

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**A.**  
**c.**  
**OMS**

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

**Jugement n° 5003**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. I. A. le 2 février 2022 et régularisée le 1<sup>er</sup> mars 2022, le mémoire en réponse de l'OMS du 27 avril 2023, la réplique du requérant du 22 mai 2023, régularisée le 9 juin 2023, et la duplique de l'OMS du 11 septembre 2023;

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:

Le requérant conteste la décision de le révoquer avec préavis.

Le requérant, ressortissant nigérian, est entré au service de l'Organisation en août 2013 en tant qu'administrateur technique, à la classe P-3, au sein du Bureau de pays de l'OMS en Tanzanie. En juin 2018, il fut promu au poste P-4 d'administrateur de projet en Libye. En mai 2019, il fut promu au poste P-5 de chef d'équipe du Programme de gestion des situations d'urgence de l'OMS au sein du Bureau de pays en Syrie.

Le 24 juin 2019, M<sup>me</sup> Z. – qui était la subordonnée du requérant – déposa une plainte pour harcèlement sexuel contre le requérant auprès du Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais), plainte qu'elle envoya également, entre autres, à M<sup>me</sup> H., qui, au moment des faits, était la supérieure hiérarchique du requérant. Elle se

plaignait de commentaires inopportuns, d'un degré d'intimité inapproprié dans les échanges et de contacts physiques déplacés sous la forme de poignées de main et d'étreintes. Elle prétendait également que le requérant abusait de son autorité et lui faisait du chantage. À l'appui de ses allégations, elle fournissait des documents et désignait quatre témoins.

L'IOS mena une enquête et interrogea M<sup>me</sup> Z. ainsi que plusieurs témoins concernant sept incidents qui auraient été constitutifs de harcèlement sexuel. Entre-temps, le 30 juin 2019, le requérant fut placé en congé administratif avec traitement intégral dans l'attente de l'issue de l'enquête. Il fut finalement interrogé par l'IOS le 22 novembre 2019.

Le 6 novembre 2020, l'IOS rendit son rapport et le communiqua au Directeur régional du Bureau régional pour la Méditerranée orientale. Il estimait que le requérant avait adopté une conduite déplacée à caractère sexuel, qui aurait pu raisonnablement offenser M<sup>me</sup> Z. à plusieurs reprises, et conclut qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour étayer la conclusion selon laquelle il avait pu harceler sexuellement M<sup>me</sup> Z. par ses agissements, qui étaient particulièrement offensants compte tenu de sa position. Il considérait donc que le requérant avait enfreint les dispositions applicables de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS et recommandait au Directeur régional de transmettre son rapport au Comité consultatif mondial sur le harcèlement (ci-après le «Comité consultatif») pour qu'il donne son avis et décide de la suite qu'il convenait d'y donner.

Le 8 novembre 2020, le rapport de l'IOS fut transmis au Comité consultatif, qui envoya ses recommandations au Directeur régional le 22 décembre 2020. Le collège du Comité consultatif souscrivit à l'unanimité aux constatations de l'IOS selon lesquelles les incidents allégués étaient constitutifs d'un cas de harcèlement sexuel et recommanda qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre le requérant conformément au Statut du personnel et au Règlement du personnel de l'OMS.

Par lettre du 29 décembre 2020, le gestionnaire régional en ressources humaines informa le requérant qu'il était accusé de faute pour avoir enfreint les règles de conduite des fonctionnaires internationaux énoncées à l'article I du Statut du personnel de l'OMS

et à l'article 110.8 du Règlement du personnel, et pour avoir enfreint les sections 3.2.1 et 3.2.2 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. Le requérant était invité à communiquer ses observations le 5 janvier 2021. Il accepta quatre allégations et contesta les autres, accusant M<sup>me</sup> Z. de les avoir inventées de toutes pièces.

Par lettre du 8 mars 2021, le requérant fut informé de la décision du Directeur régional du Bureau régional pour la Méditerranée orientale de le révoquer avec un préavis d'un mois, sur la base de sa conclusion selon laquelle il avait commis un harcèlement sexuel.

Le 9 avril 2021, le requérant fit appel de la décision de révocation.

Le 25 octobre 2021, le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité d'appel») rendit un rapport dans lequel il conclut que le comportement du requérant correspondait à la définition du harcèlement sexuel et que l'enquête de l'IOS et la procédure disciplinaire avaient été menées conformément au cadre réglementaire et dans le respect du principe d'équité et d'une procédure régulière. Il ne trouvait aucune raison de remettre en question la conclusion de faute et la proportionnalité de la sanction disciplinaire infligée au requérant. À titre de réflexion finale, il déclarait que l'Organisation devrait davantage intervenir en amont dans le cadre de sa formation sur le harcèlement et il conseilla à l'OMS de fournir des instructions en cas de harcèlement dans le cadre de la formation d'accueil dispensée dans les lieux d'affectation. Le Comité d'appel recommandait le rejet de l'appel dans son intégralité pour défaut de fondement.

Par décision du 5 novembre 2021, le requérant fut informé que le Directeur général avait approuvé les recommandations du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que la décision du 8 mars 2021, et d'ordonner sa réintégration dans son dernier poste dans un autre lieu d'affectation, «sans perte de revenus, de traitements, d'indemnités, de conditions d'emploi, d'ancienneté, de privilèges, de droits à pension et de droits à promotion, et sans interruption de service, comme s[']il n'avai[t] jamais été révoqué»\*.

---

\* Traduction du greffe.

Il demande également à être «réintégr[é]»\* dans un poste à la classe P-5, échelon 4, ce qui correspond à «l'avancement d'échelon auquel [il] aurait[t] eu droit chaque 1<sup>er</sup> mai depuis 2019 s[il n'avait] pas été mis en congé administratif sans possibilité de promotion»\*. Il réclame le paiement de dommages-intérêts pour tort matériel et moral, correspondant respectivement à l'ensemble des traitements et indemnités qu'il aurait perçus à partir du 9 avril 2021 et à un montant total de 70 000 dollars des États-Unis à raison des préjudices «moral et émotionnel»\* subis, ainsi que «les frais de papeterie s'élevant à 10 000 dollars, encourus pour instruire cette affaire»\*. Il demande également que son dossier soit retiré de ClearCheck, la base de données des Nations Unies pour la vérification des antécédents, où il a été versé en exécution d'un mémorandum de l'administration du 13 août 2021. Enfin, si le Tribunal devait estimer que la faute était établie, il l'invite à conclure qu'une rétrogradation serait une sanction plus proportionnée qu'une révocation.

L'OMS relève que toute allégation soulevée par le requérant qui n'a pas été analysée en interne par le Comité d'appel et sur laquelle le Directeur général ne s'est pas prononcé dans la décision attaquée dépasse manifestement le cadre de la présente requête et s'avère donc irrecevable et inopérante. C'est notamment le cas de la conclusion du requérant tendant à ce que son dossier soit retiré de la base de données ClearCheck. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

Dans sa réplique, le requérant augmente substantiellement le montant des dommages-intérêts pour tort matériel et moral qu'il réclame, ainsi que le montant des dépens.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral et désigne des témoins. Le Tribunal observe que les écritures et les pièces présentées par les parties sont suffisantes pour lui permettre de se prononcer en

---

\* Traduction du greffe.

toute connaissance de cause dans cette affaire. Par conséquent, la demande de débat oral est rejetée.

2. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus. Premièrement, le Tribunal examinera les fins de non-recevoir soulevées par l'OMS, qui sont de deux ordres. D'une part, l'Organisation soutient que toute allégation que le requérant n'a pas soulevée en interne devrait être considérée comme irrecevable. Cette affirmation est dénuée de fondement. Selon la jurisprudence du Tribunal, les conclusions formulées par le requérant ne peuvent pas aller au-delà de celles qu'il a formulées dans le cadre de la procédure interne; le Tribunal a toutefois reconnu que rien n'empêche un requérant de présenter de nouveaux moyens devant le Tribunal, même si ces moyens n'ont pas été présentés devant l'organe de recours interne compétent (voir, par exemple, les jugements 4901, au considérant 4, 4547, au considérant 11, 4522, au considérant 3, et 3686, au considérant 22). D'autre part, l'Organisation soutient que le requérant a présenté devant le Tribunal une nouvelle conclusion concernant la décision de verser son dossier dans la base de données ClearCheck et que cette nouvelle conclusion est irrecevable dès lors que cette décision fait l'objet d'une autre procédure de recours interne toujours en instance. Cette affirmation est également dénuée de fondement. Même si, comme indiqué ci-dessus, de nouvelles conclusions devant le Tribunal sont, en règle générale, irrecevables, la jurisprudence admet des exceptions à cette règle en cas de conclusions accessoires, telles que des conclusions ayant trait à l'octroi des dépens afférents à la procédure devant le Tribunal (voir les jugements 4020, au considérant 4, 3945, au considérant 5, 3421, au considérant 2, 2457, au considérant 4, et 475, au considérant 1), des conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts résultant directement de la procédure de recours interne elle-même, par exemple à raison du retard enregistré dans cette procédure (voir le jugement 4074, au considérant 17), et, éventuellement, des conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral (voir les jugements 4020, au considérant 4, et 3080, au considérant 25). Dans la présente affaire, la conclusion relative au versement du dossier du requérant dans la base de données ClearCheck concerne une décision

qui est une conséquence directe de la décision disciplinaire et qui n'est pas attaquée à raison de ses propres vices, mais uniquement parce qu'il s'agit d'une décision accessoire directement liée à la décision principale. Il ressort des pièces dont dispose le Tribunal que, tout bien considéré, la décision de verser son dossier n'était pas une décision discrétionnaire distincte. Dans les circonstances de l'espèce, la conclusion tendant au retrait de la décision disciplinaire de la base de données ClearCheck est une conclusion accessoire, dont l'issue sera déterminée par le sort réservé aux conclusions principales. Il est évident que, si la décision disciplinaire devait être annulée, le versement du dossier du requérant dans cette base de données devrait également être annulé en tant qu'effet direct de l'annulation de la décision disciplinaire. Ainsi, le requérant est en droit de réclamer ce retrait dans le cadre de la même requête que celle formée contre la décision disciplinaire.

3. Au titre de son premier moyen, le requérant invoque une erreur procédurale. Il soutient que, avant l'engagement de la procédure disciplinaire le concernant, la plainte pour harcèlement déposée par M<sup>me</sup> Z. aurait dû faire l'objet d'une procédure de règlement informel. Ce moyen est dénué de fondement.

En application de la section 5.2 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS, entrée en vigueur le 7 septembre 2010:

«En cas d'allégations de harcèlement, les membres du personnel doivent normalement recourir à des moyens informels pour essayer de résoudre la situation rapidement de façon non conflictuelle et non menaçante. Toutefois, cette méthode peut ne pas convenir dans certains cas en raison de circonstances particulières. Quand un règlement informel est considéré comme impossible ou inadapté pour des raisons valables, ou quand il a échoué, les membres du personnel peuvent déposer une plainte officielle.»

On peut déduire de cette disposition que la procédure informelle de règlement des questions de harcèlement, bien que recommandée, n'est pas strictement obligatoire. Il peut y avoir des situations où, pour des raisons valables, la procédure informelle n'est pas possible. Le Tribunal est convaincu qu'en l'espèce, eu égard à la nature des allégations, la procédure informelle n'était pas appropriée et que le fait qu'une telle

procédure n'ait pas été menée en amont n'a pas constitué une erreur procédurale. Ce moyen est rejeté.

4. Avant d'examiner les autres moyens du requérant, il y a lieu de rappeler que, dans son rapport du 6 novembre 2020, le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) a conclu ce qui suit:

«82. L'IOS a estimé que les incidents suivants étaient susceptibles de constituer des actes déplacés ou intempestifs commis au cours de la période allant de mai à juin 2019:

- a) Le [requérant] a attiré l'attention de M<sup>me</sup> [Z.] sur sa braguette ouverte;
- b) Le [requérant] a essayé à plusieurs reprises de serrer M<sup>me</sup> [Z.] dans ses bras, alors qu'elle le repoussait;
- c) Le [requérant] a envoyé à M<sup>me</sup> [Z.] des messages dont le degré d'intimité avait mis M<sup>me</sup> [Z.] mal à l'aise;
- d) Le [requérant] a serré la main de M<sup>me</sup> [Z.] (et d'autres femmes) d'une manière qui l'avait mise mal à l'aise;
- e) Le [requérant] a fait des remarques à M<sup>me</sup> [Z.] sur les caractéristiques physiques de ses fesses;
- f) Le [requérant] a demandé à M<sup>me</sup> [Z.] de l'aider à trouver une petite amie ou une épouse aussi belle qu'elle, tout en la regardant fixement; et
- g) Le [requérant] a évoqué la vie sentimentale de M<sup>me</sup> [Z.] avec un degré d'intimité inhabituel pour un supérieur hiérarchique.

[...]

84. Au vu des constatations qui précèdent, l'IOS conclut qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour étayer la conclusion selon laquelle le [requérant] a pu harceler sexuellement M<sup>me</sup> [Z.] par ses agissements, qui étaient particulièrement offensants compte tenu de la position du [requérant] au sein du Bureau de pays de l'OMS en Syrie.

85. Au vu de ce qui précède, l'IOS estime que l'on peut considérer que le [requérant] a enfreint les sections 3.2.1 et 3.2.2 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS.

[...]

86. L'IOS recommande que, conformément au paragraphe 7.17 de la Politique de prévention du harcèlement, le Directeur régional transmette le présent rapport d'enquête au Comité consultatif mondial

pour qu'il donne son avis et, après examen des constatations et conclusions ci-dessus, décide de la suite qu'il convient d'y donner.»\*

Dans la lettre de notification des charges du 29 décembre 2020, sur la base des constatations de l'IOS mentionnées ci-dessus, les accusations suivantes ont été portées contre le requérant:

- «1. Non-respect des règles de conduite des fonctionnaires internationaux énoncées à l'article 1 du Statut du personnel et à l'article 110.8 du Règlement du personnel.
2. [Le requérant] [a] enfreint les sections 3.2.1 et 3.2.2 de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS.»\*

Lors de son entretien avec l'IOS et dans ses observations concernant la lettre de notification des charges, le requérant a reconnu les faits suivants, mais nié qu'ils constituaient un harcèlement sexuel:

- a) sa poignée de main à M<sup>me</sup> Z.: il a nié avoir serré sa main d'une manière inappropriée ou impolie;
- b) le message qu'il a envoyé à M<sup>me</sup> Z. pour lui suggérer de faire un test de grossesse: il prétend avoir envoyé ce message parce que M<sup>me</sup> Z. était souvent absente du travail;
- c) la demande qu'il a faite à M<sup>me</sup> Z. pour qu'elle l'aide à trouver une seconde épouse «aussi belle qu'elle»\*; et
- d) les banalités échangées avec M<sup>me</sup> Z. concernant la situation matrimoniale de cette dernière.

Le requérant a nié les trois autres faits recensés plus haut, à savoir qu'il aurait essayé à plusieurs reprises de serrer M<sup>me</sup> Z. dans ses bras, aurait attiré son attention sur sa braguette ouverte et aurait fait des commentaires inappropriés sur ses fesses.

5. Au titre de ses deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens, qui sont étroitement liés et se recoupent et seront donc examinés conjointement, le requérant soutient, en résumé, que sa supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> H.:

- a) entretenait une relation personnelle cordiale avec M<sup>me</sup> Z. et le témoin clé, M. W.;

---

\* Traduction du greffe.

- b) nourrissait un parti pris à son égard;
- c) a sciemment écarté, en raison de la relation personnelle cordiale qu'elle entretenait avec M<sup>me</sup> Z. et le témoin clé, la possibilité d'un règlement informel à son détriment et à l'avantage de M<sup>me</sup> Z., faisant ainsi montre de mauvaise foi à son encontre; et
- d) a abusé de son autorité sur lui en lui confiant des tâches depuis son nouveau lieu d'affectation (le Bureau de pays de l'OMS en Libye), alors qu'il était encore en congé administratif (et relevait du Bureau de pays de l'OMS en Syrie).

Le requérant ajoute que la prétendue victime du harcèlement, M<sup>me</sup> Z., et le seul témoin direct des faits, M. W., avaient des raisons de nourrir un parti pris à son égard, et il a désigné des témoins pour prouver que c'était le cas, mais l'enquêteur ne les a pas interrogés. Il désigne également deux témoins dans le cadre de la procédure devant le Tribunal, M. Ha. et M<sup>me</sup> T., et demande au Tribunal de les entendre.

Il convient d'emblée de préciser que M<sup>me</sup> H., la supérieure hiérarchique du requérant, était l'une des fonctionnaires qui avaient reçu la plainte pour harcèlement déposée par M<sup>me</sup> Z., que cette dernière avait aussi directement adressée à l'IOS. Interrogée par l'IOS, M<sup>me</sup> H. a déclaré qu'elle avait estimé qu'il n'y avait pas de possibilité de médiation et qu'elle avait donc transmis ladite plainte à l'IOS pour qu'il y donne suite.

Le quatrième argument du requérant, résumé ci-dessus, au titre duquel il soutient que M<sup>me</sup> H. aurait abusé de son autorité, dépasse le cadre de la présente requête puisqu'il se réfère à des faits qui se seraient produits alors qu'il était en congé administratif et qui ne sont pas liés à la procédure disciplinaire.

Au titre de son troisième argument, résumé ci-dessus, le requérant réitère, en substance, son premier moyen, à savoir qu'une procédure informelle aurait dû être menée en amont de la procédure disciplinaire. Le Tribunal a déjà statué sur ce moyen au considérant 3 ci-dessus.

En ce qui concerne les premier et deuxième arguments du requérant, le Tribunal rappelle que, selon une jurisprudence bien établie, le parti pris et le préjugé doivent être prouvés et la charge de la

preuve incombe au requérant. Pour appuyer son propos, il lui faut démontrer une intention de nuire, une malveillance, l'existence de motifs condamnables, une fraude ou tout autre dessein malhonnête (voir, par exemple, les jugements 4505, au considérant 9, et 3902, au considérant 11). De la même manière, c'est au requérant qu'il incombe d'apporter, le cas échéant, la preuve d'un parti pris ou d'un traitement inéquitable (voir le jugement 4097, au considérant 14). En l'espèce, après avoir examiné le rôle de M<sup>me</sup> H. dans la procédure et avoir passé en revue son entretien avec l'IOS, le Tribunal constate qu'il n'y a pas d'éléments permettant d'étayer l'allégation du requérant selon laquelle M<sup>me</sup> H. aurait nourri un parti pris ou un préjugé à son égard. En tout état de cause, M<sup>me</sup> H. n'a joué aucun rôle d'ordre décisionnel dans l'enquête, la procédure disciplinaire ou la décision attaquée, et le requérant n'a pas établi qu'elle aurait autrement influencé l'issue de la procédure à son détriment.

