante ne s'est pas vu infliger deux sanctions pour le même acte, étant donné que la mesure consistant à la transférer dans un autre service ne constituait pas une sanction infligée à raison de son manquement à l'obligation de signaler sa relation intime. Elle n'a été sanctionnée qu'une seule fois et il n'y a donc pas eu violation du principe *non bis in idem*. De surcroît, le fait que l'Organisation l'ait transférée dans un autre service à partir d'avril 2016 n'implique pas une intention de sa part d'abandonner la procédure disciplinaire.

21. Au titre de son septième moyen, la requérante conteste le chef d'accusation 5 figurant dans la décision disciplinaire.

Le chef d'accusation 5 se lit comme suit:

«Vous vous êtes absentée sans autorisation à au moins une occasion pour rencontrer le Dr. [S.] à des fins privées alors que vous étiez en service pour l'ONUSIDA et pendant les heures de travail [...]»*

Ses arguments peuvent être résumés comme suit:

- Sur la base de la déclaration contenue dans le rapport d'enquête, selon laquelle des éléments de preuve étayés montraient que la requérante n'avait pas correctement enregistré ni demandé officiellement un congé pour deux voyages, l'Organisation a tiré la conclusion erronée qu'elle s'était absentée sans autorisation pour des rencontres d'ordre privé.
- Rien ne prouve que lors de ses voyages à Paris (France) et à Londres (Royaume-Uni) ou lors de son séjour, en janvier 2016, à l'hôtel I. à Genève, son absence n'avait pas été autorisée.
- C'était à l'administrateur compétent qu'incombait la responsabilité d'enregistrer dûment ses absences, et non à elle.

* Traduction du greffe.

- Même le rapport d'enquête laisse entendre que la constatation d'absences non autorisées n'était pas étayée par des preuves suffisantes.

Ce moyen est dénué de fondement.

Selon le rapport d'enquête, il existe des preuves d'absences non autorisées s'agissant des voyages suivants:

- Johannesburg en novembre 2015;
- Dakar en novembre 2015;
- Harare en novembre et décembre 2015;
- Paris du 30 septembre au 2 octobre 2015;
- Londres du 12 au 13 octobre 2015.

En outre, les enquêteurs ont trouvé des preuves d'absence non autorisée pendant une journée en janvier 2016.

Les absences non autorisées lors des voyages à Johannesburg, Dakar et Harare, ainsi que les irrégularités relatives à ces trois voyages, font l'objet du chef d'accusation 3, que la requérante conteste dans son cinquième moyen (examiné par le Tribunal au considérant 19 ci-dessus).

Au titre du chef d'accusation 5, que la requérante conteste dans son septième moyen, seules des absences non autorisées lui sont reprochées, et non des irrégularités en matière de voyages. Elle est accusée de s'être absentée sans autorisation à des fins privées «à au moins une occasion»*. Par conséquent, pour que ce chef d'accusation soit légal, il suffit que l'absence non autorisée soit prouvée au moins pour l'un des trois voyages liés à celui-ci. En tout état de cause, les enquêteurs ont effectivement trouvé des éléments de preuve concernant ses voyages à Paris et à Londres, ainsi que concernant son séjour à l'hôtel I. à Genève le 5 janvier 2016.

Contrairement à ce qu'affirme la requérante, le rapport d'enquête contenait bien des éléments de preuve étayés établissant ces absences non autorisées et il n'a pas été jugé nécessaire d'enquêter plus avant sur

* Traduction du greffe.

les congés de la requérante pour démontrer que les absences n'étaient pas autorisées. La société d'enquête externe a constaté que la requérante n'avait pas enregistré de voyages officiels ou de congés annuels dans son tableau de bord des absences ou dans ses données statistiques relatives à son voyage à Paris. Elle a ajouté que la requérante s'était rendue à Londres alors qu'elle était en congé de maladie certifié. Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 740.5 du Règlement du personnel:

«Un membre du personnel en congé de maladie ne peut quitter son lieu d'affectation sans l'approbation préalable du médecin du personnel ou d'un médecin désigné par le médecin du personnel.»

En outre, concernant les voyages entrepris pendant un congé de maladie, le paragraphe 140 de la section III.6.9 du Manuel électronique de l'OMS précise ce qui suit:

«Conformément à l'article 740.5 du Règlement du personnel, un membre du personnel en congé de maladie approuvé et certifié ne peut quitter son lieu d'affectation ou le lieu où la maladie a été certifiée sans l'approbation préalable du Directeur [des Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS] [...]»*

Ainsi, l'Organisation pouvait légitimement estimer que la requérante, qui était en congé de maladie certifié, n'était pas autorisée à se rendre à l'étranger, et l'intéressée n'a pas fourni au Tribunal de preuves convaincantes qu'elle l'avait été. En ce qui concerne son absence du 5 janvier 2016, les enquêteurs ont conclu ce qui suit: «En examinant le tableau de bord des absences de M^{me} B. pour les lundi 4 et mardi 5 janvier 2016, on constate qu'aucune absence n'est enregistrée à ces dates précises. Nous suggérons d'analyser son agenda professionnel à cette date précise afin d'obtenir des informations supplémentaires et de tirer une conclusion sur la raison de son absence.»* Par conséquent, des informations supplémentaires seraient nécessaires uniquement pour déterminer la raison de son absence, et non pour déterminer qu'aucune absence n'avait été dûment enregistrée.

* Traduction du greffe.

En outre, la société d'enquête externe a trouvé des preuves étayées d'absence non autorisée et non enregistrée de la requérante pour des rencontres privées avec son supérieur hiérarchique direct, M. S. En effet, le dossier contient des éléments de preuve concordants selon lesquels l'absence non autorisée avait pour objet des rencontres d'ordre privé avec M. S., qui était en mission à Paris et à Londres les mêmes jours et qui se trouvait à l'hôtel I. à Genève le 5 janvier 2016 (selon des documents officiels et privés concernant les voyages de M. S. et des courriels échangés entre la requérante et M. S.).

22. Au titre de son huitième moyen, la requérante conteste le chef d'accusation 6 figurant dans la décision disciplinaire.

Le chef d'accusation 6 se lit comme suit:

«Vous avez eu des relations sexuelles avec le Dr. [S.] dans les locaux de l'ONUSIDA et lors de missions officielles [...]»*

Selon elle, il n'existe aucune preuve de cela, et encore moins de preuve au-delà de tout doute raisonnable. Le rapport d'enquête s'appuie sur des courriels échangés entre la requérante et M. S., ce qui remet en cause la fiabilité et la recevabilité de l'ensemble de la procédure d'enquête. Elle réitère l'argument, déjà examiné et rejeté par le Tribunal, selon lequel les enquêteurs externes n'ont pas exercé leur indépendance en rejetant des éléments de preuve peu fiables tels que ces courriels.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le Tribunal a déjà déclaré que la sélection d'un certain nombre de courriels parmi les plus de 21 000 courriels initialement recueillis par l'Organisation est acceptable et légale. Il n'est pas nécessaire de s'attarder sur le contenu des courriels échangés qui sont mentionnés dans le rapport d'enquête et ont été fournis au Tribunal en pièce jointe aux écritures des parties. Il ressort sans équivoque de ces courriels que les membres du personnel concernés ont eu des relations sexuelles dans l'exercice de leurs fonctions. Le Tribunal examinera au considérant 23 ci-dessous l'argument avancé par la requérante concernant la fiabilité et la recevabilité de l'ensemble de la procédure d'enquête au motif qu'elle était basée sur des échanges de courriels privés.

23. Au titre de son neuvième moyen, le requérant conteste les chefs d'accusation 2, 7 et 8 figurant dans la décision disciplinaire.

Les chefs d'accusation 2, 7 et 8 se lisent comme suit:

«2) Vous avez eu un comportement non professionnel et fait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA et, ce faisant, vous avez mis en danger la réputation de l'ONUSIDA;

[...]

7) Vous avez régulièrement employé les ressources informatiques de l'ONUSIDA de manière inappropriée, en utilisant votre adresse électronique professionnelle pour échanger des messages aux langage et contenu sexuels explicites, contenant parfois des propos grossiers et des images de nudité, y compris des photographies et des références à des relations sexuelles ayant eu lieu dans l'exercice de vos fonctions pour l'ONUSIDA: par conséquent, l'usage que vous avez fait à titre personnel des ressources informatiques de l'ONUSIDA était incompatible avec les intérêts de l'ONUSIDA et contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication;

8) Votre comportement était contraire aux règles et procédures de l'ONUSIDA et incompatible avec le comportement professionnel attendu;

[...]»*

La requérante soulève deux questions: la violation de la confidentialité et le fait qu'il n'y a pas eu usage abusif des ressources de l'ONUSIDA.

La première question, concernant la violation de la confidentialité, comporte deux éléments.

Premièrement, elle soutient que les courriels anonymes la concernant sont apparemment fondés sur une intrusion illicite dans ses communications privées, qui n'a jamais fait l'objet d'une enquête.

Deuxièmement, elle prétend que tous les courriels déplacés qui lui ont été attribués ont été récupérés sur le serveur informatique de l'ONUSIDA en violation de la confidentialité de ses communications privées. Elle note que:

* Traduction du greffe.

- aucune mesure technique appropriée n'a été prise pour protéger la confidentialité de ses messages privés;
- elle n'a pas été consultée avant qu'il soit accédé à ses courriels; et
- l'Organisation n'a fourni aucune garantie que seules les personnes compétentes et autorisées avaient accès à ses courriels et étaient liées par des règles explicites en matière de confidentialité.

Ce moyen est dénué de fondement.

La violation alléguée de la confidentialité, qui a donné lieu aux courriels anonymes, dépasse le cadre de la présente requête. Il n'appartient pas au Tribunal d'évaluer comment la ou les personnes ayant signalé de manière anonyme des actes répréhensibles ont glané des informations sur la vie privée de la requérante et si cela a été fait en accédant de manière illicite à ses communications privées.

S'agissant du second aspect de l'allégation de violation de la confidentialité, le Tribunal estime que, à la lumière des règles applicables, il n'y avait aucune violation de la confidentialité dans le fait de récupérer les courriels. En ce qui concerne la politique en matière de confidentialité des courriels envoyés à partir des comptes de messagerie de l'ONUSIDA, il convient de rappeler que la section XIV.1.2 du Manuel électronique de l'OMS, intitulée «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»*, se lit notamment comme suit:

«70 L'Organisation se réserve le droit d'examiner, d'intercepter, de consulter et de communiquer les courriels envoyés ou reçus au moyen des systèmes de messagerie électronique de l'OMS. Toute règle spécifique ou procédure connexe à cet égard peut être recensée dans les directives opérationnelles visées à la section XIV.1.4, paragraphe 240, qui sont applicables au siège de l'OMS ou au bureau régional concerné.

[...]

Confidentialité et respect de la vie privée

[...]

260 Tous les messages électroniques de l'OMS, y compris le contenu de tous les fichiers stockés dans les systèmes de l'OMS, sont la propriété de l'OMS. L'OMS se réserve le droit d'accéder à toutes ces informations. Toute

* Traduction du greffe.

réglementation spécifique ou procédure connexe peut être recensée dans les directives opérationnelles applicables au bureau de l’OMS concerné.»*

Le dossier ne contient aucune preuve de l’existence d’une réglementation spécifique ou d’une procédure connexe recensée dans des directives opérationnelles (visées à la section XIV.1.2, paragraphe 260, et à la section XIV.1.4, paragraphe 240) et les arguments de la requérante ne sont pas fondés sur des règles spécifiques en la matière. Sur la base des règles susmentionnées, l’Organisation avait le droit d’accéder aux courriels envoyés ou reçus par la requérante et par M. S. au moyen du système de messagerie électronique de l’OMS/l’ONUSIDA. Il n’y avait pas de processus spécifique à suivre ni d’autorisation à demander, démarches qui ne sont nécessaires qu’en cas d’accès aux systèmes d’information et de communication de l’OMS utilisés par le personnel (les systèmes d’information et de communication sont définis dans la section XIV.1.1, paragraphe 70, comme «l’ensemble des réseaux informatiques, des équipements de téléphonie, des ordinateurs, des applications, des dispositifs de stockage, des imprimantes et des logiciels que l’OMS détient ou qui ont été concédés sous licence ou loués par l’OMS, ou prêtés à celle-ci»*), conformément aux paragraphes 230, 300 et 310 de la section XIV.1.1. Partant, il n’était pas obligatoire de prévenir le requérant ou d’obtenir son consentement préalable. En tout état de cause, l’Organisation a récupéré les courriels de la requérante en accédant au compte de messagerie de M. S., et non au sien.

