

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

A. G. (n° 4)

c.

OMS

139^e session

Jugement n° 5001

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} C. A. A. G. le 24 septembre 2020 et régularisée le 8 octobre 2020, le mémoire en réponse de l'OMS du 9 février 2021, régularisé le 15 février 2021, la réplique de la requérante du 9 avril 2021, la duplique de l'OMS du 12 juillet 2021, les écritures supplémentaires de la requérante du 5 août 2021, les observations de l'OMS à leur sujet du 10 novembre 2021, les documents produits par l'OMS en exécution d'une ordonnance du Président du Tribunal en ce sens, et les observations finales de la requérante du 28 février 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 la réaffecter dans le cadre du Programme de mobilité 2019.

La requérante est entrée au service de l'ONUSIDA – programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS – en juillet 2011. Après avoir initialement travaillé au titre d'engagements temporaires, elle obtint un engagement à durée déterminée en août 2012. Elle était basée à Genève, en Suisse, et sa lettre d'engagement précisait que la durée normale d'affectation (DNA)

y était de cinq ans. Au moment des faits, elle occupait le poste d'administratrice au sein du bureau de la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, à la classe P-4.

L'article 515.1 du Règlement du personnel prévoit notamment que «les membres du personnel titulaires d'engagements continus ou à durée déterminée de la catégorie professionnelle [...] peuvent faire l'objet d'une réaffectation suivant un programme de mobilité [...]». La politique de mobilité à l'ONUSIDA est décrite dans la note d'information HRM/IN 2014-4, intitulée «Politique et procédures de mobilité»*. Selon le paragraphe 9 de cette note d'information, les membres du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements à durée déterminée peuvent normalement prétendre à une réaffectation et doivent être réaffectés dans l'année au cours de laquelle se termine la DNA dans leur lieu d'affectation. En 2018, lorsque la DNA de la requérante à Genève toucha à sa fin, elle fut dispensée de participer au Programme de mobilité annuel à la demande de sa supérieure hiérarchique. En 2019 toutefois, il fut attendu de sa part qu'elle participe au Programme de mobilité, car ni elle ni sa supérieure hiérarchique n'avaient demandé de dispense. La requérante soumit un formulaire de demande, indiquant ses préférences parmi les différents postes relevant du Programme de mobilité. Elle recensait six postes, tous basés à Genève. En mars 2019, le Comité mobilité et réaffectation passa en revue quelque 45 demandes présentées par des membres du personnel participant au Programme de mobilité 2019, dont celle de la requérante, et les compara aux postes recensés dans le recueil des postes ouverts à mobilité. Le Comité mobilité et réaffectation soumit ensuite ses recommandations au Directeur exécutif de l'ONUSIDA. Il lui recommanda de réaffecter la requérante au Malawi, au poste P-4 de conseillère en stratégie d'accélération, relevant que son expérience y serait utile.

* Traduction du greffe.

Par lettre du 12 avril 2019, la requérante fut informée par la Directrice de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) que le Directeur exécutif avait décidé de la réaffecter à ce poste au Malawi. Il lui était demandé de signer et de renvoyer une copie de la lettre avant le 30 avril, en indiquant la date à laquelle elle estimait pouvoir prendre ses fonctions dans son nouveau lieu d'affectation. Le 30 avril, la requérante demanda à la Directrice de HRM de lui accorder un mois supplémentaire pour examiner cette proposition de réaffectation au vu de sa situation familiale, puisqu'elle avait deux enfants en bas âge et que, comme indiqué dans son formulaire de demande de mobilité, son conjoint allait commencer un nouveau travail à Genève. Ayant obtenu une prorogation de délai jusqu'au 10 mai 2019, la requérante demanda à recevoir une copie expurgée du rapport du Comité mobilité et réaffectation et une copie de la décision du Directeur exécutif concernant sa réaffectation.