Le requérant soutient en outre que M<sup>me</sup> Z. et le seul témoin direct des faits, M. W., nourrissent un parti pris à son égard; il invoque plusieurs exemples et désigne des témoins. Le Tribunal relève que le requérant a désigné dix témoins lors de son entretien avec l'IOS le 22 novembre 2019, ainsi que dans le courriel qu'il a envoyé le 24 novembre 2019 à l'IOS pour fournir des informations complémentaires. Sur les dix témoins, sept n'ont pas été interrogés par l'IOS. Le requérant a de nouveau communiqué sa liste de témoins dans ses observations du 5 janvier 2021 concernant la lettre de notification des charges, mais ses témoins n'ont pas été interrogés pendant la procédure disciplinaire. Ils n'ont pas non plus été entendus par le Comité d'appel mondial (ci-après le «Comité d'appel»). Le requérant réitère devant le Tribunal sa demande d'audition de témoins, en la limitant toutefois à deux témoins. Il est de jurisprudence constante que, avant d'adopter une mesure disciplinaire, une organisation internationale doit donner au membre du personnel concerné la possibilité de se défendre de manière contradictoire (voir, par exemple, le jugement 3875, au considérant 3). Le respect d'une procédure régulière exige qu'un fonctionnaire accusé de faute grave soit mis en mesure de vérifier les éléments sur lesquels repose l'accusation et, s'il le souhaite, de produire des preuves permettant de la réfuter. Le droit de se défendre est nécessairement le

droit de faire valoir ses moyens devant l'organe disciplinaire ou l'autorité investie du pouvoir de décision avant qu'une décision défavorable ne soit prise (voir les jugements 4832, au considérant 28, 4343, au considérant 13, et 2496, au considérant 7). Avant d'engager une procédure disciplinaire, l'enquêteur a le devoir de s'enquérir de tous les faits pertinents et le doute doit profiter à la personne accusée (voir, par exemple, les jugements 4697, au considérant 22, 4491, au considérant 19, et 4011, au considérant 9). Ainsi, l'enquêteur doit évaluer non seulement les éléments de preuve à charge, mais également les éléments de preuve à décharge (voir les jugements 4456, aux considérants 9 et 17, et 4362, au considérant 12), et, avant cela, il doit permettre à la personne accusée de fournir des éléments de preuve à décharge. En l'espèce, la demande du requérant tendant à l'audition de témoins n'a même pas essuyé un refus motivé, elle a été complètement ignorée. Quant au Comité d'appel, il s'est mépris sur son rôle puisque, dans ses recommandations du 25 octobre 2021, il a refusé de réévaluer les preuves et d'apprécier les faits, déclarant ce qui suit:

«Selon le jugement 3593, au considérant 12, [...] il n'appartient pas à un organe de recours de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. Par déférence envers l'organe chargé d'enquêter, l'organe de recours ne devrait intervenir qu'en cas d'erreur manifeste. Le collège a considéré que, dans son rapport, l'IOS avait examiné, au titre de chaque fait allégué, tous les éléments de preuve reçus et recueillis, y compris les réponses [du requérant] aux questions de l'enquêteur. Le collège a estimé qu'il aurait pu être souhaitable que l'IOS se rende sur place.»\*

La jurisprudence du Tribunal citée par le Comité d'appel concerne le rôle du Tribunal, et non celui des organes de recours interne. Au contraire, s'agissant du rôle des organes de recours interne, le Tribunal a systématiquement déclaré que c'est à tort qu'un organe de recours invoque la jurisprudence relative au pouvoir de contrôle restreint du Tribunal pour définir sa propre compétence. Les organes de recours interne ne sont pas des juridictions administratives dont la tâche se

---

\* Traduction du greffe.

limite, en principe, au contrôle de la légalité des décisions attaquées (voir, par exemple, les jugements 3161, au considérant 5, et 3077, au considérant 3). En fait, d'ordinaire, la tâche des organes de recours interne consiste à déterminer si la décision contestée est la bonne décision ou si, au vu du dossier, une autre décision aurait dû être prise (voir le jugement 3161, au considérant 6). Le pouvoir des instances de recours interne s'étend au réexamen complet des affaires qui leur sont soumises et ne fait pas l'objet des mêmes restrictions que celles qui peuvent s'appliquer au contrôle juridictionnel exercé par le Tribunal. Il n'en va différemment que si les textes régissant l'instance de recours prévoient de telles restrictions (voir le jugement 3318, au considérant 5). Les organes de recours interne sont appelés à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de leur composition qu'à leur connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux larges pouvoirs d'investigation qui leur sont attribués. Il leur revient notamment de collecter, au travers des auditions et des mesures d'instruction auxquelles ils sont amenés à procéder, les preuves et témoignages nécessaires à l'établissement des faits ainsi que les informations propres à permettre de porter une appréciation éclairée sur ces derniers (voir le jugement 3423, au considérant 12).

Il est vrai que, en vertu de la section III.12.4.530 du Manuel électronique de l'OMS, l'audition de témoins est laissée à la discrétion du Comité d'appel, mais celui-ci doit motiver son rejet d'une demande d'audition; or, en l'espèce, la demande du requérant a été simplement ignorée, sans le moindre motif.

Le fait que, tout au long de l'enquête et de l'examen des moyens du requérant, il n'ait pas été envisagé d'entendre les témoins qu'il avait désignés constitue, de l'avis du Tribunal, un grave vice de procédure, puisque certaines des accusations portées contre le requérant ne sont fondées que sur le rapport et sur l'entretien avec la victime présumée, et que l'une des accusations (à savoir celle qui fait référence à des étreintes intempestives) est fondée sur l'entretien avec M. W. En conclusion, les moyens avancés sont fondés dans la mesure où la demande d'audition de témoins formulée par le requérant n'a pas été

prise en considération. On ne saurait dire, à ce stade, quelle aurait été l'issue de la procédure disciplinaire si les témoins désignés par le requérant avaient été interrogés; autrement dit, on ne saurait établir si les constatations auraient ou non justifié, en tout état de cause, la sanction la plus sévère ou une sanction moins sévère. Par ailleurs, le Tribunal a annulé une décision disciplinaire dans son intégralité lorsqu'il a estimé que certaines des accusations n'avaient pas été établies «au-delà de tout doute raisonnable», dès lors que des éléments de preuve à décharge n'avaient pas été pris en compte (voir les jugements 4456, aux considérants 9, 16 et 17, 4453, au considérant 15, et 4362, aux considérants 17 et 18). Dans pareil cas de figure, la décision attaquée et la décision disciplinaire doivent être annulées.

6. La violation du droit à une procédure régulière dont il est question ci-dessus justifie à elle seule l'annulation de la décision attaquée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les sixième et huitième moyens du requérant, au titre desquels il soutient que les accusations n'ont pas été prouvées «au-delà de tout doute raisonnable»\*.

7. Au titre de son septième moyen, le requérant invoque un retard excessif dans la procédure de recours interne. Ce moyen est dénué de fondement. La plainte pour harcèlement a été déposée par M<sup>me</sup> Z. le 24 juin 2019, la procédure disciplinaire a débuté avec la lettre du 29 décembre 2020 et la décision disciplinaire a été adoptée par le Directeur régional du Bureau régional pour la Méditerranée orientale le 8 mars 2021. Les règles applicables ne prévoyant pas de délai dans lequel la procédure disciplinaire doit être menée à terme, la durée de la procédure n'entache pas, en soi, la procédure d'un vice juridique. Compte tenu de la complexité de l'affaire, la durée de la procédure disciplinaire n'était pas excessive. Quant à la procédure de recours interne, elle a duré environ sept mois (du 9 avril au 5 novembre 2021), ce qui n'était pas excessif.

---

\* Traduction du greffe.

8. Au titre de son neuvième moyen, le requérant soutient que la sanction disciplinaire de révocation avec préavis est disproportionnée. Il n'y a pas lieu d'examiner ce moyen puisque la décision attaquée et la décision disciplinaire doivent être annulées à raison de la violation du droit à une procédure régulière, comme indiqué aux considérants 5 et 6 ci-dessus.

9. Au titre de son dixième moyen, le requérant prétend que son affaire a été utilisée pour formuler de nouvelles recommandations concernant le traitement des futurs cas de harcèlement. Ce moyen est dénué de fondement. Rien ne prouve que l'affaire du requérant ait été utilisée, comme il le prétend, pour servir d'exemple.

10. En conclusion, au vu des considérants 5 et 6 ci-dessus, la décision attaquée et la décision disciplinaire doivent être annulées. En conséquence directe de l'annulation de ces décisions, l'Organisation retirera le dossier du requérant de la base de données ClearCheck. En ce qui concerne la conclusion du requérant tendant à sa réintégration, dans le cours normal des choses, le Tribunal devrait ordonner la réintégration et la reprise de la procédure disciplinaire. Toutefois, ces mesures ne sont pas appropriées en l'espèce pour les raisons suivantes. Au moment où l'Organisation a pris la mesure disciplinaire, le requérant occupait un poste de classe P-5 au titre d'un contrat à durée déterminée d'un an, qui devait arriver à expiration le 30 avril 2020, sans droit à renouvellement. Compte tenu du temps écoulé et du fait que le requérant n'était pas titulaire d'un engagement à durée indéterminée, il n'y a pas lieu d'ordonner sa réintégration ni la reprise de la procédure disciplinaire. Le Tribunal relève en outre que le requérant a été placé en congé administratif avec traitement intégral jusqu'à la date effective de sa révocation le 9 avril 2021, soit après la date d'expiration de son contrat, dont la durée n'était que d'un an. Au vu des circonstances particulières de l'espèce, il n'y a pas lieu d'accorder des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte de traitements. Le requérant n'a droit qu'à la restitution de sa classe P-5 jusqu'au 30 avril 2020. S'agissant des dommages-intérêts pour tort moral, le Tribunal tiendra compte du fait que le requérant a reconnu certaines des conduites dont il était accusé,

à savoir le message concernant le test de grossesse, les banalités concernant la situation matrimoniale de M<sup>me</sup> Z. et sa demande visant à ce qu'elle l'aide à trouver une seconde épouse. Ces inconduites correspondent, à tout le moins, à un comportement répréhensible qui aurait, en tout état de cause, probablement justifié une sanction disciplinaire. Même s'il n'appartient pas au Tribunal d'établir si ces inconduites auraient dû ou non justifier une sanction et quel type de sanction, il tient compte de la nature de ces inconduites pour déterminer si, et dans quelle mesure, le requérant a subi un préjudice moral en raison de la sanction infligée (voir le jugement 4362, au considérant 18). Dans ces circonstances, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral uniquement à raison de la violation du droit à une procédure régulière, dont le Tribunal estime équitable de fixer le montant à 25 000 dollars des États-Unis.

11. Le requérant n'a pas été représenté par un conseil, mais il a néanmoins droit à des dépens au titre de la présente procédure, d'un montant de 1 000 euros ou une somme équivalente en dollars des États-Unis.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision attaquée et la décision disciplinaire sont annulées.
2. L'OMS retirera le dossier du requérant de ClearCheck, la base de données des Nations Unies pour la vérification des antécédents.
3. L'OMS versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 dollars des États-Unis.
4. L'OMS versera au requérant des dépens au titre de la présente procédure, d'un montant de 1 000 euros ou une somme équivalente en dollars des États-Unis.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, 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    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

MIRKA DREGER