

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

**A. G. (n° 7)**

**c.**

**OMS**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5002**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la septième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> C. A. A. G. le 3 mars 2022, le mémoire en réponse de l'OMS du 12 juillet 2022, la réplique de la requérante du 5 septembre 2022 et la duplique de l'OMS du 5 décembre 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 résilier son engagement comme suite à son refus d'accepter deux propositions de réaffectation.

Les faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement 5001, également prononcé ce jour, qui porte sur la quatrième requête de la requérante. Il suffira de rappeler qu'au moment des faits la requérante travaillait au titre d'un engagement à durée déterminée en tant qu'administratrice, à la classe P-4, au sein du bureau de la Directrice exécutive adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, au Siège de l'ONUSIDA, à Genève (Suisse). En avril 2019, dans le cadre du Programme de mobilité 2019, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA décida de la réaffecter au poste de conseillère en stratégie d'accélération, également à la classe P-4, au Malawi. La requérante s'opposa à cette réaffectation, affirmant que le poste de conseillère en stratégie d'accélération ne correspondait pas à ses compétences, son expérience

et sa formation. Elle était également peu disposée à quitter Genève au vu de sa situation familiale. La requérante fit part de ces préoccupations à l'administration, mais la décision de réaffectation fut maintenue et, le 15 mai 2019, elle se vit remettre une lettre indiquant qu'elle devait prendre ses fonctions au Malawi le 12 juillet 2019. Il lui était demandé de signer et de renvoyer une copie de la lettre au plus tard 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 n'avait pas, à ce moment-là, indiqué si elle acceptait ou refusait la réaffectation.

La requérante épuisa ses droits à congé de maladie certifié le 11 novembre 2019. Comme elle n'était pas encore apte à reprendre le travail, elle fut placée en congé de maladie sous régime d'assurance avec effet au 12 novembre 2019. Entre-temps, elle contesta, en vain, la décision de réaffectation en introduisant une requête en révision administrative, puis un appel devant le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité»).

Le 14 novembre 2019, la Directrice de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) écrivit au conseil de la requérante pour lui demander d'indiquer si cette dernière acceptait sa réaffectation au Malawi, afin que les dispositions administratives nécessaires puissent être prises. La Directrice proposa également une autre réaffectation au poste de conseillère en stratégie d'accélération de classe P-4 en Eswatini, dont elle fournit la description. Le conseil de la requérante répondit le 18 novembre 2019 que l'intéressée reportait sa décision sur ces propositions de réaffectation jusqu'à ce qu'elle soit apte à reprendre le travail.

Le 30 octobre 2020, la requérante informa l'ONUSIDA que son état de santé s'était amélioré et que son médecin considérait qu'elle pouvait reprendre le travail, initialement à temps partiel. Toutefois, elle avait compris que le seul poste qu'elle pouvait réintégrer était le poste au Malawi auquel elle avait été réaffectée. Relevante que sa requête contre la décision de réaffectation était en instance devant le Tribunal, elle déclara ne pas être en mesure d'accepter cette réaffectation. Selon elle, la décision de la réaffecter au Malawi constituait un acte de

représailles en raison de sa prise de position sur des allégations de harcèlement sexuel mettant en cause un haut responsable de l'ONUSIDA. Elle ne put pas non plus accepter la proposition de réaffectation en Eswatini. Dans ces circonstances, elle demanda «des informations sur les prochaines étapes»\*.

Ayant reçu la confirmation de la Directrice des Services de santé et de bien-être du personnel que la requérante était apte à reprendre le travail à plein temps à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020, la Directrice de HRM informa la requérante par lettre du 11 novembre 2020 que la Directrice exécutive avait décidé de résilier son engagement avec effet au 30 novembre 2020, en application de l'article 1072.1 du Règlement du personnel, au motif qu'elle avait refusé deux propositions raisonnables de réaffectation. Afin de régulariser la situation administrative de la requérante (qui avait épuisé ses droits à congé de maladie sous régime d'assurance le 30 octobre 2020), la Directrice exécutive avait décidé de la placer en congé spécial avec traitement intégral (ci-après dénommé «congé spécial avec traitement») en vertu de l'article 650.2 du Règlement du personnel entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et la date effective de sa cessation de service (le 30 novembre 2020). En outre, elle recevrait trois mois de traitement en lieu et place de la période de préavis prévue à l'article 1072.1 du Règlement du personnel.

Le 17 décembre 2020, la requérante introduisit une requête en révision administrative de la décision du 11 novembre 2020. Elle contestait non seulement la résiliation de son engagement, mais également le fait qu'elle avait été placée en congé spécial avec traitement et avait reçu des traitements en lieu et place de préavis. Elle soutenait, en particulier, que la décision de résilier son engagement constituait un autre acte de représailles. Sa requête en révision administrative ayant été rejetée par décision du 12 février 2021, elle saisit ensuite le Comité. Dans son rapport du 10 novembre 2021, le Comité dit n'avoir trouvé aucune preuve de représailles, de parti pris ou de mauvaise foi, et conclut que

---

\* Traduction du greffe.

les décisions contestées étaient raisonnables et conformes au Statut et au Règlement du personnel. Il recommanda donc le rejet de l'appel.

Par décision du 22 décembre 2021, 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 du 11 novembre 2020 avec plein effet rétroactif. Elle demande à être réintégrée dans un poste correspondant à ses compétences, son expérience et sa formation avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2020 et à percevoir l'ensemble des traitements, avantages, cotisations de pension, prestations et autres émoluments qu'elle aurait perçus si son engagement n'avait pas été résilié. À titre subsidiaire, elle sollicite le paiement, pendant une période de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, de l'ensemble des traitements, avantages, cotisations de pension, prestations et autres émoluments qu'elle aurait perçus si son engagement n'avait pas été résilié. Elle demande également que lui soit versée une somme équivalant aux avantages, aux cotisations de pension, aux primes d'assurance maladie et à l'intégralité des autres prestations et émoluments qu'elle aurait perçus si elle avait été autorisée à continuer à travailler pendant sa période de préavis de trois mois. Elle réclame au moins 100 000 francs suisses 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 sollicite l'octroi de 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. La requérante conteste la décision attaquée, datée du 22 décembre 2021, par laquelle la Directrice exécutive de l'ONUSIDA a approuvé l'avis du Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité») au sujet des décisions que la requérante avait contestées dans le cadre de son appel interne, ainsi que la recommandation qu'il avait formulée

tendant au rejet de l'appel. La requérante avait principalement contesté la décision de résilier son engagement en application de l'article 1072.1 du Règlement du personnel au motif qu'elle avait refusé une affectation raisonnable au Malawi dans le cadre de la politique de mobilité de l'ONUSIDA. Elle avait également contesté la décision de la placer en congé spécial avec traitement intégral (ci-après dénommé «congé spécial avec traitement») jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation d'engagement et de lui verser trois mois de traitement en lieu et place de préavis, ce qui revenait, selon elle, à lui accorder 18 jours de préavis au lieu des trois mois requis. Elle avait soutenu que la décision de la placer en congé spécial avec traitement était une mesure disciplinaire parce qu'elle avait été prise unilatéralement sans son consentement, sans motifs valables et de manière illégale, ce qui constituait un abus de pouvoir. Elle avait également prétendu que la décision de résilier son engagement constituait un acte de représailles et était motivée par un parti pris et la mauvaise foi. Le Comité a conclu que les décisions en cause étaient raisonnables et avaient été prises dans le respect du Statut et du Règlement du personnel. Il a également conclu que l'appel n'apportait aucune preuve de représailles, de parti pris ou de mauvaise foi.

2. La requérante soutient en substance, dans son premier moyen, que la décision attaquée entérinait à tort la conclusion du Comité selon laquelle la résiliation de son engagement répondait aux exigences réglementaires en la matière, énoncées à l'article 1072.1 du Règlement du personnel, qui prévoit notamment que, si un membre du personnel refuse une mutation raisonnable, son engagement est résilié avec un préavis de trois mois. Elle soutient également en substance, dans son deuxième moyen, que la décision attaquée entérinait à tort la conclusion du Comité selon laquelle la décision unilatérale de la placer en congé spécial avec traitement du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 30 novembre 2020, date de la fin de son engagement, ne pouvait pas être perçue comme une sanction disciplinaire et une mesure punitive. Elle soutient, dans son troisième moyen, que la décision de lui verser des traitements en lieu et place de préavis sans son consentement était illégale et qu'elle aurait dû être autorisée à continuer à travailler jusqu'à la date de résiliation de

son engagement. Elle soutient en substance, dans son quatrième moyen, que la décision attaquée entérinait à tort la conclusion du Comité selon laquelle la décision de résilier son engagement ne constituait pas un acte de représailles.

3. Avant d'examiner ces moyens, il y a lieu d'aborder trois questions de procédure. Premièrement, la requérante demande que la présente requête soit jointe à sa quatrième requête, dans laquelle elle conteste principalement la décision de la réaffecter au Malawi dans le cadre de la politique de mobilité de l'ONUSIDA, réaffectation qu'elle n'a pas acceptée, ce qui a finalement abouti à la résiliation de son engagement, qu'elle conteste dans le cadre de la présente procédure. Elle soutient que la décision attaquée dans sa septième requête «est liée à la [décision de] réaffectation inacceptable et aux représailles qu'elle] a subies, décision qu'elle a contestée dans le cadre d'une autre procédure avant la résiliation de son engagement»\*. Elle demande que ces deux requêtes soient jointes par souci d'économie et d'efficacité judiciaires, puisque, si sa quatrième requête devait prospérer, la décision de résilier son engagement deviendrait illégale. L'OMS dit ne pas s'opposer à la demande de jonction, car elle considère que les «caractéristiques»\* de la quatrième requête sont pertinentes s'agissant de la septième requête, même si les deux affaires soulèvent des questions différentes en droit et en fait. Or les «caractéristiques»\* en question renvoient au fait que les deux requêtes s'inscrivent dans la même série d'événements, ce qui n'est pas un motif de jonction suffisant, comme le Tribunal l'a déclaré au considérant 6 du jugement 4753. Dès lors que la présente requête et la quatrième requête de la requérante ne soulèvent pas des questions de fait ou de droit identiques ou similaires, il n'y a pas lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul jugement, bien qu'elles soient examinées lors de la même session par la même formation de juges.

---

\* Traduction du greffe.

4. La deuxième question de procédure est liée au fait que l'OMS affirme que la présente requête est recevable uniquement dans la mesure où elle concerne la décision de résilier l'engagement de la requérante et les décisions connexes de la placer en congé spécial avec traitement et de lui verser trois mois de traitement en lieu et place de préavis. Elle soutient que tout argument ayant trait à des questions qui font l'objet d'une autre procédure devrait être écarté comme dépassant le cadre de la présente requête. Bien que le Tribunal convienne avec l'OMS que les conclusions relatives à ces questions ne relèvent pas de la présente requête, il peut les considérer comme des moyens à l'appui des allégations de la requérante selon lesquelles la décision de résilier son engagement était entachée de parti pris et d'abus de pouvoir, et constituait un acte de représailles.

5. La troisième question de procédure découle du fait que la requérante a coché, sur la formule de requête, la case indiquant qu'elle sollicite la tenue d'un débat oral en vertu de l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Le Tribunal relève qu'elle a indiqué souhaiter témoigner et faire auditionner les autres témoins identifiés après examen du mémoire en réponse et de la duplique de l'OMS. Elle n'a nommé aucun autre témoin. La demande de débat oral est rejetée au motif que les écritures et les pièces produites par les parties permettent au Tribunal de statuer en toute connaissance de cause sur les questions soulevées dans la présente requête.

6. À l'appui de son premier moyen, la requérante soutient, en substance, que la réaffectation proposée, qu'elle avait refusé d'accepter, n'était pas une affectation raisonnable, puisqu'il était question de la réaffecter à un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée. Elle affirme qu'elle n'avait pas les qualifications, l'expérience, l'expertise ni les compétences requises pour exercer efficacement les fonctions afférentes au poste en question. Elle relève toutefois que le Comité a estimé que la réaffectation était raisonnable et qu'en outre la requérante n'avait pas fourni de preuves à l'appui de ses allégations selon lesquelles la procédure de réaffectation était motivée par des représailles, un parti pris ou la mauvaise foi. Elle affirme avoir soulevé

ces griefs dans sa quatrième requête et s'en remet à l'appréciation du Tribunal sur le fond de cette requête. Le Tribunal ayant considéré et conclu aux considérants 6 à 9 du jugement 5001 que la réaffectation de la requérante au poste au Malawi n'était pas une sanction disciplinaire motivée par un parti pris et des représailles et aux considérants 10 à 12 que la réaffectation proposée était justifiée, ces arguments sont dénués de fondement.

L'autre argument de la requérante selon lequel le Comité a également conclu à tort, rejetant totalement l'explication de son médecin, qu'elle n'était pas en congé de maladie lorsqu'elle a été informée le 11 novembre 2020 de la résiliation de son engagement ou lorsqu'elle a été licenciée le 30 novembre 2020 est également dénué de fondement. Comme le Comité l'a relevé, la requérante a soutenu, à l'appui de cet argument, que son propre médecin et l'expert externe de l'OMS avaient convenu qu'elle n'était apte à travailler qu'à 50 pour cent à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020. Le Comité a conclu, à juste titre, qu'il appartenait à la Directrice des Services de santé et de bien-être du personnel de l'OMS (SHW selon le sigle anglais) de déterminer si un membre du personnel était apte à travailler et que c'était elle qui avait déterminé que la requérante était apte à reprendre le travail à 100 pour cent à compter de cette date. Le Comité a également relevé à juste titre qu'elle était en congé spécial avec traitement du 1<sup>er</sup> au 30 novembre 2020, de sorte qu'elle n'était pas en congé de maladie lorsqu'elle a été informée, le 11 novembre 2020, qu'il serait mis fin à son engagement le 30 novembre 2020. Au vu de ce qui précède, le premier moyen est dénué de fondement.

7. Concernant le deuxième moyen, le Comité a pris note de l'argument de la requérante selon lequel la décision de la placer en congé spécial avec traitement pouvait être perçue comme une mesure disciplinaire parce qu'elle avait été prise sans motifs valables et sans son consentement. Il a en outre relevé qu'en vertu de l'article 650.2 du Règlement du personnel, la Directrice exécutive «peut, de sa propre initiative, mettre un membre du personnel en congé spécial avec traitement intégral [...] s[i] [elle] estime qu'un tel congé est dans l'intérêt de l'Organisation». Le Comité a également noté que

l'article 650.8 du Règlement du personnel prévoit que, lors d'un congé spécial avec traitement intégral, le membre du personnel et l'Organisation continuent à cotiser à taux plein à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à l'assurance maladie du personnel et à l'assurance accident et maladie, et que l'article 670 du Règlement du personnel, qui concerne l'octroi des différents types de congés, dispose que, «[d]ans la mesure du possible, il sera tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé». Le Comité a ensuite examiné l'argument contraire de l'administration, à savoir que le fait de placer la requérante en congé spécial avec traitement était raisonnable au vu des circonstances, notamment parce qu'elle avait été absente pour cause de congé de maladie pendant une année et demie; qu'au moment des faits, aucun poste vacant au Siège de l'ONUSIDA ne pouvait lui être attribué; que sa mise en congé spécial avec traitement la dispensait de l'obligation de se présenter au travail et que, comme elle avait continué à percevoir l'intégralité de son traitement et de ses avantages pendant la période couverte par ce congé, elle n'avait donc subi aucun préjudice du fait de la décision de lui imposer ce congé. Le Comité a conclu qu'il ne voyait aucun problème avec la décision de placer la requérante en congé spécial avec traitement en vertu de l'article 650.2 du Règlement du personnel et a accepté les raisons invoquées par l'administration comme étant raisonnables. Il a en outre déclaré que, si l'article 670 du Règlement du personnel exigeait de la Directrice exécutive qu'elle tienne compte de la situation personnelle de la requérante, il n'était pas requis que cette dernière donne son consentement ou que le placement en congé spécial avec traitement soit dans son intérêt supérieur.

8. Le Tribunal estime qu'il était loisible au Comité de tenir ce raisonnement et de parvenir à ces conclusions sur cette question compte tenu des dispositions applicables et de son analyse, lesquelles ont été entérinées à juste titre dans la décision attaquée. Cette conclusion n'est pas infirmée par les arguments de la requérante selon lesquels, bien que la décision de placer un membre du personnel en congé spécial avec traitement en vertu de l'article 650.2 du Règlement du personnel implique un élément discrétionnaire, il n'y avait aucune raison dans ce cas de ne pas demander son consentement, en particulier dès lors que

sa présence sur son lieu de travail n'aurait entraîné aucun risque pour l'Organisation et n'aurait pas eu d'incidence sur les relations de travail; qu'elle revenait à peine d'un long congé de maladie et que le Comité n'a pas tenu compte des arguments qu'elle avait avancés, ni du principe général selon lequel une organisation a le devoir de traiter les membres de son personnel avec respect et de préserver leur dignité en tant que fonctionnaires internationaux. Le deuxième moyen est donc dénué de fondement.

9. Concernant la question que la requérante soulève dans son troisième moyen, le Comité a noté dans son rapport que l'article 380.1.3 du Règlement du personnel dispose que «[l]e paiement en lieu de préavis est égal au montant qu'aurait touché le membre du personnel s'il avait continué à travailler». Il a également relevé que le paragraphe 80 de la section III.10.16 du Manuel électronique de l'OMS prévoit que, «[s]i, conformément à l'article 380.1.3 du Règlement du personnel, l'Organisation paie les membres du personnel pendant la totalité ou une partie de leur période de préavis au lieu de les contraindre à travailler pendant cette période, ce paiement est normalement calculé sur la base du traitement ainsi que des indemnités et ajustements qu'ils percevaient le dernier jour de leur service actif»\* et, en outre, que «[l]es cotisations dues au titre du régime d'assurance et de la Caisse des pensions prennent fin le dernier jour du service actif, et ne sont pas déduites du paiement en lieu de préavis»\*.

10. Le Comité a pris note des arguments de la requérante, qui, en substance, sont semblables à ceux qu'elle avance dans le cadre de la présente requête, à savoir que l'article 1072.1 du Règlement du personnel lui conférerait le droit statutaire de disposer d'un préavis de trois mois, alors qu'elle ne s'est vu accorder que 18 jours; que, même si l'article 380.1.3 du Règlement du personnel parle de paiement en lieu de préavis, ce paiement ne remplace pas le délai de préavis statutaire; qu'elle a reçu son traitement, déduction faite des retenues et des cotisations de l'Organisation au régime d'assurance et à la Caisse des

---

\* Traduction du greffe.

pensions, et qu'elle aurait tiré avantage de trois mois supplémentaires de couverture d'assurance ainsi que de cotisations de pension supplémentaires puisqu'elle suivait encore un traitement médical. Elle a également affirmé que la décision de lui verser une indemnité tenant lieu de préavis n'était pas dans son intérêt supérieur. Le Comité a conclu, en substance, qu'il ne voyait aucun problème avec la décision de verser à la requérante une indemnité tenant lieu du préavis de trois mois, qui est une mesure que l'Organisation est habilitée à prendre en vertu de l'article 380.1.3 du Règlement du personnel, et que le fait qu'elle n'ait pas obtenu son consentement n'invalide pas cette décision, puisque rien ne l'y obligeait.

11. Le Tribunal considère qu'il était loisible au Comité de parvenir à cette conclusion compte tenu des dispositions applicables et des circonstances. Comme l'OMS l'explique à juste titre, un paiement en lieu de préavis est expressément prévu à l'article 380.1.3 du Règlement du personnel, ainsi qu'à l'article 9.3 du Statut du personnel, qui dispose que, si le Directeur général de l'ONUSIDA résilie l'engagement d'un membre du personnel, l'intéressé doit recevoir le préavis et l'indemnité prévus par son contrat. Ces dispositions n'envisageant pas de consultation avec le membre du personnel concerné, il était raisonnable de prendre cette mesure compte tenu des circonstances, à savoir que la requérante avait épuisé ses droits à congé de maladie et avait été déclarée apte à reprendre le travail à plein temps le 1<sup>er</sup> novembre 2020 par le médecin du personnel de l'OMS, mais qu'elle n'avait accepté aucune des deux réaffectations proposées. Elle avait été absente pour cause de congé maladie pendant plus d'une année et demie et ne pouvait de facto réintégrer aucun poste à son retour de congé puisque, dans le cadre du Programme de mobilité 2019, un autre membre du personnel avait été affecté en juillet 2019 au poste qu'elle occupait et, dans l'exercice du pouvoir d'appréciation que lui confère l'article 650.2 du Règlement du personnel, la Directrice exécutive avait décidé qu'il était dans l'intérêt supérieur de l'ONUSIDA de placer la requérante en congé spécial avec traitement jusqu'à la date effective de sa résiliation d'engagement, mais l'intéressée avait continué à percevoir l'intégralité

de son traitement et les avantages auxquels elle avait droit. En conséquence, le troisième moyen est également dénué de fondement.

12. Concernant le quatrième moyen, le Comité avait conclu, en substance, que l'appel interne n'apportait pas la preuve que la décision de résilier l'engagement de la requérante était motivée par des représailles, un parti pris ou la mauvaise foi. La requérante déclare que, suite à une ordonnance tendant à la production de pièces dans le cadre de la procédure relative à sa quatrième requête, elle a finalement découvert qu'en novembre 2019, après qu'elle avait fait part de ses craintes de représailles au Bureau de l'OMS de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE selon son sigle anglais), le Directeur du CRE avait écrit à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA pour lui recommander de prendre des mesures préventives afin de protéger la requérante contre des représailles. Elle demande que cette circonstance soit prise en compte dans la présente procédure et estime avoir «droit à réparation» en vertu de la section 2.2.7, paragraphe 29, du document «Signalement des actes répréhensibles et protection contre les représailles à l'OMS – Politique et procédures».

13. Le Tribunal considère cependant que, comme l'OMS le soutient à juste titre, d'une part, les allégations de représailles de la requérante ne remplissaient pas les critères applicables énoncés dans le document «Signalement des actes répréhensibles et protection contre les représailles à l'OMS – Politique et procédures», qui définit un acte de représailles comme une mesure administrative préjudiciable préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel qui a signalé un cas d'irrégularité présumée ou collaboré à une vérification ou à une enquête dûment autorisée. En effet, bien que la requérante ait finalement pris part à une enquête, ses allégations de représailles n'étaient pas liées à sa participation à la procédure d'enquête, qui a eu lieu après que les mesures préjudiciables auraient été prises en représailles. D'autre part, la recommandation adressée par le Directeur du CRE ne reposait que sur les affirmations de la requérante. Il ne disposait pas de tous les éléments ni de l'avis de l'ONUSIDA. Le CRE a recommandé que les allégations fassent l'objet d'une enquête afin d'établir les faits, mais la

requérante a refusé. De plus, il convient de relever qu'au considérant 9 du jugement 5001, le Tribunal a conclu, après avoir examiné les éléments d'information figurant au considérant 12 ci-dessus, que la requérante n'avait pas fourni d'éléments d'appréciation d'une qualité ou d'un poids suffisants pour le convaincre que la décision de la réaffecter au Malawi était motivée par un parti pris, la mauvaise foi et des représailles, et constituait une sanction disciplinaire déguisée et/ou un abus de pouvoir, comme elle le prétend. La requérante n'a pas non plus fourni de preuves permettant au Tribunal de conclure que la décision de résilier son engagement résultait de l'un quelconque de ces motifs. Le quatrième moyen est donc dénué de fondement.

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<sup>me</sup> 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