À la lumière des règles susmentionnées, l’obligation de respecter la confidentialité des courriels des membres du personnel n’empêchait pas l’Organisation d’accéder à leurs courriels lorsque cela était nécessaire dans le cadre d’une enquête sur le comportement inapproprié d’un membre du personnel. Le Tribunal admet, en principe, que, lorsqu’elle récupère les courriels d’un membre du personnel dans le cadre d’une enquête, l’Organisation doit protéger leur confidentialité (voir les jugements 2741, au considérant 3, et 2183, au considérant 19). Toutefois, en l’espèce, rien ne prouve que la confidentialité ait été

* Traduction du greffe.

violée. On peut lire ce qui suit dans l'évaluation préliminaire des allégations visant M. S.:

«Le 24 février 2016, le déontologue hors classe a écrit au Directeur des technologies de l'information pour lui demander les courriels de [M. S.] des six derniers mois, y compris ceux qui se trouvaient dans la boîte de réception, les éléments envoyés, les indésirables, la corbeille et tout autre dossier, ainsi que les courriels ayant pu être définitivement supprimés au cours de cette période. Le Directeur des technologies de l'information a donné pour instruction à l'administrateur des systèmes, [...] de fournir les données demandées au déontologue hors classe dans la plus stricte confidentialité. Un peu plus de 21 000 (21 034) courriels couvrant la période allant du 24 août 2015 au 24 février 2016 (à 16 h 15) ont été fournis.»*

Ainsi, les courriels ont été récupérés dans le plein respect de l'obligation de préserver leur confidentialité. En outre, rien ne prouve que les courriels aient été utilisés à des fins autres que celles de l'enquête. Le Tribunal relève en outre que l'authenticité des courriels, s'agissant de leurs auteurs et de leur contenu, n'est pas contestée.

24. Concernant le second problème relatif à l'usage abusif des ressources de l'ONUSIDA soulevé au titre de son neuvième moyen, elle soutient que:

- l'utilisation du compte de messagerie professionnel à des fins privées est autorisée dans certaines limites, qu'elle a respectées;
- rien ne prouve que ses communications privées aient porté atteinte à la qualité de son travail ni qu'elles aient eu lieu «régulièrement»*, au vu du peu de courriels privés qui figurent parmi les plus de 21 000 courriels récupérés;
- la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication vise à limiter les communications privées envoyées à des destinataires externes. Dans son cas, les courriels ont été échangés avec un autre membre du personnel, de sorte que l'échange ne pouvait pas mettre en danger les ressources de l'Organisation; et

* Traduction du greffe.

- la Politique de l’OMS exige que les courriels privés ne mettent pas en danger la réputation de l’Organisation uniquement s’agissant des courriels envoyés à des destinataires externes; par conséquent, la correspondance qui n’est pas envoyée vers l’extérieur n’est pas soumise à une telle exigence. Compte tenu de la nature privée des communications échangées entre deux personnes, celles-ci n’ont pas pu porter atteinte à la réputation de l’ONUSIDA. Les communications privées devraient être traitées dans le respect de la vie privée des personnes concernées et «ne devraient pas être soumises à des normes supplémentaires et arbitraires»*.

Ce moyen est dénué de fondement.

En ce qui concerne l’utilisation «tolérée»* du compte de messagerie professionnel à des fins personnelles, il y a lieu de rappeler qu’en application du paragraphe 108 du Code d’éthique et de déontologie de l’OMS relatif à l’utilisation des horaires officiels de travail et du matériel de bureau:

«Les membres du personnel de l’OMS sont chargés de veiller à ce que les ressources de l’Organisation, et notamment les ordinateurs, l’équipement téléphonique et les véhicules, soient utilisés à des fins officielles. La déontologie exige des membres du personnel qu’ils consacrent leur temps de travail aux activités officielles de l’Organisation. Elle exige que tout usage personnel du matériel de bureau, et notamment de l’Internet, du courrier électronique et du téléphone, reste minimal et ne soit pas incompatible avec les intérêts de l’Organisation. Par ailleurs, ce type d’usage ne doit pas perturber le travail des collègues ni surcharger le réseau électronique.»

Ces règles rappellent celles énoncées dans le Guide d’éthique du Secrétariat de l’ONUSIDA de 2015 (paragraphe 3.3) et dans le Manuel électronique de l’OMS, aux sections XIV.1.1 et XIV.1.2, respectivement intitulées «Politique sur l’utilisation acceptable des systèmes d’information et de communication»* (paragraphe 90 et 100) et «Politique sur l’utilisation du courrier électronique»* (paragraphe 140 et 160).

* Traduction du greffe.

Plus précisément, en application des paragraphes 140 et 160 de la section XIV.1.2, concernant la «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»^{*}:

«140 L'utilisation occasionnelle du courrier électronique à des fins personnelles est tolérée si cette utilisation ne porte pas atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur et si le contenu n'est pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation ou contraire à la Politique de l'OMS sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication (voir la section XIV.1.1).

[...]

160 Afin de préserver les ressources partagées, l'utilisation du courrier électronique et de l'espace de stockage à des fins personnelles, dans la mesure où elle est autorisée, doit rester minimale.»^{*}

La section XIV.1.1 relative à l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication, dont il est question au paragraphe 140 de la section XIV.1.2, se lit notamment comme suit:

«90 L'utilisation occasionnelle personnelle des systèmes d'information et de communication de l'OMS à des fins privées est autorisée dans la mesure où cette utilisation ne porte pas atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur et n'est pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation.

100 Toute utilisation à des fins privées pendant les heures de travail doit rester minimale et ne doit pas perturber le travail de l'intéressé ou de l'OMS.»^{*}

À la lumière des règles susmentionnées, l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles est soumise à une condition supplémentaire, en plus de celles énoncées dans la «Politique sur l'utilisation acceptable des systèmes d'information et de communication»^{*}.

Les conditions en commun sont les cinq suivantes:

- i) l'utilisation à des fins personnelles doit, dans tous les cas, être occasionnelle;
- ii) elle ne doit pas porter atteinte à la qualité du travail de l'utilisateur;
- iii) elle ne doit pas être incompatible avec les intérêts de l'Organisation;
- iv) elle doit rester minimale pendant les heures de travail; et
- v) elle ne doit pas perturber le travail de l'intéressé ou de l'OMS.

^{*} Traduction du greffe.

La condition supplémentaire en matière d'utilisation du courrier électronique est que, «[a]fin de préserver les ressources partagées, l'utilisation du courrier électronique et de l'espace de stockage à des fins personnelles, dans la mesure où elle est autorisée, doit rester minimale»*. Cette condition supplémentaire est confirmée par le paragraphe 108 du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS relatif à l'utilisation des horaires officiels de travail et du matériel de bureau, selon lequel: «[...] tout usage personnel du matériel de bureau, et notamment [...] du courrier électronique [...], reste minimal et ne soit pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation. Par ailleurs, ce type d'usage ne doit pas perturber le travail des collègues ni surcharger le réseau électronique.»

La condition selon laquelle l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles «doit rester minimale»* est une exigence supplémentaire, indépendante des autres exigences. En conséquence, elle doit être respectée, que le compte de messagerie professionnel soit utilisé pendant les heures de travail ou en dehors de ces heures, et que cette utilisation porte atteinte ou non à la qualité du travail de l'utilisateur.

La requérante soutient qu'elle n'a pas «régulièrement»* utilisé les ressources de l'ONUSIDA à des fins personnelles et qu'il n'était pas rare qu'elle envoie ses courriels en dehors des heures de travail, de sorte que l'utilisation du compte de messagerie professionnel n'avait pas porté atteinte à la qualité de son travail.

À la lumière des règles susmentionnées, il y a lieu d'apprécier en soi le nombre de courriels personnels récupérés, indépendamment de leur nombre par rapport à la quantité totale de courriels et indépendamment du fait qu'un certain nombre de courriels personnels ont été envoyés et reçus en dehors des heures de travail. Dès lors qu'un nombre important de courriels personnels ont été versés au dossier de l'affaire, la constatation de l'Organisation, selon laquelle l'utilisation du courrier électronique à des fins personnelles était contraire à la section XIV.1.2 du Manuel électronique de l'OMS qui contient la «Politique sur

* Traduction du greffe.

l'utilisation du courrier électronique»*, n'est entachée d'aucune erreur susceptible d'en justifier le réexamen. De plus, au sens de la «Politique sur l'utilisation du courrier électronique»*, l'envoi de courriels à un collègue, pour des raisons privées, constitue également une utilisation à des fins personnelles. La constatation selon laquelle les courriels échangés entre la requérante et son supérieur hiérarchique, y compris les photos qui y étaient jointes, étaient des «messages aux langage et contenu sexuels explicites»* ne laisse aucun doute quant au fait que le compte de messagerie professionnel a été utilisé à des fins privées. Par conséquent, bien que les courriels aient été échangés entre des collègues et non envoyés à des destinataires externes, l'utilisation à des fins personnelles des ressources informatiques de l'ONUSIDA et des heures de travail était irrégulière.

Quant à l'incidence de l'utilisation du compte de messagerie professionnel à des fins personnelles sur la qualité du travail de la requérante, le Tribunal a déjà relevé que l'utilisation d'un compte de messagerie professionnel à des fins personnelles doit rester minimale, indépendamment de son incidence sur la qualité du travail. En tout état de cause, l'Organisation n'a pas spécifiquement reproché à la requérante l'incidence négative que cette utilisation avait eue sur la qualité de son travail. En outre, la requérante n'a pas prouvé son affirmation selon laquelle l'utilisation de son compte de messagerie professionnel à des fins personnelles n'avait pas porté atteinte à la qualité de son travail. Elle a fourni au Tribunal son rapport d'évaluation des performances pour la période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, mais cette période n'ayant pas fait l'objet d'une enquête, ce rapport est sans pertinence. Elle n'a pas fourni au Tribunal le rapport d'évaluation de la qualité de ses services pour la période visée par l'enquête (six mois avant le 24 février 2016). En tout état de cause, au cours de cette période, elle a entretenu une relation intime avec son supérieur hiérarchique direct, M. S. Par conséquent, tout rapport d'évaluation de la qualité de ses services signé par M. S. serait entaché

* Traduction du greffe.

d'un conflit d'intérêts évident et ne pourrait être considéré comme fiable.

Le Tribunal estime qu'il ressort des courriels personnels de la requérante versés au dossier que l'intéressée a envoyé un nombre important de messages et de pièces jointes au contenu intime en utilisant son compte de messagerie professionnel. Ainsi, l'Organisation pouvait légitimement considérer que l'utilisation des ressources informatiques de l'ONUSIDA n'était pas restée minimale, ni occasionnelle, mais était régulière et que, par conséquent, elle était incompatible avec les intérêts de l'Organisation.

La requérante soutient en outre que les échanges de courriels n'ont pas mis en danger la réputation de l'Organisation et que ses communications privées avec un collègue relevaient de sa vie privée et que, en tant que telles, elles ne pouvaient être «soumises à des normes éthiques supplémentaires et arbitraires»*.

Ce moyen est mal fondé. La décision disciplinaire ne dit pas que le contenu intime/sexuel des courriels échangés a mis en danger la réputation de l'Organisation. Le Tribunal relève que le chef d'accusation 7 ne fait pas référence à la réputation de l'Organisation et qu'il ne censure ni ne juge la vie privée de la requérante au regard de l'éthique. Par conséquent, le Tribunal n'accepte pas l'affirmation selon laquelle sa vie privée a été soumise à des «normes éthiques supplémentaires et arbitraires»*. La seule norme éthique appliquée par l'Organisation était celle qui concerne l'utilisation des ressources informatiques de l'ONUSIDA et des heures de travail à des fins privées. La référence au contenu intime des courriels doit être interprétée, dans le contexte du chef d'accusation 7, comme visant à démontrer que le compte de messagerie professionnel a été utilisé à des fins personnelles. Dans cette mesure, une brève description du contenu des communications privées était nécessaire. Néanmoins, contrairement à ce que soutient la requérante, l'Organisation n'a pas affirmé que le contenu intime/sexuel des communications mettait sa réputation en danger, mais seulement que l'utilisation répétée du compte de messagerie professionnel à des

* Traduction du greffe.

fins personnelles constituait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA.

La réputation de l'Organisation a été évoquée à deux reprises dans le cadre de la décision du 13 décembre 2019, à savoir:

- le chef d'accusation 2 se lit comme suit: «Vous avez eu un comportement non professionnel et fait un usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA et, ce faisant, vous avez mis en danger la réputation de l'ONUSIDA»*;
- après la description des neuf chefs d'accusation, la décision indique ceci: «Ces agissements ont causé un préjudice financier au Secrétariat de l'ONUSIDA et porté atteinte à sa réputation»*.

Par conséquent, l'atteinte et le risque d'atteinte à la réputation renvoient au «comportement non professionnel»*, qui n'est pas mentionné dans le chef d'accusation 7, et à l'usage abusif des ressources informatiques de l'ONUSIDA, qui est la seule irrégularité figurant dans le chef d'accusation 7. L'atteinte et le risque d'atteinte à la réputation ne découlent pas du contenu intime des communications. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal constate qu'il n'y a pas eu ingérence indue dans la vie privée de la requérante.