Par un courriel du 10 mai 2019 adressé à la Directrice de HRM, la requérante déclara qu'après avoir examiné attentivement la proposition de réaffectation, elle était surprise que le Comité mobilité et réaffectation l'ait recommandée pour le poste au Malawi, car celui-ci ne correspondait pas bien à son expertise, son expérience et sa formation. Elle soulignait que, dans le cadre de deux concours de recrutement auxquels elle avait récemment participé pour des postes vacants de classe P-5 basés à Genève, même si elle n'avait finalement pas été retenue, le Comité mobilité et réaffectation avait reconnu ses qualifications et avait recommandé de lui offrir des perspectives d'évolution de carrière. Selon elle, le poste au Malawi sortait de son domaine de travail et d'expertise et n'offrait aucune perspective d'évolution de carrière. Renvoyant à des communications antérieures, la requérante exprimait également sa crainte «que ces décisions [aient été] influencées par d'autres facteurs et qu'en conséquence [elle] soi[t] effectivement mise à l'écart des travaux de l'Organisation et de sa haute direction»*. Enfin, la requérante faisait remarquer qu'il était fort peu probable que son conjoint puisse trouver un travail au Malawi et que «[c]ette réaffectation entraînerait également des changements

* Traduction du greffe.

considérables pour [s]es jumeaux de trois ans»^{*}, qui allaient entrer à l'école en septembre 2019. La requérante demanda à pouvoir débattre de solutions alternatives.

Une copie des recommandations du Comité mobilité et réaffectation, dont une page reprenait les décisions du Directeur exécutif, fut envoyée à la requérante le 14 mai 2019. Une réunion eut lieu le 15 mai 2019 entre la requérante, la Directrice de HRM et une autre représentante de HRM. À la fin de cette réunion, après que la requérante eut de nouveau exprimé ses préoccupations concernant la réaffectation proposée, elle se vit remettre une lettre signée par la Directrice de HRM, indiquant qu'elle devait prendre ses fonctions au Malawi le 12 juillet 2019. Il lui fut demandé de signer et de renvoyer une copie de la lettre le lendemain, pour confirmer qu'elle acceptait la réaffectation. Toutefois, le 16 mai 2019, la requérante fut placée en congé de maladie par son médecin et, à ce moment-là, elle n'avait pas indiqué si elle acceptait ou refusait la réaffectation.

Vers la fin mai 2019, la requérante prit contact avec le Bureau de l'OMS de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE selon son sigle anglais) afin d'obtenir des conseils sur ce qu'elle considérait être des actes de représailles de la part de cadres supérieurs de l'ONUSIDA. Elle choisit de prendre contact avec le CRE plutôt qu'avec le Bureau de l'éthique de l'ONUSIDA parce qu'elle avait de sérieux doutes quant à la confidentialité des processus de l'ONUSIDA. Par un mémorandum du 23 juillet 2019, adressé à une représentante du CRE avec laquelle elle avait parlé par vidéoconférence le 9 juillet, la requérante expliqua qu'elle pensait que certains membres de la haute direction voulaient qu'elle quitte le Siège, voire même l'ONUSIDA, en raison de sa prise de position concernant des allégations de harcèlement sexuel mettant en cause un haut responsable de l'ONUSIDA, une affaire qui faisait alors l'objet d'une enquête externe. À titre d'exemples d'actes de représailles dont elle estimait être victime, elle citait les décisions de ne pas retenir sa candidature pour les deux postes de classe P-5 mentionnés plus haut, pour lesquels elle s'était révélée être

^{*} Traduction du greffe.

la meilleure candidate interne, le rejet d'une demande de «rémunération d'intérim»* qu'elle avait présentée au motif qu'elle avait exercé des fonctions à un niveau supérieur et, enfin, la décision de la réaffecter à un poste au Malawi pour lequel elle n'avait pas les compétences, l'expérience et la formation requises. Le CRE fit savoir à la requérante que, pour établir l'existence des représailles alléguées, il faudrait renvoyer l'affaire au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais), mais la requérante répondit qu'elle préférait ne pas demander d'enquête et plutôt recourir à une solution informelle.

Le 20 novembre 2019, le Directeur du CRE envoya un mémorandum à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA pour lui recommander de prendre des mesures préventives afin de protéger la requérante contre des représailles. Il expliquait que l'intéressée avait témoigné dans le cadre de l'enquête externe susmentionnée et que «le CRE a[vait] établi à première vue qu'il exist[ait] un lien entre, d'une part, les inquiétudes de [la requérante] face aux retombées négatives qui se poursuiv[aient] et s'intensifi[aient] et, d'autre part, son refus de signer une lettre de soutien dans le cadre d'allégations de harcèlement sexuel, ce qui laiss[ait] fortement présager de nouvelles représailles en réaction au fait qu'elle coopère actuellement à une enquête dûment autorisée sur ces allégations»*. Le jour même, le conseil de la requérante écrivit également à la Directrice exécutive au sujet de la situation de l'intéressée, mentionnant en particulier les représailles qu'elle estimait subir. Les deux communications restèrent sans réponse, bien que l'ONUSIDA explique, dans ses conclusions devant le Tribunal, que HRM n'avait pas vu le mémorandum du Directeur du CRE avant novembre 2020.

Entre-temps, le 31 mai 2019, la requérante avait introduit une requête en révision administrative de la décision du 12 avril 2019 la réaffectant au poste au Malawi. Cette requête fut rejetée par décision du 17 juillet 2019, puis la requérante saisit le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité»). Dans son rapport du 29 mai 2020, le Comité recommanda le rejet de l'appel. Il conclut que la procédure de

* Traduction du greffe.

réaffectation avait été correctement suivie, que le poste auquel la requérante avait été réaffectée se situait au même niveau de responsabilité que son poste précédent et correspondait à ses compétences, son expérience et ses qualifications, et que le parti pris, les représailles, le traitement irrespectueux et l'humiliation dont elle disait être victime n'étaient pas établis.

Par décision du 26 juin 2020, la Directrice exécutive approuva la recommandation du Comité et rejeta l'appel de la requérante. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'ONUSIDA de la réintégrer dans un poste correspondant à son expérience, ses compétences et sa formation, de préférence au Siège. Elle réclame au moins 100 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral, des dépens et des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes qui lui seront octroyées. 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.

CONSIDÈRE:

1. Dans son appel interne devant le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité»), la requérante a contesté la décision administrative, en date du 17 juillet 2019, portant confirmation de sa réaffectation au poste de conseillère en stratégie d'accélération, à Lilongwe, au Malawi. Elle avait été réaffectée dans le cadre du Programme de mobilité 2019 puisque la durée normale de cinq ans de son affectation à Genève, en Suisse, était arrivée à expiration en 2018, mais qu'elle avait été dispensée de participer au Programme de mobilité 2018 à la demande de sa supérieure hiérarchique. En octobre 2018, la Directrice de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) a informé la requérante qu'il était attendu de sa part qu'elle participe au Programme de mobilité 2019 et que toute demande de dérogation émanant de la direction ou faite à titre personnel devait être

présentée le 28 octobre 2018 au plus tard. Aucune demande de dérogation n'a été présentée et la requérante a soumis un formulaire de participation au Programme de mobilité 2019 le 4 décembre 2018. Elle y a indiqué ses préférences pour quatre postes de classe P-5 et deux postes de classe P-4 à Genève, pour lesquels elle a déclaré être la plus qualifiée. À la rubrique «Considérations d'ordre personnel»*, elle a indiqué que son conjoint devait commencer un nouveau travail à Genève en mars 2019, après avoir tenté pendant plusieurs années d'y trouver un emploi, et qu'ils souhaitaient rester à Genève pour le moment. En fin de compte, le Directeur exécutif a décidé de la réaffecter au Malawi. Ses contestations internes contre cette décision ayant échoué, elle a formé la présente requête devant le Tribunal pour obtenir l'annulation de la décision attaquée. La requérante demande également qu'il soit ordonné à l'ONUSIDA de la réaffecter à un poste correspondant à son expérience, ses compétences et sa formation, de préférence au Siège, à Genève, et que lui soient accordés des dommages-intérêts pour tort moral, des dépens et des intérêts au taux de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées.

2. Dès lors que la requérante conteste une décision de réaffectation, le Tribunal rappelle sa jurisprudence qui reconnaît le large pouvoir d'appréciation dont dispose le chef exécutif d'une organisation internationale de réaffecter des fonctionnaires dans l'intérêt de l'organisation. Pour ce qui est de l'ONUSIDA, ce pouvoir d'appréciation est consacré par l'article 1.2 du Statut du personnel, qui prévoit que tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du chef exécutif de l'organisation, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'organisation. Le Tribunal a donc déclaré qu'il ne peut censurer une décision visant à réaffecter un membre du personnel que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexacts. Le Tribunal a toutefois souligné que

* Traduction du greffe.

l'organisation doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau de responsabilité que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications (voir le jugement 4599, au considérant 19). Le Tribunal a également déclaré, au considérant 2 du jugement 4595 par exemple, qu'une organisation internationale doit être particulièrement attentive à la prise en considération des intérêts et de la dignité des agents lorsqu'elle procède à des mutations auxquelles les agents concernés sont opposés. Il appartient à une organisation internationale, en cas de contestation des conditions de déroulement d'une procédure mise en œuvre par ses soins, de justifier la régularité de cette dernière. Il ressort également de la jurisprudence du Tribunal que toute organisation internationale est tenue par un devoir de sollicitude qui lui impose de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif. Bien que, au moment d'exercer son pouvoir d'appréciation en matière de transfert, le chef d'une organisation internationale doive tenir compte à la fois des intérêts de cette dernière et des capacités et intérêts du fonctionnaire concerné lorsqu'ils sont contradictoires, il peut accorder plus de poids aux intérêts de l'organisation.

3. En ce qui concerne les dispositions applicables, outre l'article 1.2 du Statut du personnel, il est notamment indiqué dans l'article 4.2 du Statut du personnel que la considération dominante dans la mutation des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. La requérante affirme que cet article et le paragraphe 29 de la note d'information HRM/IN 2014-4 (Politique et procédures de mobilité) exigent que, dans son rôle consultatif en matière de réaffectation au titre de la Politique de mobilité, le Comité mobilité et réaffectation tienne compte des besoins du Secrétariat et que les décisions de réaffectation soient prises de bonne foi.

L'article 510.1 du Règlement du personnel prévoit notamment que les membres du personnel de la catégorie professionnelle peuvent être affectés à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de

l'Organisation dans le monde entier. L'article 515.1 du Règlement du personnel prévoit quant à lui que, en vertu de l'article 1.2 du Statut du personnel et de l'article 510.1 du Règlement du personnel, les membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée de la catégorie professionnelle peuvent faire l'objet d'une réaffectation suivant un programme de mobilité dirigé par un comité mondial de la mobilité.

De même, le paragraphe 1 de la note d'information «Politique et procédures de mobilité»^{*} en vigueur à l'époque prévoit que, pour mettre efficacement en œuvre son mandat qui est en constante évolution, l'ONUSIDA nécessite une main-d'œuvre dévouée, à l'écoute des besoins des pays, aux aptitudes variées, polyvalente, diversifiée et mobile. Le paragraphe 2 prévoit que tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur exécutif, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'ONUSIDA. Le paragraphe 3 prévoit que, grâce à l'affectation en temps utile de fonctionnaires qualifiés à divers postes de par le monde, la mobilité permet de veiller à ce que la main-d'œuvre de l'ONUSIDA corresponde aux besoins. Il prévoit en outre que la mobilité est mise en œuvre sur la base d'une évaluation des intérêts, des besoins opérationnels et des priorités du Secrétariat, des qualifications, de l'expérience, de la qualité des services et, dans la mesure du possible, des aspirations professionnelles, des préférences individuelles et de la situation personnelle des membres du personnel. En vertu du paragraphe 17, le Comité mobilité et réaffectation a été mandaté par le Directeur exécutif en tant que principal mécanisme de facilitation du Programme de mobilité et fait office de comité de réaffectation chargé de coordonner les procédures de réaffectation des membres du personnel répondant aux conditions requises.

4. La requérante invoque trois moyens pour contester la décision attaquée. Elle soutient en substance: 1) que le Comité n'a pas dûment examiné son allégation selon laquelle la décision de la réaffecter au Malawi était entachée de parti pris et d'abus de pouvoir; 2) que le Comité a conclu à tort que le poste de conseillère en stratégie

^{*} Traduction du greffe.

d'accélération au Malawi était comparable à celui qu'elle occupait au moment des faits en termes de qualifications, d'expérience et de formation requises; et 3) que le Comité a eu tort de conclure que la Directrice de HRM ne l'avait pas traitée de manière irrespectueuse.

5. Avant d'examiner ces moyens, il y a lieu d'aborder une question soulevée par l'OMS concernant la recevabilité et la portée de la requête. L'OMS dit ne pas contester la recevabilité de la présente requête dans la mesure où elle concerne les griefs de la requérante contre la décision de l'ONUSIDA de la réaffecter au poste de conseillère en stratégie d'accélération au Malawi dans le cadre du Programme de mobilité 2019. Toutefois, l'OMS demande au Tribunal de ne pas tenir compte des autres conclusions ou références de la requérante qui dépassent le cadre de la présente requête au motif qu'elles concernent sa demande de rémunération d'intérim et ses objections contre deux décisions de ne pas retenir sa candidature pour des postes de classe P-5 (déjà examinées dans les jugements 4866 et 4865) et une décision relative à son congé dans les foyers. Elle souligne également que la requérante a tort de renvoyer au fait qu'elle était absente en raison d'un congé pour maladie «imputable au service»^{*} puisque, par décision du 10 décembre 2020, le Directeur général avait approuvé la recommandation du Comité consultatif de l'OMS pour les questions d'indemnisation selon laquelle il n'y avait pas lieu de reconnaître que la maladie de la requérante était imputable au service. Bien que le Tribunal convienne avec l'OMS que les conclusions relatives à ces questions dépassent le cadre de la présente requête, il prend note de l'affirmation de la requérante suggérant que de tels moyens pourraient permettre d'étayer ses allégations selon lesquelles la décision de la réaffecter au Malawi était entachée de parti pris et d'abus de pouvoir et constituait un acte de représailles. Le Tribunal ne tiendra compte de ces moyens que dans cette mesure.

^{*} Traduction du greffe.

6. S'agissant du premier moyen, la requérante a avancé dans son appel interne que sa réaffectation au Malawi était une sanction disciplinaire déguisée, motivée par un parti pris et des représailles, y compris parce qu'elle était «réticente à signer une lettre de soutien en faveur de l'auteur présumé du harcèlement sexuel»*. Dans son rapport, le Comité a relevé que la requérante n'avait pas fourni de documents à l'appui de ces allégations, mais avait dit qu'elle était prête à les fournir «si le Comité le jugeait nécessaire»*. Le Comité a ensuite rappelé la jurisprudence figurant au considérant 6 du jugement 3748 et au considérant 9 du jugement 3380, aux termes de laquelle c'est à la requérante qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris et d'établir que les actes ou le comportement dont elle tire grief constituaient des actes de représailles, les éléments d'appréciation fournis doivent être d'un poids suffisant pour convaincre le Tribunal, et, en outre, qu'une déduction raisonnable ne saurait s'appuyer que sur des faits connus et non sur des soupçons ou des allégations non étayées. Se référant au considérant 14 du jugement 4863, le Tribunal confirme qu'il s'agit là des principes applicables, y compris pour prouver des allégations d'abus de pouvoir, et relève, par ailleurs, l'affirmation figurant dans ce considérant selon laquelle l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée ne saurait se déduire de simples conjectures et ne pourrait être retenue que si elle était établie.

Après avoir renvoyé à ces principes, le Comité a constaté que les déclarations faites par la requérante à l'appui de ses allégations étaient générales et non étayées par des preuves. Il a conclu qu'il n'y avait aucune preuve de parti pris ou de représailles de la part de la supérieure hiérarchique de l'intéressée, laquelle avait recommandé au Comité de classer celle-ci en deuxième position pour deux autres postes relevant de sa supervision, dont l'un était un poste de classe P-5 que la requérante avait recensé parmi ses préférences et l'autre un poste pour lequel elle n'avait pas fait acte de candidature. À la lumière de ces éléments, le Comité a également conclu que les allégations n'étaient pas établies.

* Traduction du greffe.

7. La requérante déclare, en substance, qu'elle a soutenu tout au long de la procédure interne que la décision de la réaffecter au Malawi était entachée de parti pris et d'abus de pouvoir, du fait qu'elle avait refusé de se rallier à la position adoptée par des cadres supérieurs, dont certains siégeaient au Comité mobilité et réaffectation, concernant une affaire de harcèlement sexuel largement médiatisée mettant en cause un haut fonctionnaire de l'ONUSIDA. Selon elle, le parti pris de l'administration à son encontre s'est également manifesté dans plusieurs autres décisions qui lui étaient défavorables, à savoir sa non-sélection pour deux postes pour lesquels elle était tout à fait qualifiée, le refus de lui accorder la rémunération d'interim qu'elle avait demandée au motif qu'elle avait exercé des fonctions à un niveau supérieur et le rejet de sa demande de congé dans les foyers. Le Tribunal ne distingue rien dans ces déclarations qui permette de soulever des doutes quant à la conclusion du Comité selon laquelle la requérante ne s'est pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver ces allégations. Toutefois, la requérante souligne que la décision relative à sa requête en révision administrative se bornait à rejeter ses allégations comme sortant du cadre de la révision et qu'elle a été encouragée à demander les conseils du déontologue de l'ONUSIDA. Elle ajoute que le Comité a relevé qu'elle avait proposé de fournir des preuves supplémentaires à l'appui de ces allégations, mais qu'il a conclu que ces dernières n'étaient pas établies, sans même l'inviter à produire de telles preuves, conclusion qui a été approuvée par la Directrice exécutive dans la décision attaquée.

8. En juillet 2021, après que l'OMS eut déposé sa duplique, le Président du Tribunal a accueilli une demande de la requérante sollicitant l'autorisation de déposer des écritures supplémentaires. Elle dit avoir fait cette demande parce qu'il semblait y avoir une certaine confusion de la part de l'ONUSIDA sur la question de savoir si le Bureau de l'OMS de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE selon son sigle anglais) l'avait informé de ses allégations de représailles et, le cas échéant, à quel moment. La requérante soutient que, comme elle a toujours affirmé que des représailles étaient à l'origine de la décision de la réaffecter au poste au Malawi pour lequel elle n'était pas qualifiée, ces éléments d'information sont essentiels

pour étayer ses allégations de parti pris et de représailles. Dans ses écritures supplémentaires, elle relate les échanges qu'elle a eus concernant ces allégations. Dans ses observations au sujet des écritures supplémentaires de la requérante, l'OMS déclare que le Département de la gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA, à savoir HRM, avait été contacté par le CRE en novembre 2020 concernant les allégations de représailles de la requérante et que ce n'est qu'à ce moment-là qu'il a appris que le Directeur du CRE avait écrit à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA un an plus tôt, le 20 novembre 2019, pour lui recommander de prendre des mesures préventives afin de protéger la requérante contre de futures représailles potentielles à raison de sa participation à l'enquête sur des allégations de harcèlement sexuel mettant en cause un haut fonctionnaire de l'ONUSIDA.

9. Dans ses écritures devant le Tribunal, l'OMS n'aborde pas la question de savoir si la Directrice exécutive de l'ONUSIDA a vu ou non le mémorandum du Directeur du CRE au moment où il le lui avait envoyé (en 2019). Le dossier contient aussi une lettre que le conseil de la requérante a adressée à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, également datée du 20 novembre 2019, dans laquelle il mentionne clairement les craintes de représailles de l'intéressée. Là encore, l'OMS n'aborde pas la question de savoir si la Directrice exécutive a vu ou non cette lettre à ce moment-là. La requérante semble avoir rejeté la proposition du CRE de transmettre ses allégations au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) pour qu'il mène une enquête, préférant recourir à une solution informelle. Cela peut expliquer dans une certaine mesure pourquoi les mesures prises par le CRE en réponse aux préoccupations exprimées sont restées limitées. En ce qui concerne l'ONUSIDA, la Directrice de HRM a indiqué, dans un mémorandum du 18 novembre 2020, que la recommandation du CRE était sans objet en raison de certains événements survenus par la suite. Or, ni ce récit des événements, ni les documents produits par les parties dans le cadre des écritures supplémentaires et des observations à leur sujet, ni même les preuves versées au dossier ne constituent des éléments d'appréciation d'une qualité ou d'un poids suffisants pour convaincre le Tribunal que la

décision de réaffecter la requérante au Malawi résultait d'un parti pris et d'une mauvaise foi et constituait un acte de représailles, une sanction disciplinaire déguisée et/ou un abus de pouvoir, comme elle le prétend. En particulier, bien qu'il soit important que le CRE ait recommandé de «prendre des mesures préventives afin de protéger»* la requérante contre des représailles après qu'il avait procédé à une évaluation préliminaire de ses allégations, cela n'établit pas, en soi, l'existence des prétendues représailles. De plus, l'affirmation de la requérante selon laquelle l'ancien Directeur exécutif et les membres du Comité mobilité et réaffectation savaient pertinemment qu'elle ne pouvait pas accepter la réaffectation proposée en raison de la situation professionnelle précaire de son conjoint ne sert pas davantage sa cause au regard de la finalité du Programme de mobilité et de l'intérêt de l'Organisation. Le premier moyen est donc dénué de fondement.

10. S'agissant du deuxième moyen, dans son rapport, le Comité a pris note de l'affirmation de la requérante selon laquelle les fonctions et responsabilités attachées au poste auquel elle avait été réaffectée ne correspondaient pas à ses qualifications, à son expérience et à sa formation, tandis que ses propres préférences en matière de réaffectation et sa situation personnelle n'avaient pas été prises en compte. Le Comité a dit avoir examiné le cadre réglementaire relatif au Programme de mobilité, y compris les articles 1.2 et 4.2 du Statut du personnel, les articles 510 et 515 du Règlement du personnel, la note d'information HRM/IN 2014-4 intitulée «Politique et procédures de mobilité»*, en particulier le paragraphe 3 (dont il est question au considérant 3 du présent jugement), ainsi que la note d'information HRM/IN 2014-5 intitulée «Mandat du Comité mobilité et réaffectation»*. Il a en outre pris note de la procédure à l'issue de laquelle la requérante avait été réaffectée au poste au Malawi, énoncée aux paragraphes 27, 29, 39 et 42 de la note d'information HRM/IN 2014-4, ainsi que du pouvoir d'appréciation du Directeur exécutif en matière de réaffectation. Il a relevé en particulier que l'Organisation est tenue d'assurer au membre du personnel une activité de même niveau de responsabilité et

* Traduction du greffe.

correspondant à ses qualifications. Il a ensuite indiqué avoir comparé la description du poste occupé par la requérante avec celle du poste auquel elle était réaffectée et a conclu que, même s'ils n'étaient pas identiques, les postes se situaient au même niveau de responsabilité et correspondaient à ses qualifications puisqu'ils comprenaient des fonctions communes dans les domaines de la collaboration, de la coordination et du soutien aux partenariats avec les gouvernements, les donateurs et la société civile, domaines qui, selon le Comité, correspondaient à l'expérience de la requérante telle que mise en évidence dans la lettre de motivation jointe à sa demande de mobilité. Le Comité a également déclaré qu'après avoir examiné les descriptions des postes pour lesquels la requérante avait exprimé sa préférence, il a constaté qu'elles n'étaient pas identiques à celle du poste qu'elle occupait ou ne correspondaient pas bien à ses qualifications et à son expérience. Selon lui, le Comité mobilité et réaffectation avait dûment tenu compte de ses qualifications, de sa situation personnelle et de son expérience des questions de genre, du travail en réseau et de la gestion du changement lorsqu'il avait recommandé de la réaffecter au poste au Malawi, et avait concilié les différents facteurs en recommandant sa réaffectation, comme l'exigent les paragraphes 29 et 30 de la note d'information HRM/IN 2014-4.

11. La requérante soutient, en substance, que le raisonnement et la conclusion du Comité étaient erronés, car elle n'avait pas d'expérience en santé publique; le poste basé au Malawi sortait clairement de son domaine de travail et d'expertise, et elle voyait mal comment sa réaffectation à ce poste pouvait être dans l'intérêt supérieur de l'ONUSIDA. Elle soutient également que, si le Comité mobilité et réaffectation avait dûment pris en considération son expérience et sa formation, il se serait rendu compte qu'elle ne répondait pas aux exigences minimales du poste basé au Malawi et que son affectation à ce poste aurait été contraire à l'article 4.2 du Statut du personnel, qui exige notamment que la considération dominante dans la mutation des membres du personnel soit de s'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, dans l'intérêt de l'Organisation. La requérante dit en outre avoir recensé les postes pour lesquels elle s'estimait qualifiée et que le

fait que la durée normale de son affectation (DNA) à Genève était arrivée à expiration ne constituait pas un motif légitime de l'affecter à un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée.

En réponse, l'OMS soutient, en substance, que la requérante, qui n'avait recensé aucun poste hors siège dans sa demande, était arrivée au terme de la DNA à Genève; le Comité mobilité et réaffectation a légitimement déterminé que son profil ne convenait pas à un autre poste basé à Genève et qu'en vertu des règles applicables, en particulier le paragraphe 30 de la note d'information HRM/IN 2014-4, il était en droit d'identifier des postes lui correspondant et pour lesquels elle n'avait pas fait acte de candidature, et il avait été considéré que le poste identifié aux fins de sa réaffectation était bien adapté à la requérante et dans l'intérêt supérieur de l'Organisation.

12. Le Tribunal est convaincu que le Comité a correctement évalué les postes et raisonnablement conclu que le poste auquel la requérante était réaffectée, même s'il n'était pas identique à son poste précédent, se situait au même niveau de responsabilité et correspondait à ses qualifications, et que les descriptions des postes qu'elle avait recensés dans sa demande de mobilité n'étaient pas identiques à celle du poste qu'elle occupait ou ne correspondaient pas bien à ses qualifications et à son expérience. Par conséquent, le deuxième moyen est dénué de fondement.

13. S'agissant du troisième moyen, dans son rapport, le Comité a relevé l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait été humiliée et traitée de manière irrespectueuse en raison de la manière avec laquelle la date effective de sa réaffectation lui avait été communiquée, et que la Directrice de HRM avait agi de mauvaise foi en lui remettant une lettre préparée à l'avance à la fin de la réunion du 15 mai 2019. Le Comité a pris note de la jurisprudence figurant au considérant 14 du jugement 4178, selon laquelle «[une organisation] doit se soucier de [la] dignité [de ses fonctionnaires], ne pas les placer inutilement dans des situations difficiles, ni susciter des déceptions lorsque cela pourrait être évité». Le Comité a ensuite relevé que la décision de réaffectation avait été communiquée pour la première fois

à la requérante le 12 avril 2019, en même temps que les autres démarches entreprises par l'administration en vue de sa réaffectation, lesquelles ont abouti à la remise de la lettre lors de la réunion du 15 mai 2019. Le Comité a en outre noté, en substance, que, la requérante n'ayant ni confirmé la réaffectation ni proposé une date d'entrée en fonctions au Malawi, il était raisonnable que l'administration fixe la date en consultation avec ses supérieurs hiérarchiques actuels et futurs, se conformant ainsi au paragraphe 42 de la note d'information HRM/IN 2014-4, qui exigeait que les membres du personnel changent normalement de lieu d'affectation dans les trois mois qui suivent la notification de la décision de réaffectation. Expliquant brièvement ce qui s'était passé lors de la réunion du 15 mai 2019, le Comité a conclu qu'il n'avait pas constaté de manque de respect ou de mauvaise foi de la part de la Directrice de HRM lorsqu'elle avait expliqué la position de la direction sur la question et remis la lettre signée à la requérante. L'administration s'était donc acquittée de ses fonctions normales de manière respectueuse et appropriée, sans placer inutilement la requérante dans une situation difficile ou humiliante.

14. Le Tribunal estime que, compte tenu des circonstances, il était loisible au Comité de parvenir à cette évaluation et à cette conclusion. Cette constatation n'est pas infirmée par l'argument de la requérante selon lequel le Comité n'aurait tenu aucun compte et n'aurait pas compris son récit de la réunion du 15 mai 2019 avec la Directrice de HRM et une autre représentante des ressources humaines, lesquelles n'auraient fait preuve d'aucune empathie à l'égard de sa situation. La constatation du Tribunal n'est pas non plus infirmée par le fait que, comme le suggère la requérante, en lui remettant à la fin de la réunion une lettre signée contenant une date d'entrée en fonctions prédéterminée, l'Organisation a monté qu'elle n'avait jamais eu l'intention d'envisager d'autres possibilités ou d'engager un véritable processus de consultation avec elle, et que l'attitude de la Directrice de HRM a été dédaigneuse et irrespectueuse, la plaçant inutilement dans une situation difficile. Le troisième moyen est également dénué de fondement.

15. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral, mais le Tribunal considère qu'il est en mesure de rendre une décision équitable et équilibrée en se fondant sur les pièces écrites produites par les parties.

16. Compte tenu des conclusions qui précèdent, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 18 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER