

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**S. (n° 2)**

**c.**

**Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose  
et le paludisme**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5015**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (ci-après le «Fonds mondial»), formée par M<sup>me</sup> A. S. le 23 août 2021 et régularisée le 24 septembre 2021, le mémoire en réponse du Fonds mondial du 23 décembre 2021, la réplique de la requérante du 9 février 2022, régularisée le 9 mars 2021, la duplique du Fonds mondial du 22 avril 2022, les écritures supplémentaires de la requérante du 13 mai 2021 et les observations finales du Fonds mondial à leur sujet du 23 août 2021;

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

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

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

La requérante conteste la décision de rejeter sa demande de jours supplémentaires de congé pour raisons médicales ou de compensation, sa demande d'affectation à un poste similaire au sein d'une autre unité et sa demande de modification de l'intitulé de son poste.

La requérante est entrée au service du Fonds mondial le 9 novembre 2009 en qualité d'analyste financière au sein de l'équipe de gestion financière des programmes. Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, elle fut promue au poste de fonctionnaire principal chargé des finances et de la mobilisation des ressources (grade O5) au sein de l'équipe chargée de l'analyse et de la planification financière. Elle fut ensuite affectée à plusieurs équipes, avant d'être affectée au Département de l'approvisionnement en septembre 2014. Elle détenait le grade O5, qui fut remplacé par le grade D après l'entrée en vigueur du nouveau système de grades en octobre 2014. En 2015, il fut demandé à la requérante de faire rapport à M. O. Y., ce qu'elle fit jusqu'au départ à la retraite de ce dernier en 2019.

En octobre 2016, la description de poste de la requérante fit l'objet d'une révision effectuée par un prestataire de services externe, et l'intitulé de son poste fut remplacé par «spécialiste – gestion financière de l'approvisionnement»\*. Toutefois, à l'époque, la requérante ne reçut pas la description de poste définitive ni les documents concernant cette révision. Entre 2017 et 2018, la requérante souleva des questions concernant sa ligne hiérarchique et sa description de poste.

En février 2018, le Département de l'approvisionnement et le Département de la chaîne d'approvisionnement furent regroupés pour créer le Département des opérations d'approvisionnement. Le 7 juin 2019, le chef de ce nouveau département informa la requérante que son poste était transféré au sein de l'équipe chargée des données, des analyses, des processus et des outils nouvellement créée (ci-après «l'équipe DAPO»). Il lui fut ensuite demandé de faire rapport à M. M. C. La requérante s'opposa à cette décision, faisant référence à des désaccords qu'elle avait eus par le passé avec M. M. C. et remettant en question les aptitudes de ce dernier en tant que gestionnaire, mais le chef du Département des opérations d'approvisionnement confirma sa décision.

---

\* Traduction du greffe.

Le 29 août 2019, la requérante présenta une demande de résolution d'un différend pour contester la décision de mutation du 7 juin 2019. Elle demanda également que sa description de poste soit corrigée dans le système informatique interne «Workday», avec effet rétroactif. Elle demanda en outre la révision de sa ligne hiérarchique ou l'octroi d'un poste approprié dans un autre département. Le 23 octobre 2019, le chef du Département des ressources humaines lui fournit des informations concernant la révision des postes de 2016 et la modification de l'intitulé de son poste, et lui fit savoir que l'intitulé de son poste serait mis à jour dans Workday (ce qui fut fait le 13 décembre 2019), mais rejeta son autre demande au motif que ses réclamations étaient infondées et que, dès lors que ses tâches n'avaient pas changé depuis octobre 2016, il n'y avait aucune raison de procéder à une nouvelle révision.

La requérante introduisit un recours (recours n° 40) pour contester la décision de l'affecter à l'équipe DAPO, qui fut rejeté par le Directeur exécutif le 7 août 2020. Elle déposa ensuite une requête devant le Tribunal, qui donna lieu au jugement 5014, également prononcé ce jour.

Le 13 juin 2019, la requérante exprima de nouveau, par courriel, sa frustration quant à la décision de la muter à l'équipe DAPO et, le 17 juin 2019, après de multiples échanges avec les ressources humaines, elle fut placée en congé pour raisons médicales et ne reprit le travail que lorsqu'elle déposa la présente requête devant le Tribunal. Elle soumit aux ressources humaines des certificats médicaux attestant de son incapacité de reprendre le travail tant que son milieu de travail ne changerait pas.

Le 20 janvier 2020, le Fonds mondial informa la requérante qu'elle avait atteint, le 17 décembre 2019, le nombre maximal de jours de congé pour raisons médicales auquel elle avait droit, à savoir 130 jours, et lui demanda de présenter une demande de congé de maladie sous régime d'assurance afin de pouvoir continuer de bénéficier d'une protection, sous réserve de l'approbation de l'assureur. La requérante refusa de le faire, expliquant que c'était à l'organisation, et non à l'assureur, de prendre à sa charge les frais liés à son absence, compte tenu des circonstances ayant entraîné ses problèmes de santé. Elle

ajouta que l'administration pouvait utiliser ses droits à congé annuel ou engager une procédure de cessation de service.

Le 31 janvier 2020, le Fonds mondial informa la requérante qu'après épuisement de son congé annuel, elle devrait reprendre le travail ou présenter une demande de congé de maladie sous régime d'assurance. Le 6 mars 2020, l'organisation fit savoir à la requérante que son solde de jours de congé annuel serait épuisé le 17 mars 2020. Le 9 mars 2020, la requérante réitéra son refus de présenter une demande de congé de maladie sous régime d'assurance. Des discussions s'ensuivirent, en vain, entre la requérante et l'administration.

Entre le 24 juin et le 23 septembre 2020, les parties échangèrent des courriels concernant le calcul des droits à congé pour raisons médicales de la requérante, car cette dernière prétendait avoir droit à des jours supplémentaires à ce titre à partir du 17 juin 2020. Le 23 septembre 2020, la requérante engagea une procédure de recours interne, après avoir reçu l'autorisation du Fonds mondial, pour contester le refus par ce dernier des jours supplémentaires de congé pour raisons médicales. Le Comité de recours fut saisi de l'affaire (recours n° 44).

Le 19 juin 2020, la requérante présenta une demande de résolution d'un différend, dans laquelle elle demandait que lui soit attribué un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience en dehors du Département des opérations d'approvisionnement, expliquant que c'était la seule possibilité pour elle de reprendre le travail. Si cela n'était pas possible, elle demandait «une explication claire [...] ainsi qu'une solution alternative pour l'avenir»\*. Elle réclamait également une compensation pour la perte des avantages liés à l'emploi. Le 17 août 2020, le Fonds mondial refusa la demande de compensation, relevant que ces réclamations avaient déjà été formulées dans le recours n° 40 de la requérante et rejetées par une décision définitive le 7 août 2020. La requérante contesta ce refus devant le Comité de recours (recours n° 46).

---

\* Traduction du greffe.

Après la mise à jour de l'intitulé de son poste dans le système Workday annoncée le 23 octobre 2019, la requérante continua d'alléguer que le système avait été manipulé, faisant référence à 2016, et indiqua, dans des échanges de courriels des 14 août et 20 octobre 2020, qu'elle réclamait une compensation pour les préjudices causés par cette manipulation. Elle affirma également qu'elle avait appris, en septembre 2020, que l'intitulé de son poste avait été mis à jour dans le système Workday. Comme le Fonds mondial refusa d'examiner la demande de résolution le 15 octobre 2020 au motif que les questions en cause avaient déjà été tranchées dans son recours n° 40, le 31 octobre 2020, la requérante introduisit un recours pour contester les modifications apportées à sa description de poste telles qu'elles figuraient dans le système (recours n° 47).

Le 6 novembre 2020, le Comité de recours décida de joindre les trois recours. Il rendit son rapport le 12 mai 2021, dans lequel il recommandait le rejet des trois recours (recours n°s 44, 46 et 47). S'agissant de la recevabilité, le Comité de recours conclut que le chevauchement des demandes de dommages-intérêts formulées dans les recours n°s 44 et 46 n'avait aucune incidence sur leur recevabilité. Il estima également que les réclamations présentées dans les recours n°s 46 et 47 ne recoupaient pas celles précédemment présentées dans le recours n° 40. Toutefois, il déclara irrecevables les demandes relatives aux allégations de harcèlement du fait que la requérante n'avait pas déposé de plainte officielle, comme l'exigeait le Manuel du personnel du Fonds mondial. S'agissant du recours n° 47, le Comité de recours conclut que la requérante avait été autorisée à le saisir directement et que les retards n'étaient pas imputables à l'intéressée, mais à sa situation. Sur le fond, il recommanda le rejet de la demande formulée par la requérante dans son recours n° 44 tendant à ce que lui soient octroyés 65 jours supplémentaires de congé pour raisons médicales ou une compensation, au motif que rien dans le cadre réglementaire n'étayait une telle demande. S'agissant du recours n° 46, il considéra, d'une part, que les demandes de la requérante étaient invalidées par le fait qu'elle avait refusé de suivre la procédure de congé de maladie sous régime d'assurance et n'avait présenté aucun document médical détaillé et, d'autre part, que l'administration avait agi à bon droit en rejetant sa

demande de réaffectation à un autre poste. En ce qui concerne le recours n° 47, le Comité de recours ne constatait aucun vice de procédure dans la modification apportée à l'intitulé du poste de la requérante. En conclusion, le Comité de recours fit observer que les deux parties devaient adopter une attitude constructive et encouragea vivement la requérante à accepter la procédure de congé de maladie sous régime d'assurance.

Le 27 mai 2021, suivant les recommandations du Comité de recours, le Directeur exécutif rejeta les recours de la requérante. Il approuva le raisonnement du Comité de recours sur le fond, ainsi que le raisonnement concernant l'irrecevabilité des demandes de dommages-intérêts relatives aux allégations de harcèlement. Il s'écarta toutefois des conclusions du Comité de recours pour le surplus, à savoir les demandes concernant un nouveau poste administratif, la description de poste, la ligne hiérarchique, l'intitulé du poste et le grade, dès lors qu'elles avaient été soumises dans une procédure distincte. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que les attributions définies pour elle dans le système Workday le 13 décembre 2019, qui ont été manipulées en 2016. Elle demande que l'affaire soit renvoyée au Fonds mondial afin qu'une réévaluation indépendante de son grade, de son poste et de l'intitulé de son poste soit effectuée sur la base d'attributions non manipulées, et que tout changement résultant de cette procédure soit appliqué avec effet rétroactif. Elle demande en outre la reconnaissance d'une violation de la section 1 de l'annexe V au Manuel du personnel s'agissant du droit à un congé pour raisons médicales avec traitement, et l'octroi de dommages-intérêts. En ce qui concerne les dommages-intérêts pour tort matériel, elle réclame une indemnité pour la perte d'une chance d'obtenir une promotion – calculée en fonction du traitement et des prestations qu'elle aurait perçus si elle avait été promue pendant l'exercice 2016, assortie d'un intérêt de 10 pour cent – et pour la perte des avantages liés à l'emploi à compter de la date où ils ont cessé jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 350 000 francs

suisse au titre du manquement au devoir de sollicitude et de la violation des principes de bonne foi et de transparence; 30 000 francs suisses du fait que l'organisation n'a pas examiné ses allégations de harcèlement; et 50 000 francs suisses au titre de la violation de son droit à une procédure régulière, qui l'a privée d'un recours interne effectif et équitable. De plus, elle réclame des dommages-intérêts à titre exemplaire d'un montant de 10 000 francs suisses pour la mauvaise foi dont a fait preuve le Directeur exécutif et qui a abouti à la décision attaquée; 10 000 francs suisses pour la mauvaise foi affichée par l'organisation dans la réponse à son recours du 10 janvier 2021; et 10 000 francs suisses pour la conduite inacceptable de l'organisation de manière générale. Enfin, elle demande l'octroi de dépens.

Le Fonds mondial demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant partiellement irrecevable et totalement dénuée de fondement et, par conséquent, de rejeter les conclusions accessoires tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision définitive du 27 mai 2021, par laquelle le Directeur exécutif du Fonds mondial a approuvé la recommandation du Comité de recours de rejeter ses trois recours internes (n<sup>os</sup> 44, 46 et 47).

2. La requérante demande au Tribunal d'ordonner la communication de plusieurs documents relatifs à la réévaluation de son poste, notamment la demande au prestataire de services externe et le rapport complet de ce dernier, les notes afférentes aux réunions du Comité d'évaluation des postes, la décision définitive de ce comité et la description du poste occupé par M. O. Y. en tant que gestionnaire des opérations d'approvisionnement, qui s'appliquait vers le mois d'avril 2015. Cette demande de communication de documents est rejetée, dès lors qu'il apparaîtra clairement ci-après que les documents en question sont sans pertinence pour le règlement du litige.

3. L'organisation défenderesse fait valoir, à titre préliminaire, que les allégations de harcèlement institutionnel formulées par la requérante dépassent le cadre de la présente requête et, en tout état de cause, sont irrecevables car elles n'ont pas été soumises dans le cadre des procédures internes appropriées. En réponse, la requérante soutient que ses recours internes (n<sup>os</sup> 46 et 47) constituaient, en réalité, des plaintes formelles pour harcèlement.

4. Le Tribunal observe que la requérante avance de multiples arguments interconnectés, à savoir des prétendues erreurs dans le calcul de ses droits à congé pour raisons médicales (recours n° 44), le refus de l'affecter à un poste en dehors du Département des opérations d'approvisionnement (recours n° 46), une prétendue manipulation de ses attributions en raison de la modification de sa description de poste (recours n° 47), ainsi que des demandes relatives au recours inefficace et au manque d'équité procédurale pendant la procédure de recours. De plus, elle affirme que le fait que les organes de recours interne n'aient pas traité correctement ses allégations de harcèlement justifie l'octroi d'une compensation.

5. En ce qui concerne les allégations de harcèlement, le Comité de recours a conclu à juste titre que celles qui avaient été examinées dans le recours n° 40 ne pouvaient l'être de nouveau dans les recours n<sup>os</sup> 44, 46 et 47. Il convient de noter que le Tribunal s'est déjà prononcé sur cette question dans le jugement 5014, également prononcé ce jour, ayant conclu que ces allégations étaient irrecevables dès lors que la requérante n'avait pas épuisé les voies de recours interne. La requérante ne peut demander que la même question soit tranchée dans des procédures concurrentes. Par conséquent, les allégations de harcèlement formulées par la requérante sont sans objet.

***Du droit à un congé pour raisons médicales (recours n° 44)***

6. La requérante soutient que l'organisation défenderesse a méconnu son droit à un congé pour raisons médicales avec traitement tel que prévu dans les dispositions applicables. À l'appui de cet

argument, elle observe que 130 jours de congé pour raisons médicales sont accordés chaque année, avec un plafond de 195 jours par période de quatre ans. Elle estime donc qu'à compter du 17 juin 2020, elle avait droit à 65 jours supplémentaires de congé avec traitement.

La section 1 de l'annexe V au Manuel du personnel prévoit ce qui suit:

«Les fonctionnaires qui ne peuvent remplir leurs fonctions pour cause de maladie, blessure ou incapacité ont droit à une période d'absence maximale de 130 jours ouvrables avec plein traitement pour toute période de 365 jours civils renouvelable ("congé pour raisons médicales"), à compter du premier cas d'absence, à condition que le nombre total de jours de congé pour raisons médicales ne dépasse pas 195 jours au cours d'une période de quatre ans renouvelable.»\*

7. Cette disposition est claire et sans ambiguïté et ne laisse place à aucune interprétation constructive (voir, par exemple, les jugements 4519, au considérant 6, et 3358, au considérant 5). Elle établit deux limites claires: 1) au cours de toute période de 365 jours civils, un fonctionnaire a droit à un maximum de 130 jours de congé pour raisons médicales avec plein traitement; 2) au cours d'une période plus large de quatre ans renouvelable, le nombre total de jours de congé pour raisons médicales accumulés avec plein traitement ne peut dépasser 195 jours ouvrables. Par conséquent, après avoir épuisé les 130 jours au cours d'une période de 365 jours civils renouvelable, le fonctionnaire n'a plus droit au congé pour raisons médicales avec plein traitement.

8. Il convient également de noter que la section 5 de l'annexe V au Manuel du personnel prévoit ce qui suit:

«Les fonctionnaires qui ont épuisé tous leurs droits à congé pour raisons médicales et qui demeurent absents durant 30 jours ouvrables supplémentaires ou plus peuvent être admissibles au congé de maladie sous régime d'assurance du Fonds mondial, conformément au Règlement du régime d'assurance. La protection dont peuvent bénéficier les fonctionnaires au titre du congé de maladie sous régime d'assurance est soumise à l'approbation de l'assureur. Les fonctionnaires peuvent prendre un congé annuel ou

---

\* Traduction du greffe.

présenter une demande d'avance sur le congé de maladie sous régime d'assurance jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles à ce dernier congé.»\*

9. L'interprétation que l'organisation défenderesse fait de ces dispositions est correcte. Après avoir épuisé les 130 jours de congé pour raisons médicales auxquels elle avait droit le 17 décembre 2019 et son droit à congé annuel le 17 mars 2020, la requérante pouvait soit présenter une demande de congé de maladie sous régime d'assurance soit reprendre le travail. Son moyen concernant son droit supplémentaire à congé pour raisons médicales est sans fondement.

***Du prétendu manquement de l'organisation de lui assurer une reprise de travail sûre (recours n° 46)***

10. La requérante soutient que l'organisation défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude, notamment en rejetant sa demande de réaffectation en dehors de l'équipe DAPO, en qualifiant ses absences de «non autorisées»\*, en ignorant son certificat médical et en ne prenant pas de mesures en temps opportun.

11. Le Tribunal ne constate aucun manquement au devoir de sollicitude. Conformément à la jurisprudence constante du Tribunal, les affectations internes relèvent du pouvoir discrétionnaire de gestion du chef exécutif de l'organisation internationale, et il n'est pas toujours possible de satisfaire aux besoins de chaque employé, le produit ou le résultat du travail effectué étant à juste titre souvent considéré comme plus important que les intérêts personnels de l'employé (voir, par exemple, le jugement 4345, au considérant 5). En l'espèce, l'organisation a conseillé à juste titre à la requérante de présenter une demande de congé de maladie sous régime d'assurance après qu'elle a épuisé les 130 jours de congé pour raisons médicales auxquels elle avait droit. Le refus de la requérante de suivre cette procédure l'a placée en dehors des procédures réglementaires établies, de sorte que la qualification de son absence comme non autorisée était légitime. En outre, les certificats

---

\* Traduction du greffe.

médicaux qu'elle a soumis ne pouvaient se substituer aux évaluations médicales indépendantes requises par la procédure relative au congé de maladie sous régime d'assurance. Par conséquent, l'organisation n'avait pas l'obligation de faciliter la réaffectation demandée ou de prendre d'autres mesures ni n'était en position de le faire concrètement.

***Des prétendues manipulations de ses attributions (recours n° 47)***

12. La requérante affirme que les ressources humaines ont apporté des modifications non autorisées et de manière détournée à sa description de poste sans l'avoir consultée et lui ont dissimulé ces modifications pendant des années. Selon elle, ces manœuvres avaient pour but de l'empêcher de bénéficier d'un reclassement, de supprimer toute indication de son ancienneté et de maintenir une ligne hiérarchique fictive sous l'autorité de M. O. Y. jusqu'au départ à la retraite de celui-ci.

13. Toutefois, ce moyen a aussi été soulevé dans le recours interne n° 40 de la requérante et rejeté dans le jugement 5014, également prononcé ce jour.

Il est donc irrecevable.

***Du prétendu recours inefficace et de la prétendue privation d'une procédure de recours équitable***

14. La requérante formule plusieurs griefs d'ordre procédural, soutenant que le Comité de recours l'a privée d'une procédure de recours équitable et de la possibilité de bénéficier d'un recours effectif, violant ainsi son droit à une procédure régulière en accordant à tort des prorogations, en faisant preuve de parti pris par des demandes de précisions, en faisant des déclarations inexactes et en ignorant des preuves médicales. Elle affirme également que la décision attaquée a été influencée par un membre du personnel des ressources humaines et par plusieurs parties intéressées.

15. Comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, des allégations de cette nature ne sauraient être retenues que si leur pertinence est corroborée par des éléments probants (voir, par exemple, les jugements 4099, au considérant 11, 3914, au considérant 7, et 3543, au considérant 20). La requérante ne s'est pas acquittée de la charge qui lui incombait de prouver ces allégations. Au contraire, il ressort du dossier que le Comité de recours a effectué un examen minutieux, détaillé et impartial des éléments de preuve et des écritures des parties, accordant à bon droit des prorogations de délai et demandant des précisions sur le calcul des jours de congé pour raisons médicales conformément aux règles applicables, en particulier les Procédures de traitement des recours. La requérante a eu dûment la possibilité d'être entendue. En outre, le Directeur exécutif a pris par la suite sa propre décision, dans laquelle il a approuvé les conclusions du Comité de recours. Le moyen de la requérante est donc dénué de fondement.

16. Les principales conclusions de l'intéressée échouant sur le fond, toutes les conclusions accessoires connexes tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, à titre exemplaire et pour tort moral, et à l'octroi de dépens sont rejetées.

17. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 1<sup>er</sup> mai 2025, 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, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS      HONGYU SHEN

RENE M. VARGAS M.