25. Au titre de la sous-rubrique xii) de son troisième moyen, la requérante conteste le chef d'accusation selon lequel elle a refusé de coopérer à l'enquête et soutient que l'Organisation a violé son droit de ne pas s'incriminer elle-même. Elle prétend que les dispositions internes sur lesquelles s'appuyait cette accusation, et qui imposent l'obligation de coopérer à une enquête, ne respectent pas le «principe général de droit interdisant l'auto-incrimination»*, consacré dans le jugement 1246 du Tribunal administratif des Nations Unies (TANU). Selon elle, c'était un affront de lui demander de participer à un processus allant à l'encontre de ses intérêts, en particulier dès lors que la procédure disciplinaire constituait un acte de représailles et étant donné que l'Organisation ne l'avait pas informée de l'ouverture de cette

* Traduction du greffe.

procédure, avait révélé les allégations formulées contre elle au CCP et à la presse, et ne lui avait pas fourni les allégations précises.

Ce moyen est dénué de fondement.

On peut déduire du libellé de la lettre de notification des charges du 2 décembre 2019 et de celui de la décision disciplinaire du 13 décembre 2019 que la requérante était accusée d'avoir manqué à son obligation de coopérer à l'enquête, en plus de devoir répondre de neuf chefs d'accusation supplémentaires précisés dans la décision disciplinaire. Cette accusation se lit comme suit:

«[...] en violation de l'article 1.10 du Statut du personnel, vous avez manqué à votre obligation de participer aux mesures d'enquête, y compris à un entretien; [...] vous n'avez pas respecté la Politique de prévention des fraudes à l'OMS (paragraphe 25); et le document de l'IOS fixant la procédure d'enquête (paragraphe 23).»*

Le Tribunal reconnaît que l'accusation en question était compatible avec les dispositions internes. En application du paragraphe 25 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, en cas d'enquête sur un signalement de fraude:

«Les membres du personnel sont tenus de coopérer à toute enquête et de prêter leur concours aux enquêteurs. [...]»

Cela est rappelé au paragraphe 10 du document de l'IOS fixant la procédure d'enquête, qui se lit comme suit: «10. La Politique de prévention des fraudes à l'OMS [...] indique clairement que les membres du personnel ont l'obligation de coopérer avec les enquêteurs de l'IOS et sont tenus de répondre pleinement aux demandes d'information émanant des personnes autorisées à mener des enquêtes»*.

Quant aux paragraphes 23 et 24 de ce même document de l'IOS, ils ajoutent notamment ce qui suit:

«23. [...] Si un membre du personnel refuse de coopérer, il sera informé de l'obligation de coopérer et de fournir des documents, des dossiers ou des informations. [...]

24. Si des incohérences sont relevées entre les éléments de preuve recueillis par l'IOS et les explications fournies par la personne faisant l'objet d'une enquête, cette dernière peut être interrogée plus avant.

* Traduction du greffe.

Au cours de ces entretiens supplémentaires, la personne concernée est normalement informée des incohérences apparues suite à son premier entretien et se voit offrir une possibilité raisonnable de formuler des observations et de présenter d'autres éléments de preuve.»*

Les termes «toute enquête», figurant au paragraphe 25 de la Politique de prévention des fraudes à l'OMS, signifient que les membres du personnel ont l'obligation de coopérer non seulement aux enquêtes sur des fraudes commises par d'autres membres du personnel, mais également aux enquêtes sur des fraudes les mettant eux-mêmes en cause.

La requérante invoque le «principe général de droit interdisant l'auto-incrimination»*, prétendument consacré dans le jugement 1246 du TANU, afin de conclure que les dispositions internes citées ci-dessus sont illégales au motif qu'elles sont incompatibles avec un tel principe général.

Le Tribunal n'accepte pas cet argument.

Le Tribunal rappelle d'emblée qu'il n'est nullement lié par la jurisprudence d'autres juridictions internationales ou régionales (voir les jugements 4363, au considérant 12, 4167, au considérant 7, et 3138, au considérant 7), mais il peut néanmoins en tenir compte si elle s'avère pertinente.

Cela étant, c'est à tort que la requérante s'appuie sur le jugement 1246 du TANU. Elle en extrait une seule phrase affirmant que «[...] le Tribunal estime qu'il existe un principe général de droit selon lequel, à notre époque, il est purement et simplement intolérable de demander à une personne de collaborer à des procédures allant à l'encontre de ses intérêts *sine processu*»*. Il ressort clairement de la lecture de l'ensemble de ce jugement que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, le jugement 1246 du TANU n'a pas considéré que le principe général interdisant l'auto-incrimination est enfreint par les dispositions relatives au personnel qui énoncent que les membres du personnel visés par une enquête ont l'obligation d'y coopérer. Cette affaire était différente de la présente espèce, car elle concernait un

* Traduction du greffe.

membre du personnel auquel il avait été demandé de collaborer à une procédure informelle allant à l'encontre de ses intérêts, au mépris des garanties d'une procédure régulière. Il s'était vu proposer des prestations de licenciement avant d'avoir été informé de l'ouverture de l'enquête et des accusations portées contre lui. En l'espèce, il a été demandé à la requérante de coopérer à une procédure disciplinaire menée dans le respect du principe de garantie d'une procédure régulière. Ainsi, dans l'affaire tranchée dans le jugement 1246 du TANU, une coopération avait été demandée dans le cadre de «procédures [...] *sine processu* [sans procédure, c'est-à-dire sans les garanties d'une procédure formelle]»*, alors qu'en l'espèce la coopération a été demandée «*in processu*», c'est-à-dire dans le cadre d'une procédure disciplinaire régie par des règles garantissant une procédure régulière.

Indépendamment du fait qu'elle a tort de s'appuyer sur le jugement 1246 du TANU, la requérante soulève les questions suivantes:

- i) Existe-t-il un principe général affirmant le droit absolu et illimité d'une personne accusée de garder le silence et de ne pas s'incriminer elle-même?
- ii) Un tel principe général s'applique-t-il aux procédures disciplinaires?
- iii) Un tel principe général a-t-il été enfreint par les dispositions relatives au personnel qui obligent le membre du personnel visé par une enquête d'y coopérer et par la décision disciplinaire qui accusait la requérante de ne pas avoir respecté cette obligation?

Le Tribunal estime qu'en tout état de cause aucun droit de ne pas s'incriminer soi-même n'a été violé en l'espèce, même en admettant que ce droit – qui concerne principalement les procédures pénales – soit également applicable aux procédures administratives. Les personnes faisant l'objet d'une enquête ont l'obligation de coopérer à celle-ci et peuvent être sanctionnées si elles ne le font pas. Toutefois, l'obligation de coopérer n'entrave pas l'exercice par les personnes concernées du droit de garder le silence, s'il existe, dans la mesure où leurs réponses pourraient les incriminer. Les dispositions de l'ONUSIDA susmentionnées comprennent l'obligation de participer de manière générale aux

* Traduction du greffe.

entretiens, de fournir des documents, de nommer des personnes susceptibles d'être interrogées en tant que témoins et, à tout le moins, l'obligation de ne pas entraver le déroulement rapide de l'enquête. Ce n'est pas parce qu'elle avait été conviée à un entretien que la requérante avait nécessairement l'obligation de répondre à des questions susceptibles de l'incriminer. Le dossier contient des preuves convaincantes établissant que la requérante a manqué à son obligation de coopérer en refusant d'être interrogée et en tentant d'entraver la conclusion de la procédure, à savoir:

- elle n'a jamais répondu à l'invitation à participer à un entretien, que l'enquêteur externe lui avait adressée par courriel le 19 septembre 2019;
- elle n'a pas répondu à sept autres courriels, 16 appels téléphoniques et six messages vocaux de la société d'enquête externe entre le 20 septembre et le 1^{er} octobre 2019 (comme indiqué par le Comité);
- elle a décliné une autre invitation de la Directrice de HRM, reçue le 27 septembre 2019, au motif que, comme indiqué dans une communication du 30 septembre 2019 adressée par son conseil, elle n'était pas en mesure de se soumettre à un entretien tant qu'elle n'aurait pas reçu de l'ONUSIDA une notification formelle de l'enquête et le mandat d'enquête;
- son conseil a répondu à une nouvelle invitation de la Directrice de HRM, reçue le 6 novembre 2019, que la requérante ne participerait pas à un entretien à moins qu'on ne lui fournisse «les noms de ses accusateurs»^{*} et «toutes les preuves que l'ONUSIDA a en sa possession et qui ont donné lieu à l'enquête dont elle fait l'objet»^{*}; et
- par courriel du 13 novembre 2019, HRM a rappelé à la requérante qu'elle avait l'obligation de coopérer, relevant qu'elle n'était pas en congé de maladie certifié.

En conclusion, l'Organisation pouvait légitimement sanctionner la requérante à raison de sa non-coopération avec les enquêteurs.

^{*} Traduction du greffe.

26. Au titre de la sous-rubrique xiv) de son troisième moyen et dans ses écritures supplémentaires, la requérante réitère certains des arguments qu'elle avait déjà avancés au titre d'autres moyens concernant les prétendues représailles exercées par M. Lo. et d'autres éléments s'inscrivant dans le cadre de ces représailles, qui, selon elle, peuvent être déduits de la durée prétendument déraisonnable de la procédure disciplinaire et de la révélation de l'enquête à la presse. Au titre du présent moyen, elle soutient que tant la procédure disciplinaire que la décision attaquée constituaient des actes de représailles et elle ajoute d'autres éléments s'inscrivant dans les prétendues représailles. Elle fait référence à sa promotion à la classe P-5, qui, selon elle, était une tentative de «[l]'acheter»*, et au comportement de M^{me} Ca. Dans les écritures supplémentaires qu'elle a déposées devant le Tribunal, elle affirme avoir été victime d'un complot et attire l'attention du Tribunal sur certaines procédures civiles et pénales en instance devant des juridictions françaises et suisses. Elle s'appuie en outre sur ce qui semble être des messages envoyés par téléphone ou par courriel (annexe R31 à sa réplique).

Ces moyens sont dénués de fondement.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la partie qui fait valoir un abus de pouvoir, un parti pris et des motifs illégitimes doit en apporter la preuve (voir, par exemple, les jugements 4524, au considérant 15, 4467, au considérant 17, 4146, au considérant 10, 3939, au considérant 10, 2264, au considérant 7 a), et 2163, au considérant 11). De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque les actes de l'Organisation qui sont censés avoir été entachés de parti pris se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir le jugement 4688, au considérant 10).

Le même principe relatif à la charge de la preuve s'applique aux allégations de représailles: il appartient au requérant d'établir que l'acte ou le comportement dont il tire grief constituaient des actes de représailles (voir le jugement 4363, au considérant 12).

* Traduction du greffe.

Il est vrai qu'en l'espèce le paragraphe 19 de la Politique relative au signalement des actes répréhensibles à l'OMS se lit comme suit:

«On considérera qu'il y a eu représailles à moins que l'administration ne puisse démontrer au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que l'acte [c]ensé constituer des représailles aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée.»

Le Tribunal estime que, dans la présente affaire, les représailles ne sont pas prouvées, même en appliquant la norme de preuve énoncée au paragraphe 19 cité ci-dessus. S'agissant de l'ouverture de l'enquête en 2016, le Tribunal a déjà relevé (au considérant 7 ci-dessus) qu'elle ne peut être considérée comme un acte de représailles, car elle a précédé la plainte pour harcèlement sexuel déposée par la requérante. S'agissant des autres étapes de la procédure disciplinaire, qui ont eu lieu après le dépôt de la plainte pour harcèlement sexuel, d'une part, elles s'inscrivaient dans le cadre des poursuites engagées contre un acte commis avant le dépôt de la plainte pour harcèlement sexuel. D'autre part, la procédure disciplinaire avait une justification objective, raison pour laquelle le Tribunal estime qu'elle «aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée», conformément à la norme de preuve requise par le paragraphe 19 cité plus haut. Il existe des preuves claires et convaincantes établissant que la procédure disciplinaire aurait eu lieu même si la requérante n'avait pas notifié d'irrégularité présumée. L'allégation selon laquelle le moment auquel l'enquête a eu lieu laisse supposer que M^{me} Ca. (la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance) a utilisé la procédure d'enquête pour tenter de «détourner l'attention»* de sa prétendue faute, utilisant la procédure d'enquête pour éviter que soit examiné le fait qu'elle avait révélé des informations et distribué des documents confidentiels, n'est que pure spéculation. Il en va de même de l'allégation concernant la promotion de la requérante à la classe P-5, en date du 3 octobre 2017, avec effet au 1^{er} septembre 2017. En effet, des représailles impliquent une action portant préjudice au membre du personnel concerné, alors qu'une promotion n'est pas préjudiciable par définition. Elle n'a pas

* Traduction du greffe.

non plus démontré son affirmation selon laquelle on lui aurait «offert»* la promotion «pour la faire taire»* et «en échange du retrait de sa plainte»*, car il ressort du dossier qu'elle a expressément demandé à être promue, dans un courriel envoyé à M. Si. le 12 avril 2017. Il ressort notamment de ce courriel qu'elle avait déjà demandé à être promue à un poste de classe P-5 à d'autres occasions précédemment. Ainsi, la promotion, qui a pris effet le 1^{er} septembre 2017, ne semble pas avoir été «offert[e]»*, mais plutôt accordée à sa demande. En outre, rien ne prouve qu'elle ait retiré sa plainte pour harcèlement en lien avec sa promotion. L'IOS a rendu son rapport le 27 septembre 2017 et conclu que l'allégation de harcèlement de la requérante était dénuée de fondement, suggérant néanmoins certaines recommandations à adresser tant à M. Lo. qu'à la requérante. Cette dernière a commenté le rapport du 27 septembre 2017, le contestant dans des communications envoyées les 30 septembre, 3 novembre, 14 novembre et 7 décembre 2017. Il n'existe donc aucune preuve corroborant la prétendue tentative de l'Organisation de lui offrir une promotion en «échange»* du retrait de sa plainte pour harcèlement sexuel. Quant aux messages annexés à la réplique de la requérante, qui datent de 2018, l'authenticité de leur source et de leurs auteurs n'est pas prouvée. De plus, il semble s'agir d'un échange informel d'opinions concernant la situation à l'ONUSIDA après la révélation à la presse de l'existence de l'enquête sur la faute. Ces messages ne constituent pas un élément des représailles menées en réaction au fait que, début 2018, «la requérante a rendu publiques ses allégations contre [M. Lo.] en apparaissant dans une émission [de télévision internationale]»*. En ce qui concerne l'attitude de M. Si., telle qu'elle ressortirait d'un article de presse, le Tribunal relève qu'il est dit dans cet article qu'il reproduit des parties d'un discours interne tenu par M. Si. au personnel, qui a fuit à l'extérieur de l'Organisation. En l'absence du texte intégral de ce discours, l'authenticité des phrases attribuées à M. Si., ou, à tout le moins, le sens et la pertinence de certaines déclarations, lues hors contexte, sont contestables, de même que la pertinence de l'article en l'espèce. Ainsi, ces publications de presse ne témoignent pas d'une attitude partielle de M. Si. à l'égard de

* Traduction du greffe.

la requérante. En outre, M. Si. n'a joué aucun rôle dans la décision disciplinaire qui a été prise par la nouvelle direction de l'ONUSIDA après que M. Si. avait quitté l'Organisation. En ce qui concerne les autres allégations de complot, rien ne prouve que l'ancienne et l'actuelle direction de l'ONUSIDA aient fomenté un complot contre elle, ni que M^{me} Ce. et M. Le. aient pris part à ce complot et influencé l'auteur de la décision disciplinaire ou de la décision attaquée. Le prétendu complot n'est que spéculation et conjecture. La chronologie des événements est en contradiction avec la version des faits livrée par la requérante. En effet, les décisions à l'examen ont été prises plusieurs mois après le départ des anciens membres de la direction. L'ancien Directeur exécutif adjoint de la Branche Programme, M. Lo., a pris sa retraite en avril 2018 et l'ancien Directeur exécutif, M. Si., a démissionné le 9 mai 2019. M^{me} Ca. a assumé les fonctions de Directrice exécutive par intérim de mai à octobre 2019, tout en s'acquittant des fonctions de Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance dès février 2018, tandis que la nouvelle Directrice exécutive, M^{me} By., a été élue le 14 août 2019 pour un mandat débutant en novembre 2019. Le dossier ne contient aucun élément de preuve établissant que les anciens administrateurs auraient influé sur le nouveau chef exécutif ou joué un rôle dans l'issue de la procédure disciplinaire. Il n'est pas non plus prouvé que le fait que la requérante ait signalé une irrégularité et porté plainte pour harcèlement a déclenché l'enquête disciplinaire à son encontre, étant donné que l'Organisation a reçu pour la première fois une communication anonyme concernant les agissements de M. S. en février 2016, c'est-à-dire près de huit mois avant qu'elle ne dépose sa plainte formelle pour harcèlement, en novembre 2016. De plus, l'enquête sur la faute commise par la requérante a été suspendue à deux reprises, en 2016 et 2018, afin de préserver l'intégrité de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement. Par conséquent, l'enquête sur sa faute, qui a débuté bien avant la procédure engagée à raison du harcèlement et a été suspendue à deux reprises dans l'attente de la conclusion de cette procédure, ne peut être considérée comme une mesure de représailles, qui, par définition, est une action illégale prise en réaction à une action précédente et non en prévention. L'extrait disponible du rapport du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales

concernant le Secrétariat de l'ONUSIDA porte sur la période 2021-2022 et est donc sans pertinence s'agissant des allégations d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel formulées par la requérante, qui concernent des faits remontant prétendument à 2011-2015. Comme il a déjà été dit au considérant 6 ci-dessus, tous les arguments et documents concernant des différends d'ordre privé opposant la requérante à M^{me} Ce., ou opposant M. S. à M^{me} Ce., dépassent le cadre de la présente requête. En outre, il n'y a aucune preuve, même dans les documents joints aux écritures supplémentaires de la requérante concernant ces différends d'ordre privé, du rôle que, selon elle, M^{me} Ce. et M. Le. auraient joué dans sa révocation immédiate. Le Tribunal relève notamment ce qui suit:

- L'arrêt rendu le 16 août 2022 par la Chambre pénale de la Cour de justice de Genève indique qu'il est possible d'enquêter plus avant sur le courriel anonyme de septembre 2021 afin d'en identifier l'auteur, mais n'ordonne pas de complément d'enquête sur les communications anonymes de 2016. Cet arrêt ne permet pas de déduire que l'auteur ou les auteurs des courriels anonymes étaient M^{me} Ce. et/ou M. Le., ni que l'OMS/l'ONUSIDA n'ont pas correctement vérifié qui était l'auteur des courriels anonymes. Ce qui ressort clairement de cet arrêt, c'est que toute enquête sur l'identité de l'auteur anonyme des communications de 2016 est définitivement exclue. En outre, le courriel anonyme de 2021 est sans pertinence dans la présente affaire, qui concerne des faits qui se sont produits bien avant 2021.
- Les conclusions du 6 décembre 2022 de M^{me} Ce. devant un tribunal français, concernant un différend d'ordre conjugal, sont sans pertinence. Le fait que M^{me} Ce. ait été nommée par l'OMS après la révocation de la requérante et qu'elle ait obtenu une promotion en 2022 ne prouve pas qu'il y ait eu complot. Le fait que, dans ses conclusions devant un tribunal français, M^{me} Ce. ait été imprécise quant à l'issue de la requête de la requérante contre sa révocation est sans pertinence en l'espèce.

- Dans la lettre du 23 décembre 2022 adressée au Procureur général du canton de Genève, le Procureur général du canton de Vaud invite ce dernier à ouvrir une enquête sur M. Le. concernant la révélation d'un document interne de l'OMS/l'ONUSIDA. Cette lettre ne prouve pas que M. Le. était coupable de cette révélation, qui fait toujours l'objet d'une enquête; on ne peut donc pas déduire de cette lettre qu'elle prouve que M. Le. a agi au détriment de la requérante.
- La décision du 2 mai 2023 rendue par le Procureur général de Genève est une «ordonnance de non-entrée en matière» et, partant, par définition, elle n'aborde pas le fond de l'affaire en question. Par conséquent, elle ne détermine pas que M. Le. a été reconnu coupable d'infractions pénales. Là encore, on ne peut pas déduire de cette décision qu'elle prouve que M. Le. a agi au détriment de la requérante.
- Le «mandat d'actes d'enquête» du 12 mai 2023, adressé par le Procureur général de Genève à l'ONUSIDA, est une demande tendant à ce que l'immunité de juridiction de M^{me} Ce. soit levée. À ce jour, il démontre seulement que M^{me} Ce. fait l'objet d'une enquête pénale, et non qu'elle a été reconnue coupable d'infractions pénales. Par conséquent, on ne peut déduire de cette demande qu'elle prouve que M^{me} Ce. a agi au détriment de la requérante.

27. Après avoir examiné les moyens 4 à 9 de la requérante, ainsi que les moyens qu'elle avance au titre des sous-rubriques xii) et xiv) de son troisième moyen, le Tribunal estime que l'Organisation pouvait légitimement considérer, au vu des éléments dont elle disposait et des constatations des enquêteurs, que la faute très grave de la requérante avait été prouvée selon la norme de preuve requise, c'est-à-dire au-delà de tout doute raisonnable. Par conséquent, son affirmation selon laquelle elle aurait été privée du droit à la présomption d'innocence et que les charges n'auraient pas été prouvées au-delà de tout doute raisonnable (sous-rubriques xi) et xiii) de son troisième moyen) est rejetée.

28. Le dixième moyen de la requérante concerne la proportionnalité de la sanction. Elle soutient que plusieurs facteurs constituant clairement des circonstances atténuantes n'ont pas été pris en compte, à savoir:

- i) l'absence d'intention frauduleuse;
- ii) le fait que l'ONUSIDA n'a subi aucun préjudice financier;
- iii) la durée de son service au sein de l'Organisation;
- iv) ses compétences professionnelles reconnues et ses bons états de service;
- v) le fait que l'enquête semble avoir pour origine les intentions malveillantes et illégitimes de M. Lo., qui l'avait agressée sexuellement; et
- vi) le harcèlement institutionnel systématique qu'elle a subi pendant un certain nombre d'années.

Ce moyen est dénué de fondement.

Selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, une organisation dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la mesure disciplinaire à imposer, à condition qu'elle exerce ce pouvoir dans le respect des règles de droit et notamment du principe de proportionnalité (voir les jugements 4660, au considérant 16, 4504, au considérant 11, 4247, au considérant 7, 3640, au considérant 29, et 1984, au considérant 7). Lors de l'examen de la proportionnalité de la sanction, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité disciplinaire; il se borne à évaluer si la décision est dans les limites de l'acceptable (voir le jugement 4504, au considérant 11).

En vertu de l'article 1075.2 du Règlement du personnel, applicable en l'espèce:

«En cas de faute très grave, un membre du personnel peut être révoqué immédiatement si la gravité de la faute le justifie à condition que, comme le stipule l'article 1130, il ait été avisé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité d'y répondre. Le membre du personnel ne reçoit pas de préavis de licenciement et il n'a pas droit à indemnité, allocation de rapatriement ou versement de fin de service.»

Étant donné que, comme le Tribunal l'a estimé ci-dessus, c'est à bon droit que l'Organisation a considéré que le comportement de la requérante constituait une faute très grave, c'est-à-dire la violation la plus grave des devoirs incombant à un membre du personnel, l'Organisation pouvait légitimement choisir la sanction la plus sévère. Selon l'Organisation, cette sanction était justifiée par le caractère répété des agissements de la requérante, son ancienneté et son niveau de responsabilité.

Aucune circonstance atténuante, de l'ordre de celles invoquées par la requérante, n'a été ignorée. La corruption n'étant pas le seul motif de révocation immédiate, l'absence de toute intention frauduleuse n'implique pas, à elle seule, qu'elle ne pouvait pas être révoquée immédiatement. L'affirmation selon laquelle l'Organisation n'a subi aucun préjudice financier est démentie par les pièces du dossier, comme l'a déjà relevé le Tribunal (voir les considérants 18 et 24 ci-dessus). L'ancienneté de la requérante au sein de l'ONUSIDA, ses compétences professionnelles reconnues et ses bons états de service ne sont pas, en soi, des circonstances atténuantes (voir le jugement 3083, au considérant 20), même si, dans certains cas, ils peuvent l'être (voir le jugement 4457, au considérant 20). Bien qu'il ait été conclu dans la décision du 31 août 2021 concernant sa plainte pour harcèlement que, dans une certaine mesure, M. Lo. avait eu un comportement inapproprié, cela ne signifie pas que la procédure disciplinaire était un acte de représailles et, par conséquent, le comportement de M. Lo. ne saurait constituer une circonstance atténuante. Le dossier ne contient aucune preuve convaincante du prétendu «harcèlement institutionnel qu'elle a subi pendant un certain nombre d'années»*, ni aucune preuve d'une décision administrative rendue à ce sujet, autre que la décision du 31 août 2021. Cette dernière a été prise sur la base de sa plainte pour harcèlement sexuel et tirait des conclusions concernant le harcèlement sexuel, mais ne mentionnait pas de harcèlement institutionnel. Sous réserve de l'issue de la quatrième requête de la requérante concernant le harcèlement qu'elle aurait subi et dépassant le cadre de la présente requête, sa révocation immédiate était justifiée par des raisons

* Traduction du greffe.

objectives et rien ne prouve qu'elle constituait un acte de représailles ou relevait d'un harcèlement systématique. L'appréciation des circonstances atténuantes relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation et, en l'espèce, l'exercice de ce pouvoir n'était pas entaché d'erreurs de droit ou de fait ni de l'omission de faits essentiels. Le Tribunal estime que l'Organisation pouvait légitimement infliger à la requérante la sanction la plus sévère compte tenu du caractère répété de ses agissements, de son ancienneté et de son niveau de responsabilité.

29. Au vu de ce qui précède, tous les moyens de la requérante ayant été considérés comme étant soit dénués de fondement, soit sans objet, soit dépassant le cadre de la présente requête, celle-ci doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 29 avril 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER