

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

T.
c.
OMS

138^e session

Jugement n° 4867

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} C. T. le 3 août 2020 et régularisée les 10 et 11 septembre, et le mémoire en réponse de l'OMS du 22 décembre 2020, la requérante n'ayant pas déposé de réplique;

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

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

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

La requérante conteste la décision prise au sujet de son congé de maladie pendant son absence au travail, ainsi que la décision, prise à l'issue de son recours interne, de ne pas lui octroyer de dommages-intérêts pour tort moral et de lui accorder une somme maximale de 2 500 francs suisses à titre de dépens.

Au moment des faits, la requérante était titulaire du poste de technicienne, à la classe P.3, au sein de l'unité chargée de l'amélioration continue des activités (CBI selon son sigle anglais) du département Gestion et administration (MGA selon son sigle anglais) du Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire (WHE selon son sigle anglais) au siège de l'OMS.

Le 18 septembre 2017, la requérante prit un congé de maladie qui fut prolongé jusqu'au 19 janvier 2018, sur la base de certificats médicaux établis par son médecin attestant que son absence était due à un environnement de travail conflictuel.

Par lettre du 3 janvier 2018, le spécialiste des ressources humaines informa la requérante que, conformément à l'article 740.1.1 du Règlement du personnel, ses droits à congé de maladie étaient arrivés à échéance le 27 décembre 2017 à midi et que, si elle devait rester absente plus de 30 jours au-delà de cette date, elle serait placée en congé de maladie sous régime d'assurance avec effet à compter de l'après-midi du 27 décembre 2017. Toutefois, si son absence pour raisons de santé devait durer moins de 30 jours après le 27 décembre 2017 et qu'elle obtenait un avis médical la déclarant apte à reprendre le travail, toute absence supplémentaire pour raisons de santé serait facturée comme une exception unique à un congé spécial avec traitement intégral, conformément à la section III.6.9 du Manuel électronique de l'OMS.

Le 10 janvier 2018, le conseil de la requérante écrivit au coordonnateur de la politique des ressources humaines et de l'administration de la justice (HPJ selon le sigle anglais) pour l'informer que la requérante était prête à reprendre le travail à compter du 15 janvier 2018, soulignant qu'elle ne voulait pas travailler sous la supervision de ses supérieurs hiérarchiques de l'époque.

Par un mémorandum daté du 25 janvier 2018, le directeur des Services de santé et de bien-être du personnel (SHW selon le sigle anglais) recommanda à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines de réaffecter la requérante à un poste relevant d'une autre unité et correspondant à son expérience et à ses compétences.

Le 26 janvier 2018, l'administrateur des ressources humaines du Département de la gestion des ressources humaines envoya à la requérante le mandat pour une réaffectation de deux mois au sein de l'unité chargée de l'évolution des carrières et de l'apprentissage qui relève du Département de la gestion des ressources humaines (CDL/HRD selon son sigle anglais). Le 30 janvier 2018, le conseil de la requérante écrivit au coordonnateur HPJ pour l'informer que la

requérante était disposée à occuper ce nouveau poste à compter du 1^{er} février 2018.

Par mémorandum du 16 mars 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante que les services SHW estimaient qu'elle était médicalement apte à reprendre le travail. Dans ce mémorandum, la directrice communiquait à la requérante les détails d'une affectation temporaire de trois mois au sein de l'unité CDL/HRD, à compter du 19 mars 2018.

Le 3 avril 2018, la requérante rencontra le coordonnateur HPJ. Pendant cette réunion, elle exprima des inquiétudes quant au fait d'occuper un poste au sein du Département de la gestion des ressources humaines et le coordonnateur HPJ lui parla de la possibilité d'être réaffectée à l'unité de la bibliothèque et des réseaux d'information à l'appui des connaissances située au Siège (LNK/HQ selon son sigle anglais).

Le 19 avril 2018, le spécialiste des ressources humaines écrivit à la requérante concernant sa situation relative à son absence depuis le 27 décembre 2017. Il lui expliqua que les services SHW avaient prolongé son congé de maladie jusqu'au 19 mars 2018 et que, par conséquent, elle avait été placée en congé de maladie sous régime d'assurance du 27 décembre 2017 à midi au 19 mars 2018. Le spécialiste des ressources humaines ajouta qu'elle serait informée séparément de sa situation relative à son absence à compter du 20 mars 2018.

Dans un courriel du 20 avril 2018 adressé au coordonnateur HPJ, la requérante accepta l'affectation de trois mois au sein de l'unité CDL/HRD qui lui avait été proposée le 16 mars 2018. Le 25 avril 2018, le coordonnateur HPJ répondit à la requérante que cette option n'était plus disponible compte tenu du temps qu'elle avait mis pour fournir sa réponse.

Par lettre du 22 mai 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines offrit à la requérante trois possibilités de réaffectation à la classe P.3: responsable de la planification et de la gestion des performances au bureau de pays de l'OMS au Nigéria, responsable de la planification et de la gestion des performances au bureau de pays de l'OMS au Soudan du Sud et gestionnaire des

subventions au sein du département MGA qui relève du Programme WHE au siège de l’OMS. Dans sa lettre, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines expliquait à la requérante qu’une réaffectation au sein de l’unité LNK/HQ n’était plus possible, car «le département concerné ne voyait pas comment faire correspondre [son] expérience aux exigences minimales du poste»*. Elle indiquait en outre que le «poste P.3 de technicienne [de la requérante] au sein de l’unité CBI du département MGA qui relève du Programme WHE [était] encore disponible et [que] le Programme WHE [était] toujours disposé à travailler avec [elle] pour [qu’elle continue] à occuper ce poste»*. Le 24 mai 2018, la requérante répondit qu’elle souhaitait rester à son poste au sein de l’unité CBI du département MGA qui relève du Programme WHE.

Le 28 mai 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à la requérante pour lui indiquer qu’elle avait été informée par le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) que la requérante avait déposé une plainte pour harcèlement contre ses supérieurs hiérarchiques de premier et de deuxième niveaux. Elle lui demanda d’expliquer pourquoi elle privilégiait l’option de rester à son poste au sein de l’unité CBI du département MGA qui relève du Programme WHE, pour pouvoir déterminer si «un retour à [son] poste était dans [le] meilleur intérêt [de la requérante]»*. La requérante répondit le 30 mai 2018.

Par une lettre datée du 4 juin 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante que le Directeur général adjoint, chargé du Programme WHE, n’était pas favorable à ce qu’elle retourne à son poste au sein de l’unité CBI du département MGA qui relève du Programme WHE «en raison des éléments potentiellement stressants qui sembl[aient] être associés à [son] environnement de travail à ce poste»*. La directrice du Département de la gestion des ressources humaines ajouta que le directeur des services SHW constatait qu’effectivement «un retour à [son] poste pourrait entraîner une rechute [de la requérante]»*. Elle indiquait en outre que le

* Traduction du greffe.

Département de la gestion des ressources humaines continuerait de chercher d'autres options de réaffectation.

Par une lettre distincte également datée du 4 juin 2018, la directrice du Département de la gestion des ressources humaines écrivit à la requérante «pour préciser [son] statut administratif à compter du 20 mars 2018, soit le lendemain de la fin du congé de maladie sous régime d'assurance»*. D'après la lettre, 53 jours d'absence de la requérante seraient comptabilisés à titre de congé spécial avec traitement intégral et 20 jours à titre de congés annuels.

Le 25 juin 2018, la requérante entama une affectation temporaire de six mois en qualité d'administratrice des ressources humaines dans le cadre du programme mondial de stages du Département de la gestion des ressources humaines. À compter du 1^{er} janvier 2019, la réaffectation temporaire de la requérante au sein du Département de la gestion des ressources humaines fut convertie en réaffectation permanente.

Le 17 juillet 2018, la requérante reçut des informations concernant ses droits à congé de maladie restants.

Le 9 septembre 2018, après une prolongation de délai accordée par la directrice du Département de la gestion des ressources humaines, la requérante déposa une demande de réexamen de la décision prise au sujet de sa situation relative à son congé de maladie pendant son absence entre le 27 décembre 2017 après-midi et le 24 juin 2018, qui lui avait été notifiée par les lettres des 4 juin et 17 juillet 2018.

Par mémorandum du 30 novembre 2018, la requérante reçut notification de la décision, prise en réponse à sa demande de réexamen, de maintenir la décision de considérer la période du 27 décembre 2017 après-midi au 19 mars 2018 comme un congé de maladie sous régime d'assurance et, concernant la période à compter du 20 mars 2018, de requalifier de congé spécial avec traitement intégral 14 des 20 jours qui avaient initialement été comptabilisés comme des congés annuels.

* Traduction du greffe.

Le 17 juillet 2019, après plusieurs prolongations de délai, la requérante introduisit un recours devant le Comité d'appel mondial contre la décision du 30 novembre 2018. Dans son recours, la requérante demandait que l'intégralité de la période comprise entre le 27 décembre 2017 après-midi et son retour au travail le 25 juin 2018 soit considérée comme un congé spécial avec traitement intégral. Elle affirmait en outre que l'OMS avait manqué à son devoir de sollicitude à son égard et demandait que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens, assortis d'intérêts.

Dans son rapport daté du 4 mars 2020, le Comité d'appel mondial conclut que les exigences de l'article 750.1 du Règlement du personnel invoquées pour placer la requérante en congé de maladie sous régime d'assurance du 27 décembre 2017 à midi au 19 mars 2018 n'étaient pas satisfaites, car la requérante n'était pas dans l'incapacité de reprendre ses fonctions pour cause de maladie et avait été déclarée apte au travail. Il recommanda donc de requalifier la période comprise entre le 27 décembre 2017 à midi et le 19 mars 2018 de congé spécial avec traitement intégral. S'agissant de la période à compter du 20 mars 2018, le Comité d'appel mondial estima que la période allant du 28 mars à midi au 3 avril 2018 à midi (deux jours ouvrables), celle allant du 26 au 30 avril 2018 (trois jours ouvrables) et le 18 mai 2018 (un jour ouvrable) avaient été considérés à juste titre comme six jours de congés annuels. Le Comité d'appel mondial conclut en outre que l'OMS avait respecté son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante et ne voyait aucune raison d'accorder à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral, mais il recommanda de lui accorder des dépens d'un montant maximum de 2 500 francs suisses, sur présentation des factures et des preuves de paiement, et de rejeter le surplus de ses conclusions.

Le 1^{er} mai 2020, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de suivre les recommandations du Comité d'appel mondial. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que lui soit versé l'équivalent de six jours de congés annuels. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à six mois de traitement brut, ainsi que le remboursement

des dépens engagés dans le cadre de la procédure de recours interne et devant le Tribunal. Enfin, elle réclame le paiement d'intérêts, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera juste, nécessaire et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et soutient que certains aspects de celle-ci sont irrecevables.

CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus.

La décision du Directeur général du 1^{er} mai 2020 a accueilli en partie le recours interne de la requérante, comme suit:

- i) la période comprise entre le 27 décembre 2017 à midi et le 19 mars 2018 a été convertie en congé spécial avec traitement intégral; et
- ii) des dépens d'un montant maximum de 2 500 francs suisses ont été accordés, sur présentation des factures et des preuves de paiement.

La requérante attaque la décision du 1^{er} mai 2020 en partie, dans la mesure où:

- i) elle n'a pas converti six jours de congés annuels en congé spécial avec traitement intégral, maintenant ainsi la décision précédente de déduction rétroactive de six jours de congés annuels;
- ii) elle ne lui a pas accordé de dommages-intérêts pour tort moral; et
- iii) elle ne lui a pas remboursé l'intégralité des dépens engagés dans le cadre du recours interne, les plafonnant à 2 500 francs suisses.

2. La requérante avance cinq moyens, dont quatre à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour tort moral et le cinquième à l'appui de sa demande visant à obtenir un paiement équivalant à six jours de congés annuels.

3. Dans son premier moyen, la requérante invoque un manquement de l'Organisation à son devoir de sollicitude. Elle affirme que:

- le Comité d'appel mondial a conclu à tort que l'OMS avait respecté son devoir de sollicitude à son égard et qu'il n'y avait pas de raison de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral;
- l'OMS n'a pas pris de mesures raisonnables pour lui assurer un retour rapide au travail à l'expiration de son congé de maladie certifié dans des conditions optimales, c'est-à-dire au titre d'une affectation temporaire ou permanente sous la supervision de supérieurs hiérarchiques différents;
- malgré une possibilité d'affectation temporaire au sein de son programme, le Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire au siège de l'OMS (HQ/WHE selon son sigle anglais), celle-ci n'a jamais été envisagée;
- il a fallu neuf mois à l'Organisation pour lui trouver une affectation temporaire;
- l'OMS n'a pas produit de preuves des mesures prises pour lui trouver une éventuelle affectation temporaire;
- l'application du congé de maladie sous régime d'assurance a eu de nombreux effets préjudiciables; et
- l'OMS ne l'a pas informée de manière complète et en temps utile du statut de son congé ni de ses droits et avantages en la matière.

Le Tribunal estime que l'un des arguments de la requérante est sans objet, à savoir la référence à l'application du congé de maladie sous régime d'assurance, car les congés de la requérante ont été requalifiés par la décision attaquée soit de congé spécial avec traitement intégral soit de congés annuels.

Les autres arguments sont dénués de fondement. Le Tribunal est convaincu que le Comité d'appel mondial a déclaré à juste titre que l'Organisation avait respecté son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante. Il ressort du dossier, à savoir de la correspondance entre les parties telle que détaillée ci-dessus dans les faits, que l'Organisation a poursuivi ses efforts pour offrir à la requérante un large éventail

d'affectations possibles et que de nombreuses consultations ont eu lieu. Plus précisément:

- i) le 16 mars 2018, une affectation temporaire lui a été offerte au sein de l'unité du Département de la gestion des ressources humaines chargée de l'évolution des carrières et de l'apprentissage (CDL/HRD selon son sigle anglais);
- ii) le 3 avril 2018, elle a exprimé des inquiétudes concernant l'affectation temporaire offerte au sein de l'unité CDL/HRD et, le même jour, on lui a parlé d'une autre option, à savoir une éventuelle réaffectation au sein de l'unité de la bibliothèque et des réseaux d'information à l'appui des connaissances située au Siège (LNK/HQ selon son sigle anglais);
- iii) le 20 avril 2018, la requérante a envoyé un courriel et accepté le poste qui lui avait été offert le 16 mars 2018, mais, le 20 avril 2018, ce poste n'était plus disponible;
- iv) le 22 mai 2018, la requérante s'est vu proposer trois options de réaffectation, dont une à Genève, en tant que gestionnaire des subventions au sein du département Gestion et administration qui relève du Programme WHE (WHE/MGA selon son sigle anglais), au Siège de l'OMS;
- v) bien que la requérante ait refusé les trois options de réaffectation qui lui avaient été proposées le 22 mai 2018 et ait choisi le 24 mai 2018 de rester dans son poste de technicienne, à la classe P.3, au sein de l'unité chargée de l'amélioration continue des activités du département Gestion et administration du Programme WHE, l'Organisation a jugé cette décision inappropriée, car la requérante avait déposé une plainte pour harcèlement contre ses anciens supérieurs hiérarchiques qui resteraient ses superviseurs à ce poste (voir les lettres des 28 mai et 4 juin 2018); et
- vi) par la suite, le 25 juin 2018, elle a été affectée en tant qu'administratrice des ressources humaines dans le cadre du programme mondial de stages du Département de la gestion des ressources humaines.

Il ressort de la chronologie des faits qu'en certaines occasions la requérante soit n'a pas répondu à temps aux offres de réaffectation soit les a refusées. En conséquence, la procédure de réaffectation n'a pas été injustement prolongée par l'Organisation. Le prétendu manque d'informations suffisantes n'est pas prouvé et il est contredit par les éléments de preuve qui établissent que l'OMS a informé la requérante par écrit du statut de son congé les 3 janvier, 19 avril, 4 juin et 17 juillet 2018, comme déjà indiqué ci-dessus dans le résumé des faits.

4. Dans son deuxième moyen, la requérante soutient que l'Organisation n'aurait pas agi de bonne foi. Elle prétend que:

- le Comité d'appel mondial a conclu à tort que la communication continue au sujet de potentielles options d'affectation indiquait que les deux parties avaient agi de bonne foi dans le but commun d'assurer son retour à des fonctions actives;
- les sept options d'affectation proposées par l'Organisation au cours de la période de neuf mois soit étaient à l'évidence inadaptées soit ont été retirées après que la requérante les avait acceptées. Plus précisément, quatre des options étaient inadaptées, car la requérante n'avait jamais exprimé le désir de quitter le lieu d'affectation, et l'option qui lui était proposée d'occuper le poste de gestionnaire des subventions au Siège de l'OMS la plaçait sous la supervision du supérieur hiérarchique de deuxième niveau contre lequel elle avait déposé une plainte. Cette situation l'a plongée en plein désarroi. La requérante a pensé que la sécurité de son emploi était menacée, car, lorsque l'administration propose trois réaffectations et que le fonctionnaire les refuse, son engagement peut être résilié; la requérante ne pouvait que quitter son lieu d'affectation ou rester au sein de la même équipe malgré les conséquences sur sa santé;
- la requérante voulait reprendre ses fonctions et est revenue deux fois dans les locaux de l'Organisation, mais à chaque fois on lui disait de rentrer chez elle;

- la plus grande partie de la «communication continue»* entre la requérante et l'Organisation concernant les réaffectations potentielles portait sur les conditions dont étaient assorties les réaffectations temporaires qui lui étaient proposées.

Ce moyen est dénué de fondement. Comme déjà démontré au considérant 3 ci-dessus, la requérante s'est vu proposer un large éventail d'affectations possibles. L'une d'entre elles est devenue indisponible parce que l'intéressée ne l'a acceptée que plus d'un mois après qu'elle lui avait été proposée. Rien ne prouve que les trois offres de réaffectation faites le 22 mai 2018 visaient à inciter la requérante à les refuser et à entamer un processus de résiliation d'engagement. De plus, aucune preuve ne vient étayer l'affirmation selon laquelle l'Organisation agissait de mauvaise foi lorsqu'elle communiquait des informations sur les conditions dont étaient assorties les réaffectations temporaires. Plus généralement, rien ne prouve que l'Organisation ait agi de mauvaise foi de quelque manière que ce soit à l'égard de la requérante.

5. Dans son troisième moyen, la requérante prétend qu'elle a été victime de parti pris, de discrimination et de représailles. Elle affirme que:

- le Comité d'appel mondial a conclu à tort que la procédure de réaffectation n'avait été injustement prolongée par aucune des parties et que l'Organisation avait fait des efforts raisonnables pour lui trouver une réaffectation appropriée;
- la conduite de l'Organisation lui a causé d'importantes douleurs et souffrances;
- l'Organisation savait que ses relations de travail avec ses supérieurs hiérarchiques avaient abouti deux fois à son placement en congé de maladie;
- pendant les neuf mois qui ont été nécessaires pour permettre à la requérante de reprendre des fonctions actives sous la supervision de supérieurs hiérarchiques différents, l'OMS avait répondu aux

* Traduction du greffe.

mêmes demandes ou à des demandes similaires émanant d'autres fonctionnaires relevant du même programme (WHE), y compris à celles d'un fonctionnaire relevant de la même équipe au sein de l'unité CBI du département MGA qui relève du Programme WHE, qui aurait subi le même comportement inapproprié de la part du même supérieur hiérarchique, en beaucoup moins de temps et sans imposer les mêmes conditions que celles imposées par l'Organisation à la requérante;

- les actes précis de certaines personnes au sein de l'Organisation «ont démontré un abus délibéré du pouvoir qu'elles détenaient du fait de l'autorité qui leur avait été confiée, y compris des actes d'intimidation et de représailles, en s'abstenant de communiquer les recours prévus dans le Règlement du personnel et dans les procédures applicables à la disposition des fonctionnaires se trouvant dans des situations portant atteinte à leur santé et à leur bien-être – sans menace ni rétribution»*; et
- l'application d'un congé de maladie sous régime d'assurance entre le 27 décembre 2017 à midi et le 19 mars 2018 en lieu et place d'un congé spécial avec traitement intégral était illégale.

Certains arguments de la requérante soit sont devenus sans objet, car l'Organisation a décidé en sa faveur de définir son congé comme un congé spécial avec traitement intégral et non un congé maladie sous régime d'assurance, soit dépassent le cadre de la présente requête, comme les questions relatives à son premier congé de maladie.

Les autres arguments sont dénués de fondement. Le parti pris et l'abus de pouvoir doivent être prouvés et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve (voir le jugement 4688, au considérant 10, et la jurisprudence citée). En outre, les allégations de discrimination et d'inégalité de traitement peuvent donner lieu à réparation à condition qu'elles reposent sur des faits précis et prouvés permettant d'établir la réalité de la discrimination. On ne peut établir l'existence d'une discrimination qu'en prouvant que des membres du personnel se trouvant dans des situations identiques ont été traités différemment

* Traduction du greffe.

(voir les jugements 4498, au considérant 27, 4238, au considérant 5, et 4101, au considérant 9). Le Tribunal estime que la requérante n'a pas établi que des demandes de réaffectation identiques ou similaires concernant d'autres fonctionnaires se trouvant dans la même situation qu'elle avaient été examinées et accueillies en moins de neuf mois. La requérante formule une allégation de représailles, mais celle-ci est générale et non étayée. Une simple présomption ou suspicion de représailles ne suffit pas au regard du niveau de preuve requis, preuve dont la charge incombe au requérant (voir les jugements 4391, au considérant 13, et 4363, au considérant 12).

6. Dans son quatrième moyen, la requérante soutient que le comportement et les actes de l'Organisation lui ont causé une détresse psychologique extrême. Elle prétend également avoir été victime de parti pris. Elle affirme qu'en décidant de ne pas lui accorder de dommages-intérêts pour tort moral, le Comité d'appel mondial a refusé de reconnaître les conséquences:

- a) du comportement de ses supérieurs hiérarchiques en septembre 2017 sur sa santé;
- b) de l'impossibilité d'exercer des fonctions actives, en particulier après avoir fait part à l'Organisation d'allégations de harcèlement;
- c) de l'établissement par l'OMS d'un «faux diagnostic de maladie»* et de son refus d'écouter ses objections et de lui communiquer des informations sur son statut et les politiques applicables en la matière; et
- d) sur sa santé et ses finances découlant de l'obligation d'engager une procédure judiciaire pour obtenir des informations. Elle ajoute que le «comportement subi pendant les neuf mois précédents»* avait «continué à évoluer»* une fois qu'elle avait repris un travail actif dans le cadre de la nouvelle affectation temporaire de six mois. Elle dit en outre soupçonner que la décision, qui lui a été communiquée le 4 juin 2018, d'appliquer un congé spécial avec traitement intégral à la période allant du 20 mars au 24 juin 2018 a été prise

* Traduction du greffe.

pour éviter d'attirer l'attention du Directeur général sur le fait qu'elle «était revenue au bureau trois mois plus tôt et que l'administration l'avait empêchée de reprendre un travail actif au moment de son retour le 22 janvier 2018»*. Elle part également du principe qu'«[e]n appliquant rétroactivement un congé de maladie sous régime d'assurance à l'absence de [la requérante] pendant la période comprise entre le 22 janvier et le 20 mars 2018, les personnes de l'administration précisément concernées tentaient effectivement de dissimuler l'usage abusif qu'elles faisaient du pouvoir que leur conféraient leurs fonctions, et leur comportement malfaisant [...]»*.

Le Tribunal estime que certains des arguments de la requérante dépassent le cadre de la présente requête, à savoir les arguments relatifs aux épisodes concernant son premier congé de maladie et la conduite de l'Organisation après sa reprise d'un travail actif.

Les autres arguments sont dénués de fondement. Le parti pris n'est pas prouvé, car la requérante n'émet que de simples suppositions ou suspicions, qui ne sont pas étayées. Étant donné que l'Organisation n'a pas manqué à son devoir de sollicitude ni au principe de bonne foi, et que le parti pris et la discrimination ne sont pas prouvés, il n'y a pas lieu d'accorder des dommages-intérêts pour tort moral. De plus, le préjudice moral, qui inclut notamment la souffrance morale, l'anxiété, le stress, l'angoisse et les situations éprouvantes (voir le jugement 4644, au considérant 7), doit être prouvé et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve. En l'espèce, le Tribunal estime que la requérante n'a pas établi de lien de causalité entre la conduite de l'Organisation et ses souffrances.

7. Dans son cinquième moyen, la requérante prétend que la décision de considérer six jours de congé comme des congés annuels était illégale, faisant valoir que les congés annuels n'auraient pas dû être appliqués par l'Organisation au cours de la période pendant laquelle la requérante n'avait reçu aucune information concernant le statut de son

* Traduction du greffe.

congé. Elle affirme que, compte tenu du devoir de sollicitude de l’OMS, un congé de maladie avec traitement intégral aurait dû être appliqué à la totalité de la période en question. En tout état de cause, ces jours de congé annuel n’auraient pas dû être imputés rétroactivement. Elle attire particulièrement l’attention sur le congé du 18 mai 2018, contestant la déclaration de l’Organisation selon laquelle elle ne se serait pas rendue disponible pour une réunion ce jour-là. Elle estime que cette déclaration est diffamatoire. Elle réitère également des arguments déjà avancés dans le cadre de ses moyens précédents, afin de prouver le préjudice moral qu’elle aurait subi.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le Tribunal n’examinera pas plus avant les allégations de la requérante concernant son désarroi, sa disponibilité pour reprendre le travail plus tôt ou ses préoccupations lorsque trois options de réaffectation lui ont été proposées, car ces allégations ont déjà été examinées dans les considérants précédents.

Le Tribunal relève que la décision attaquée considérait six jours d’absence de la requérante comme des congés annuels, et non comme un congé de maladie avec traitement intégral, parce que, pendant ces six jours, la requérante avait été absente du travail pour raisons personnelles. La décision attaquée se lit comme suit: «pendant le congé de maladie avec traitement intégral, les périodes d’absence du lieu d’affectation pour raisons personnelles du 28 mars à midi au 3 avril à midi (deux jours ouvrables) [et] du 26 au 30 avril 2018 (trois jours ouvrables) et [en l’absence de raisons impérieuses, ne vous étant pas rendue disponible pour une réunion le] 18 mai 2018 (un jour ouvrable) [pour discuter les options d’affectation pendant le congé de maladie avec traitement intégral] ont été qualifiées à juste titre de congés annuels»*.

Les articles 650.1 et 650.2 du Règlement du personnel se lisent comme suit: «Un congé spécial, soit avec traitement intégral ou partiel, soit sans traitement, peut être accordé dans les conditions fixées par le Directeur général pour des activités de formation ou de recherche dans

* Traduction du greffe.

l'intérêt de l'Organisation ou pour d'autres raisons importantes, y compris pour des questions familiales, des questions de santé ou des questions personnelles. Le Directeur général peut, de sa propre initiative, mettre un membre du personnel en congé spécial avec traitement intégral ou, à titre exceptionnel, avec traitement partiel ou sans traitement, s'il estime qu'un tel congé est dans l'intérêt de l'Organisation.» Une décision statuant sur une demande de congé spécial est une décision d'appréciation; elle ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par une autorité incompétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte de faits essentiels, s'il a été tiré du dossier des conclusions manifestement erronées ou si un détournement de pouvoir a été commis (voir les jugements 4750, au considérant 9, et 4101, au considérant 8).

En ce qui concerne l'absence de la requérante du 28 mars à midi au 3 avril à midi (deux jours ouvrables) et du 26 au 30 avril 2018 (trois jours ouvrables), l'intéressée n'a pas fourni au Tribunal d'arguments juridiques pour réfuter la décision attaquée en tant qu'elle déclare que, pendant ces jours-là, elle était absente du travail pour raisons personnelles. En conséquence, le Directeur général n'a pas dépassé les limites de son pouvoir d'appréciation, que le Tribunal doit respecter lorsqu'il exerce son pouvoir de contrôle limité en la matière.

S'agissant de son absence le 18 mai 2018, la requérante affirme qu'elle avait un motif valable de ne pas être disponible pour une réunion ce jour-là et que la déclaration de l'Organisation sur son absence injustifiée est diffamatoire. Toutefois, le Tribunal estime que la requérante n'a pas démontré que son absence du 18 mai 2018 était justifiée. La déclaration de l'Organisation à ce sujet était véridique, objective et exprimée de manière neutre, et n'était donc pas diffamatoire (voir le jugement 4804, au considérant 3). En outre, la diffamation suppose une publication ou une communication à des tiers d'une fausse déclaration qui porte atteinte à la réputation d'une personne (voir le jugement 4478, au considérant 8). Or, en l'espèce, il n'y a pas eu publication ou communication à des tiers, car la déclaration a été faite dans la décision attaquée et adressée exclusivement à la requérante.

L'argument supplémentaire de la requérante, selon lequel elle aurait dû être placée en congé de maladie avec traitement intégral parce qu'elle n'avait pas obtenu d'informations concernant le statut de son congé, est dénué de fondement. En tout état de cause, le Tribunal a déjà conclu, au considérant 3 ci-dessus, que la requérante avait été dûment informée, à de multiples occasions, du statut de son congé.

8. Dans l'une de ses conclusions, la requérante entend «être intégralement remboursée des frais d'avocat et des dépens encourus dans le cadre de la procédure de recours interne devant l'OMS»*. Selon la jurisprudence du Tribunal, de tels dépens ne sont accordés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, le jugement 4665, au considérant 10), qui ne se rencontrent pas en l'espèce. En outre, dans la décision attaquée, la requérante s'est vu accorder un montant maximum de 2 500 francs suisses à titre de dépens, sur présentation des factures, et elle ne produit aucun élément de preuve établissant que ses dépens réels étaient d'un montant plus élevé.

Partant, cette conclusion est rejetée.

9. En conséquence, les moyens de la requérante sont dénués de fondement et toutes ses conclusions doivent être rejetées, y compris celles relatives aux dépens. Sa requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 26 avril 2024, par M. Patrick Frydman, 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)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER