

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.
c.
OMS

138^e session

Jugement n° 4860

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} G. C. le 18 septembre 2021 et régularisée le 29 novembre 2021, le mémoire en réponse de l'OMS du 11 mars 2022, la réplique de la requérante du 19 mai 2022 et la duplique de l'OMS du 15 août 2022;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée à son expiration.

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 février 2018 au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans. Dans sa lettre d'engagement du 19 janvier 2018, le Directeur de la gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA (HRM selon son sigle anglais) indiqua que cet engagement lui était proposé sur décision du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) de la nommer Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance au sein de l'ONUSIDA, et que son poste avait le rang de Sous-Secrétaire général. Le Directeur de HRM ajouta que ce contrat

n'était assorti d'aucun droit à renouvellement et ne faisait naître aucun espoir en ce sens.

Par suite du départ du Directeur exécutif, la requérante assumait les fonctions de Directrice exécutive par intérim du 6 mai 2019 au 31 octobre 2019. Le 1^{er} novembre 2019, la nouvelle Directrice exécutive entra officiellement en fonctions.

Fin octobre 2019, la requérante reçut un courriel de l'OMS lui indiquant que son contrat de durée déterminée arrivait à expiration le 13 février 2020 et que, pour le prolonger, il fallait d'abord que les formalités liées à la qualité de ses services soient accomplies. Quelques heures plus tard, le Département des ressources humaines de l'OMS l'informa que ce courriel était un message automatique qui n'aurait pas dû lui être envoyé et qu'il était regrettable que l'équipe n'ait pas remarqué, avant de l'envoyer, quel poste elle occupait et à quel grade. La requérante répondit le même jour qu'elle ne voyait «pas d'inconvénient à ce que [s]on contrat soit prolongé à ce stade, compte tenu de ce qui [...] attend[ait] [l'ONUSIDA]»*.

Le 21 novembre 2019, l'assistante de la requérante demanda à HRM de s'enquérir du renouvellement du contrat de la requérante auprès de la Directrice exécutive. HRM répondit qu'il ferait le nécessaire. Le 6 décembre 2019, la Directrice exécutive informa oralement la requérante que son emploi cesserait le 13 février 2020.

Le 10 décembre 2019, la nouvelle Directrice exécutive de l'ONUSIDA déclara dans son allocution d'ouverture devant le Conseil de coordination du Programme de l'ONUSIDA que la requérante quitterait l'ONUSIDA à la fin de son contrat début 2020, sans fournir d'autres détails. Le même jour, elle informa la requérante par écrit que le Secrétaire général de l'ONU avait approuvé sa recommandation de ne pas renouveler son contrat au-delà de sa date d'expiration. Par conséquent, il serait mis fin à son emploi en vertu de l'article 1040.1.1 du Règlement du personnel et la date effective de cessation de l'emploi serait le 13 février 2020. Afin qu'elle bénéficie de la période de préavis réglementaire de trois mois, elle recevrait l'équivalent d'un mois de

* Traduction du greffe.

traitement supplémentaire en lieu et place de préavis. La Directrice de HRM écrivit à la requérante le 12 décembre 2019 pour lui communiquer des informations sur la procédure de cessation de l'emploi. Plus tard dans le mois, la requérante demanda à la Directrice exécutive de lui accorder du temps aux fins de sa «réorientation»* professionnelle. Après quelques discussions, elle fut mise en congé spécial avec traitement intégral début janvier 2020 jusqu'à la fin de son contrat.

Le 3 février 2020, la requérante introduisit une requête en révision de la décision de non-renouvellement du 10 décembre 2019. Sa requête ayant été rejetée, elle saisit le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité») le 4 juillet 2020, alléguant, notamment, que la décision de non-renouvellement reposait sur des erreurs de fait, que des éléments essentiels n'avaient pas été pris en considération et que les raisons sur lesquelles elle était fondée n'étaient ni objectives ni valables. Elle invoqua également un détournement de pouvoir, une violation du droit applicable, un non-respect du devoir d'agir de bonne foi et un manquement au devoir de sollicitude. Elle demanda à recevoir toute la correspondance que la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, son cabinet et/ou d'autres parties concernées avaient adressée, d'une part, au Secrétaire général de l'ONU et, d'autre part, au Cabinet du Secrétaire général concernant la décision de non-renouvellement, au motif qu'on ne savait pas clairement si cette décision avait été prise par la Directrice exécutive de l'ONUSIDA ou par le Secrétaire général de l'ONU. Elle ajouta qu'aucune raison objective et valable ne lui avait été fournie.

Dans son rapport du 18 mai 2021, le Comité rejeta la demande de documents de la requérante au motif qu'elle était trop large et que ces documents n'étaient pas nécessaires à l'examen de son appel. Il releva que l'offre d'engagement, qu'elle avait acceptée, était claire, puisqu'elle énonçait explicitement que son contrat de durée déterminée était de deux ans et qu'il n'était «assorti d'aucun droit à renouvellement et ne fai[sai]t naître aucun espoir en ce sens»*. La décision de non-renouvellement relevait du pouvoir d'appréciation de la Directrice

* Traduction du greffe.

exécutive et la raison fournie était valable et objective. En effet, le 6 décembre 2019, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA avait expliqué verbalement à la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé à cause des changements survenus au sein de l'équipe dirigeante, certaines fonctions ayant été réaffectées. Selon le Comité, il n'y avait pas de violation d'une règle de forme ou de procédure, aucune erreur de fait n'avait été commise, tous les éléments essentiels avaient été pris en considération, et il n'y avait aucune preuve de parti pris, de préjugé ou de mauvaise foi, ni de preuve que la conduite de l'ONUSIDA constituait un traitement humiliant ou un manquement à son devoir de sollicitude. Le Comité reconnut que les circonstances qui prévalaient au moment où la requérante avait pris ses fonctions de Directrice exécutive par intérim étaient difficiles. Dans ce contexte, elle avait dû être surprise qu'il soit décidé de ne pas renouveler son contrat et avait pu percevoir cette décision comme un manque de reconnaissance de son travail. Les deux questions étaient néanmoins distinctes et la décision de ne pas renouveler son contrat n'enlevait rien au mérite qu'elle avait eu en gérant efficacement l'ONUSIDA pendant une période difficile, ainsi qu'en créant un climat de confiance et un environnement de travail positif là où ils faisaient défaut. Le Comité recommanda le rejet de l'appel.

Le 21 juin 2021, la Directrice exécutive de l'ONUSIDA approuva la recommandation du Comité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration à compter du 13 février 2020 ainsi que le paiement de l'ensemble des traitements, prestations, cotisations de pension, émoluments et autres droits qu'elle aurait perçus s'il n'avait pas été illégalement mis fin à son emploi. Elle demande également que son contrat soit prolongé de deux ans et que tous ses frais médicaux liés au traitement illégal que lui a réservé l'ONUSIDA soient remboursés. Elle réclame en outre l'octroi de dommages-intérêts «en réparation du préjudice réel, indirect, matériel et moral, et à titre exemplaire»*, ainsi que le remboursement de la totalité des dépens qu'elle a encourus pour

* Traduction du greffe.

défendre sa cause contre l'ONUSIDA. Elle réclame l'octroi d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes qui lui seront octroyées, et ce, à compter du 13 février 2020 jusqu'à la date à laquelle tous les montants dus auront été intégralement payés. Enfin, elle demande à se voir accorder toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire et appropriée.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter les conclusions de la requérante liées au remboursement de ses frais médicaux et sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, moral et à titre exemplaire, dans la mesure où elle est basée sur son état de santé et son traitement médical, comme étant irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne, frappées de forclusion ou hors du cadre de la présente requête. Elle demande également au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. La requérante a occupé les fonctions de Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, un poste de rang supérieur au sein de l'ONUSIDA, du 18 février 2018 jusqu'à ce qu'elle quitte l'organisation le 13 février 2020. Elle était employée au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans, qui n'a pas été renouvelé. Sa contestation de la légalité de la décision de non-renouvellement est au cœur de la présente requête. Le contexte général est suffisamment exposé dans l'état des faits ci-dessus. Il convient toutefois de relever d'emblée que ses griefs ont été examinés dans le cadre d'un appel interne par le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité»), qui a émis un avis détaillé daté du 18 mai 2021, dans lequel il a recommandé le rejet de l'appel. Cette recommandation a été approuvée par la Directrice exécutive de l'ONUSIDA dans la décision attaquée du 21 juin 2021.

2. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral. Mais, eu égard à la teneur suffisamment explicite des écritures et des nombreuses pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

3. Dans son mémoire, la requérante expose ses motifs de contestation dans cinq rubriques générales. La première rubrique générale est intitulée «[i]rrégularités de procédure»^{*} et contient trois sous-rubriques. La première sous-rubrique est intitulée «[d]écision prise par une autorité incompétente»^{*}, la deuxième «[l]'engagement de la requérante n'était pas limité dans le temps»^{*}, et la troisième «[n]otification tardive du non-renouvellement»^{*}. La deuxième rubrique générale, qui s'intitule «[i]rrégularités de fond»^{*}, contient également plusieurs sous-rubriques. La première sous-rubrique, intitulée «[v]iolation du droit de la requérante de se voir fournir des raisons valables»^{*}, contient elle-même des sous-sections, à savoir «[l]e prétendu manque de "compétences" requises»^{*}, «[l]a prétendue nécessité de changer la dynamique et de mettre en place une nouvelle équipe dirigeante»^{*} et enfin «[l]a prétendue nécessité de restructurer et de réaffecter certaines fonctions»^{*}. La seconde sous-rubrique s'intitule «[p]réjugé et parti pris»^{*}. La troisième rubrique générale est intitulée «[i]llégalité de la décision de relever [l'intéressée] de ses fonctions et de la mettre en congé spécial avec traitement»^{*} et la quatrième rubrique générale «[m]anquements au devoir de sollicitude»^{*}. La cinquième et dernière rubrique générale est intitulée «[r]éparations»^{*}, bien que le mémoire aborde ensuite une question de procédure, à savoir la production de documents.

4. La première question soulevée par la requérante au titre des moyens qu'elle avance dans la première rubrique générale, intitulée «[i]rrégularités de procédure»^{*}, est de savoir si la «[d]écision [a été] prise par une autorité incompétente»^{*}. Ce moyen est fondé sur le fait qu'il ressort des éléments de preuve que la décision de ne pas renouveler son contrat avait été prise par le Secrétaire général de

^{*} Traduction du greffe.

l'Organisation des Nations Unies, et non par la Directrice exécutive de l'ONUSIDA. Il allait de soi que la personne habilitée à prendre cette décision était la Directrice exécutive. L'organisation défenderesse ne nie pas que, le 16 novembre 2019 ou vers cette date, le Secrétaire général et la Directrice exécutive ont discuté du futur emploi de la requérante à New York. Selon le récit des faits livré par la requérante, elle aurait parlé à la Directrice exécutive le 6 décembre 2019, qui l'aurait «soudainement informée [...] qu'il serait mis fin à son emploi à l'expiration de son engagement le 13 février 2020»*. Nul n'a contesté qu'une conversation avait eu lieu à ce sujet.

5. Quatre jours plus tard, le 10 décembre 2019, la Directrice exécutive a notamment écrit ce qui suit à la requérante:

«Comme je vous en ai informée le vendredi 6 décembre 2019, j'ai recommandé au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de ne pas renouveler votre engagement au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 13 février 2020, ce qu'il a accepté. Par conséquent, il sera mis fin à votre emploi en vertu de l'article 1040.1 du Règlement du personnel et la date effective de la cessation de votre emploi sera le 13 février 2020.»*

6. Il s'agit clairement d'un document important qui constitue une notification formelle adressée à une haute fonctionnaire de l'organisation, lui indiquant qu'il a été décidé de ne pas renouveler son contrat, ce qui avait pour effet juridique que son emploi allait cesser peu de temps après. Il est vrai que la Directrice exécutive n'avait pris ses fonctions que peu de temps auparavant. Toutefois, on pouvait quand même s'attendre à ce qu'elle accorde une attention particulière aux termes utilisés dans cette lettre. Celle-ci contenait deux éléments qui présentent un intérêt aux fins de l'espèce. Le premier élément est qu'elle avait fait une recommandation à une autre personne concernant la mesure qu'il convenait de prendre. L'utilisation du mot «recommandation» pourrait signifier qu'il a été suggéré ou proposé à cette autre personne de prendre une décision, à l'aide ou sur la base de la recommandation. Le second élément est l'indication du fait que l'autre personne «a[vait] accepté»*, c'est-à-dire qu'elle avait accepté la

* Traduction du greffe.

recommandation. Dans le contexte de cette lettre, le fait que la recommandation avait été «acceptée» pouvait signifier l'une des deux choses suivantes: soit le Secrétaire général avait pris la décision en acceptant la recommandation ou en y donnant suite, soit le Secrétaire général indiquait qu'il approuvait la mesure proposée, ce qui aurait signifié que la décision avait effectivement été prise par la Directrice exécutive. On ne connaît pas la date de cet échange, qui a sans aucun doute eu lieu, entre le Secrétaire général et la Directrice exécutive. Mais, selon toute vraisemblance, il aurait eu lieu avant le vendredi 6 décembre 2019, car ce que la Directrice exécutive avait dit à la requérante reposait sur cet échange, selon le point de vue de la Directrice exécutive.

7. Si, tout bien considéré, les éléments de preuve permettaient de conclure que la décision de non-renouvellement avait été prise par le Secrétaire général, elle aurait été prise par une autorité incompétente, comme le soutient la requérante. Cette dernière sollicite la production de documents dans le cadre de la présente procédure (demande également formulée dans le cadre de l'appel interne, mais rejetée par le Comité), au motif qu'ils pourraient faire la lumière sur l'identité de la personne ayant effectivement pris la décision en décembre 2019. Or, en fin de compte, la décision sur la requête en révision introduite par la requérante en février 2020 a remédié à toute irrégularité à cet égard. Cette décision de révision, en date du 6 avril 2020, a clairement été prise par la Directrice exécutive. Dans cette décision, elle dit «ma décision de ne pas renouveler votre engagement»^{*}, ce qui permet de conclure c'est elle qui a pris la décision en décembre 2019, bien que l'on ne puisse pas totalement exclure la possibilité qu'il s'agisse d'une autojustification. Le fait que, dans la décision de révision, la Directrice exécutive ait «confirm[é]»^{*} la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante revêt une importance plus fondamentale. En d'autres termes, elle a pris, ou pris à nouveau, une décision de non-renouvellement.

^{*} Traduction du greffe.

8. Le jugement 4531 est pertinent à cet égard. Dans cette affaire, une décision avait été prise de rejeter une demande de la requérante de prolonger son engagement au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite. La décision initiale portant rejet de la demande n'avait pas été prise par le chef exécutif de l'organisation, qui était le dépositaire du pouvoir décisionnel à cet égard. Or la décision sur la requête en révision introduite par la requérante allait dans le même sens et avait été prise par le chef exécutif. Comme le Tribunal l'a observé au considérant 11:

«En règle générale, le processus de révision offre la possibilité pour une administration de réexaminer une décision administrative antérieure et d'évaluer le bien-fondé. Dans ce cadre, l'administration peut rendre une décision qui rectifie la décision antérieure ou remédie à ses insuffisances. C'est ce qui s'est produit en l'espèce. Partant, l'absence d'examen initial par le Directeur général lui-même de la demande de prolongation a été réparée lorsqu'il a procédé à cet examen dans le cadre de la révision administrative.»

Ainsi, en l'espèce, la décision de la Directrice exécutive sur la requête en révision a remédié aux vices susceptibles d'entacher la décision initiale, ce qui a eu pour effet qu'une décision de non-renouvellement a été prise par la personne habilitée à cet effet, à savoir la Directrice exécutive. Par conséquent, le moyen selon lequel la décision de ne pas renouveler l'engagement de la requérante avait été prise par une autorité incompétente est dénué de fondement et doit être rejeté.

9. Le moyen avancé au titre de la deuxième sous-rubrique de la première rubrique générale est que «[l']engagement de la requérante n'était pas limité dans le temps»*. Ce moyen est manifestement indéfendable, même s'il semble servir de prélude aux moyens suivants. Il est dit que la lettre d'engagement n'exclut pas le renouvellement de l'engagement de la requérante à l'issue des deux premières années, ce qui ne fait aucun doute. Mais il n'en reste pas moins que la lettre indique clairement que l'engagement porte sur une durée déterminée de deux ans et qu'en outre «un tel engagement n'est assorti d'aucun droit à renouvellement et ne fait naître aucun espoir en ce sens»*. L'ONUSIDA

* Traduction du greffe.

pouvait légitimement partir du principe, comme il l'a fait, qu'il n'y aurait peut-être pas de renouvellement, mais que, bien évidemment, si cela se justifiait, le contrat pourrait être renouvelé. Ce moyen est dénué de fondement et doit être rejeté.

10. Le moyen avancé au titre de la troisième sous-rubrique de la première rubrique générale a trait à la «[n]otification tardive du non-renouvellement»*. Il est vrai que la décision de non-renouvellement aurait dû être notifiée à la requérante à la mi-novembre 2019 et qu'elle ne l'a été qu'à la mi-décembre 2019. Toutefois, l'intéressée a perçu un mois de traitement supplémentaire en lieu et place de préavis, comme le prévoit l'article 380.1.3 du Règlement du personnel. Il en résulte qu'en l'espèce cette notification tardive n'a pas eu de conséquences juridiques et il n'y a en tout état de cause aucune preuve d'un quelconque préjudice moral que la requérante aurait subi à raison de cette notification tardive, qui pourrait justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral.

11. Dans cette sous-rubrique figure également un moyen selon lequel la requérante nourrissait l'espoir légitime que son contrat serait renouvelé et que ce renouvellement était une formalité. Pour répondre brièvement à cet argument, il suffit de renvoyer à la jurisprudence du Tribunal. Dans le jugement 3448, au considérant 7, le Tribunal a déclaré ceci:

«Une personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'a aucun droit à la prolongation de son contrat et ne peut invoquer aucun espoir légitime en ce sens. En conséquence, le Tribunal n'exercera un contrôle sur la décision de ne pas prolonger un contrat que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, n'a pas pris en compte des faits essentiels ou est entachée de détournement de pouvoir.»

Le moyen tiré de la violation d'un espoir légitime est dénué de fondement et doit être rejeté.

12. Comme indiqué plus haut, la deuxième rubrique générale du mémoire de la requérante, intitulée «[i]rrégularités de fond»*, contient plusieurs sous-rubriques. La première sous-rubrique, qui s'intitule «[v]iolation du droit de la requérante de se voir fournir des raisons valables»*, contient elle-même trois sous-sections, à savoir «[l]e prétendu manque des “compétences” requises»*, «[l]a prétendue nécessité de changer la dynamique et de mettre en place une nouvelle équipe dirigeante»* et enfin «[l]a prétendue nécessité de restructurer et de réaffecter certaines fonctions»*. Ces trois dernières questions ont été abordées dans les raisons données par la Directrice exécutive dans la décision de révision mais sont contestées par la requérante.

13. Il convient, à titre préliminaire, de relever trois points qui découlent de la jurisprudence du Tribunal. Premièrement, la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit être motivée. Deuxièmement, et ce point est lié au premier, la décision de non-prolongation doit être fondée sur une raison valable (voir le jugement 2991, au considérant 13). Troisièmement, les raisons fournies ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 4495, au considérant 15:

«L'obligation de motivation dans le cas d'un non-renouvellement de contrat a été décrite à plusieurs reprises comme celle de fournir des “raisons valables” (voir le jugement 3769, au considérant 7), et non des raisons “arbitraire[s] ou irrationnelle[s]” (voir le jugement 1128, au considérant 2). Si les raisons données en l'espèce peuvent être contestables, elles n'étaient toutefois pas de nature à permettre de conclure qu'elles étaient, par exemple, non valables, voire arbitraires ou irrationnelles. Comme le Tribunal l'a observé dans le jugement 3586, au considérant 6: “[D]ans un cas comme le cas d'espèce, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir n'est soumis qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal, qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne les exigences du service et les perspectives de carrière de ses agents (voir, par exemple, le jugement 1349, au considérant 11). Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une telle décision

* Traduction du greffe.

ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, les jugements 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6).»

14. L'affaire précitée présente des similitudes avec la présente espèce. Le chef exécutif qui avait rendu la décision de non-renouvellement ou de non-prolongation n'avait pris ses fonctions que peu de temps auparavant et sa décision avait été influencée par sa vision de l'organisation, bien que ce point ait été contesté dans cette procédure. En outre, la requérante dans cette affaire, comme le fait également la requérante en l'espèce, a cherché à contester les raisons fournies en démontrant qu'elles étaient erronées ou illusoire. Or, ainsi que le Tribunal l'a déclaré au considérant 10: «[...] cette ligne d'argumentation et d'analyse invite en fait le Tribunal à s'engager dans une voie qu'il s'interdit d'emprunter, à savoir substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation».

15. Dans la présente affaire, il y a lieu de relever que le Comité a conclu, après examen, qu'il «était convaincu que les raisons fournies pour justifier la décision de la Directrice exécutive constituaient des motifs valables et objectifs»*. Comme il a été récemment expliqué dans le jugement 4764, au considérant 7, les conclusions d'un organe de recours interne méritent la plus grande déférence de la part du Tribunal. Le Tribunal ne considère pas que la requérante, dans ses moyens, a établi que les raisons fournies n'étaient pas des raisons valables au sens de la jurisprudence. Cette observation est subordonnée à la question du préjudice et du parti pris allégués, qui est examinée ci-après.

16. La requérante soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat est entachée de préjugé et de parti pris. Cet argument s'apparente à une allégation de mauvaise foi, laquelle ne se présume

* Traduction du greffe.

pas et doit être prouvée (voir le jugement 4505, au considérant 9). Outre les questions soulevées au sujet de la validité de la décision, la requérante attire essentiellement l'attention sur des événements survenus au cours du mandat du précédent Directeur exécutif. Or il n'existe aucun rapport évident entre ces événements et la décision ultérieure de la nouvelle Directrice exécutive de ne pas renouveler le contrat de la requérante. L'un des griefs tirés des décisions prises par la nouvelle Directrice exécutive concerne la nomination directe d'un nouveau chef de cabinet sans concours, alors que la requérante avait dû se soumettre à une procédure de sélection avant d'être nommée. Celui-ci était de nationalité suédoise, tout comme la requérante. À l'époque, la Suède avait cessé de verser des contributions à l'ONUSIDA, alors que le pays avait été un important donateur par le passé. La requérante avance la thèse selon laquelle la décision de ne pas renouveler son engagement visait à «faire de la place en vue de la nomination politique d'un autre ressortissant suédois qui [...] influencerait [l]a propension [de la Suède] à apporter un financement à l'ONUSIDA à l'avenir»*. Or cette thèse n'est que pure spéculation.

17. La question suivante à examiner concerne l'illégalité alléguée de la décision de relever la requérante de ses fonctions et de la mettre en congé spécial avec traitement. Même si cette décision était illégale, ce dont il est permis de douter, il est difficile de voir quel préjudice elle a causé. Elle avait été prise à la demande de la requérante et celle-ci l'avait acceptée. La question du tort moral ne se posant pas, la demande de dommages-intérêts présentée à ce titre est rejetée.

18. La dernière question à examiner concerne une allégation selon laquelle l'organisation aurait manqué à son devoir de sollicitude. Cette affirmation porte essentiellement sur le moment où et la manière dont le non-renouvellement du contrat de la requérante a été décidé et annoncé. Les moyens avancés par la requérante à cet égard sont dénués de fondement. Le Tribunal accepte les affirmations de l'organisation selon lesquelles le ton de toutes les communications concernant le

* Traduction du greffe.

non-renouvellement ainsi que le moment choisi pour les transmettre étaient raisonnables, respectueux et appropriés et, en tout état de cause, relevaient du pouvoir d'appréciation de la Directrice exécutive.

19. La requérante n'ayant pas établi que la décision de ne pas renouveler son contrat était entachée d'illégalité, la requête doit être rejetée.

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