

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

110^e session

Jugement n° 2974

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} B. K.-M. le 3 avril 2009 et régularisée le 31 juillet, la réponse de l'OMS du 30 octobre 2009, la réplique de la requérante du 14 janvier 2010 et la duplique de l'Organisation du 14 avril 2010;

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;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Des faits se rapportant à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2973 relatif à la première requête de l'intéressée, également rendu ce jour. Il suffira de rappeler que la requérante est entrée au service de l'ONUSIDA — un programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS — en septembre 2003 au bénéfice d'un contrat de courte durée, au grade P.4, en qualité de responsable des Meilleures pratiques au Centre d'information. Elle a été employée avec le même titre et au même grade dans le cadre d'une série de contrats de courte durée successifs jusqu'à ce qu'elle quitte le service de l'Organisation le 30 novembre 2005.

Par mémorandum du 16 août 2004, le Département de la gestion des ressources humaines informa la requérante que l'offre d'engagement correspondant à son deuxième contrat, qui devait commencer le 13 septembre 2004, était subordonnée à l'obtention d'un rapport d'évaluation satisfaisant pour la durée de son précédent contrat. Peu après, la requérante demanda à son supérieur hiérarchique de premier niveau, M. B., d'établir son rapport d'évaluation pour la période en question. Entre octobre 2004 et mai 2005, elle-même et l'administration envoyèrent de nombreux courriels à M. B. pour lui rappeler ses obligations à cet égard.

Le 17 juin 2005, la requérante envoya à M. B., à M^{me} M., qui était alors sa supérieure hiérarchique directe, et à M^{me} G., la chef de la gestion des ressources humaines, un courriel dans lequel elle se disait mécontente de l'attitude de M. B. à l'égard de la procédure d'évaluation et dénonçait ce qu'elle estimait être l'acceptation de cette attitude par l'administration. Ses rapports d'évaluation en souffrance furent finalement établis et les appréciations globales de tous ses supérieurs hiérarchiques de premier niveau indiquaient qu'elle avait «répondu parfaitement aux attentes».

Un avis de vacance pour le poste de responsable des Meilleures pratiques au Centre d'information du Département de mobilisation sociale et information fut publié le 7 juillet 2005. La requérante fit acte de candidature le 8 juillet et fut par la suite inscrite sur la liste restreinte et convoquée pour un entretien. Après cet entretien, elle écrivit une lettre le 23 novembre à M^{me} E., la directrice du Département Appui au programme, en y joignant des copies de courriels prouvant qu'elle avait signalé à M^{me} M. et M^{me} G. des actes de harcèlement sexuel et de mauvaise gestion commis par M. B. Elle se plaignait d'avoir été en butte à l'ostracisme des membres de la direction de l'ONUSIDA depuis qu'elle avait signalé ces agissements et craignait de subir une discrimination dans le cadre de la procédure de sélection pour le poste auquel elle s'était portée candidate. Une semaine plus tard, le 30 novembre 2005, elle écrivit de nouveau à M^{me} E. en lui indiquant qu'elle avait été informée verbalement du rejet de sa candidature. Elle contestait la procédure de sélection et la composition du Comité de sélection et désirait savoir si l'un quelconque des membres de ce

comité avait aussi été membre du Comité des nominations et des promotions. Elle se demandait aussi si le rejet de sa candidature n'était pas une conséquence de ses rapports sur les actes de harcèlement et la mauvaise gestion de M. B. Elle quitta ses fonctions le même jour.

Par courriel du 8 janvier 2006, la requérante informa M^{me} G. qu'elle n'avait toujours pas reçu la notification écrite du rejet de sa candidature. Elle contestait entre autres la composition du Comité de sélection au motif que certains de ses membres étaient des amis intimes de M. B. et demandait un examen transparent de la procédure de sélection. Le 16 février, elle déposa une plainte officielle auprès de la Commission d'enquête du Siège de l'OMS — qui fait l'objet du jugement 2973 — alléguant qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel et psychologique de la part de M. B. Par mémorandum du 10 mars 2006, M^{me} G. informa la requérante que son recours devrait être déposé devant le Comité d'appel du Siège de l'OMS et qu'une notification du résultat de la procédure de sélection avait été envoyée le 5 décembre 2005 à son adresse électronique à l'ONUSIDA. Le 12 avril 2006, la requérante écrivit à M^{me} G. pour demander une copie du courriel en question étant donné qu'elle n'avait pas eu accès à sa messagerie électronique à l'ONUSIDA depuis qu'elle avait cessé ses fonctions.

Le 5 mai 2006, la requérante remit au Comité d'appel du Siège une déclaration d'intention de faire appel. Le 26 mai, elle remit sa déclaration complète dans laquelle elle alléguait que le rejet de sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques était dû aux préjugés personnels des membres du Comité de sélection et au fait que l'administration n'avait pas appliqué correctement les Règlement et Statut du personnel. Dans son rapport du 22 décembre, le Comité recommanda entre autres qu'un nouveau comité des nominations et des promotions soit réuni immédiatement, au complet, afin d'examiner la procédure de sélection pour le poste en question. Il ajoutait que les allégations de harcèlement formulées par la requérante seraient traitées par la Commission d'enquête du Siège et qu'il examinerait sa demande de dommages-intérêts pour tort moral après transmission à l'intéressée de la décision définitive du Directeur général relative aux recommandations du Comité d'appel.

Par lettre du 26 mars 2007, la requérante fut informée qu'un comité des nominations et des promotions correctement constitué avait été convoqué. Il avait examiné la procédure de sélection et le rapport du jury chargé des entretiens pour le poste de responsable des Meilleures pratiques et avait recommandé un autre candidat au directeur exécutif de l'ONUSIDA, qui avait accepté cette recommandation. Peu après, la requérante forma un recours contre cette décision en se fondant sur les mêmes motifs que ceux invoqués dans son premier recours. Elle affirmait que la décision «confirm[ait] la présomption de parti pris» et ne réglait pas les questions qu'elle avait soulevées dans son premier recours. Dans son rapport au directeur exécutif relatif au deuxième recours de l'intéressée, le Comité d'appel du Siège nota que le rapport du Comité des nominations et des promotions nouvellement constitué se bornait à exposer sa conclusion sans préciser comment il était parvenu à celle-ci. Il conclut cependant que la procédure suivie était correcte et recommanda le rejet du recours.

Par lettre du 10 octobre 2008, le Directeur général de l'OMS informa la requérante que l'état de santé de M. B. l'avait empêché de participer pleinement à l'enquête sur ses allégations de harcèlement et à la procédure de la Commission d'enquête du Siège. Par conséquent, la Commission n'avait pas été en mesure de lui fournir les informations qu'il lui fallait et il lui avait donc été impossible de statuer sur le fond de la plainte. Reconnaisant le caractère insatisfaisant de ce résultat pour toutes les parties concernées et notant le retard qui avait été pris dans la procédure, le Directeur général accordait à l'intéressée la somme de 10 000 francs suisses.

Par lettre du 4 novembre 2008, la requérante fut informée que, conformément à la recommandation du Comité d'appel du Siège, le directeur exécutif avait rejeté son deuxième recours. Concernant la plainte pour harcèlement dont avait été saisie la Commission d'enquête du Siège, le Comité informa ledit directeur par memorandum du 21 novembre qu'aucune conclusion quant au fond n'avait été formulée à cet égard; compte tenu de la réparation qui avait été accordée à la requérante, il avait conclu qu'il n'y avait pas lieu de recommander l'octroi de dommages-intérêts supplémentaires au titre du préjudice moral. Par lettre du 8 janvier 2009, la requérante fut informée que,

conformément à la recommandation du Comité d'appel du Siège, le directeur exécutif avait décidé qu'aucune réparation supplémentaire ne devait lui être accordée. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la procédure de sélection était entachée d'irrégularités. Avant la publication de l'avis de vacance, elle avait à plusieurs reprises signalé à la haute direction qu'elle était victime de harcèlement systématique, de marginalisation et d'une «campagne de dénigrement». Cependant, l'administration n'a pris aucune mesure pour répondre à ses plaintes, notamment au harcèlement dont elle faisait l'objet de la part de M. B., lequel se comportait avec elle de manière inappropriée et avait refusé à plusieurs reprises de s'acquitter de ses obligations concernant ses rapports d'évaluation, ainsi qu'à la «campagne de marginalisation» orchestrée par M^{me} M. suite à son courriel du 17 juin 2005. La requérante fait valoir que, même si le Comité d'appel du Siège a estimé qu'il n'y avait pas de preuves suffisantes pour conclure à l'existence d'un préjugé personnel de la part des membres du Comité de sélection ou pour considérer que ceux-ci avaient agi de manière partielle, l'administration n'a toutefois jamais nié que deux des membres du Comité, ainsi que la personne responsable de la supervision de l'ensemble de la procédure de sélection étaient des amis intimes de M. B. Par conséquent, par souci d'équité, ces deux fonctionnaires n'auraient pas dû participer à ladite procédure. Se référant à la jurisprudence du Tribunal de céans, la requérante affirme qu'un aspect important du principe d'égalité est que toutes les candidatures doivent être examinées de manière objective et qu'un candidat ne doit pas être évalué par une personne dont l'impartialité peut être raisonnablement mise en doute.

La requérante soutient en outre que ses qualifications sont supérieures à celles du candidat qui a été retenu pour le poste, notamment sur le plan des compétences en matière de gestion, du niveau d'instruction et des compétences linguistiques, et que l'Organisation ne saurait se borner, compte tenu des circonstances de l'espèce, à déclarer qu'un autre candidat a été choisi sans indiquer les raisons de ce choix.

La requérante conteste l'examen mené par le Comité des nominations et des promotions nouvellement constitué et fait observer que celui-ci n'a pas établi de compte rendu de sa réunion. Selon elle, si l'examen avait été conduit de bonne foi, il y aurait eu un procès-verbal des délibérations.

Le Comité d'appel du Siègre ayant réservé sa recommandation concernant sa demande de dommages-intérêts pour tort moral jusqu'à ce que la Commission d'enquête soit parvenue à une conclusion concernant sa plainte pour harcèlement, la requérante affirme que le fait que la Commission n'ait pas formulé de conclusion l'a privée d'une juste réparation. En outre, elle ne voit pas bien pourquoi le Directeur général lui a accordé 10 000 francs suisses dans le cadre de la procédure devant la Commission d'enquête, ni comment ce montant a été fixé.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision prise sur son premier recours devant le Comité d'appel du Siègre et, par extension, d'annuler également la décision prise sur son deuxième recours devant cet organe. Elle sollicite sa réintégration dans son ancien poste et une réparation pour les pertes qu'elle a subies du fait de la décision attaquée. Elle réclame l'équivalent de deux ans de traitement au grade P.4, échelon 3, pour le préjudice causé à sa carrière par le rejet de sa candidature; des dommages-intérêts pour tort moral au motif qu'elle a été traitée de manière injuste et indigne, que l'administration n'a pas mené d'enquête et ne lui a pas donné la possibilité d'apporter la preuve de ses allégations de harcèlement et que la Commission d'enquête du Siègre n'a pas produit de rapport concluant sur ces allégations; une réparation pour le fait que l'ONUSIDA ne lui a pas assuré un environnement de travail approprié et ne l'a pas protégée contre des procédures administratives injustes et discriminatoires; et les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS affirme que la requête n'est recevable que dans la mesure où elle conteste la décision du directeur exécutif du 8 janvier 2009 de rejeter la demande de dommages-intérêts présentée par la requérante pour le préjudice moral subi en raison du rejet de sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques, comme

elle l'avait initialement fait valoir dans son premier recours devant le Comité d'appel du Siège. La défenderesse relève que les conclusions de l'intéressée relatives aux allégations de harcèlement et au fait que l'administration n'y a pas donné suite font déjà l'objet d'une première requête devant le Tribunal. Pour ce qui est de ses conclusions relatives au rejet de sa candidature, elles sont irrecevables car frappées de forclusion dans la mesure où, même si elles ont été examinées de manière approfondie dans le cadre des deux recours formés par la requérante devant le Comité d'appel du Siège, les décisions définitives prises à leur sujet par le directeur exécutif n'ont pas été contestées par l'intéressée dans les délais prescrits. Ses conclusions concernant l'examen mené par le Comité des nominations et des promotions nouvellement constitué sont également irrecevables car frappées de forclusion. Ses conclusions concernant ses rapports d'évaluation sont elles aussi irrecevables puisqu'elle n'a pas formé de requête en temps utile pour contester la décision définitive prise par le directeur exécutif à ce sujet. En outre, la requérante a soulevé la question de ses évaluations dans sa première requête devant le Tribunal, et le principe de la chose jugée lui interdit de le faire une seconde fois. Enfin, l'OMS soutient que les conclusions de l'intéressée concernant les actes de M^{me} M. sont irrecevables dans la mesure où elle les soumet pour la première fois dans sa deuxième requête et n'a donc pas épuisé les moyens de recours interne.

Sur le fond, la défenderesse relève que la requérante s'étant déjà vu attribuer 10 000 francs suisses pour sa plainte pour harcèlement, elle n'a pas droit à des dommages-intérêts supplémentaires. Elle conteste son affirmation selon laquelle elle a été marginalisée par M^{me} M. et fait valoir que celle-ci a pris des mesures raisonnables pour répondre aux faits qui lui étaient signalés. De plus, le caractère positif des rapports d'évaluation de la requérante contredit ses affirmations selon lesquelles le retard pris pour établir ces rapports et l'hostilité présumée de M. B. ont eu une incidence sur sa candidature au poste en question.

L'Organisation nie tout préjugé personnel de la part des membres du Comité de sélection. S'il est exact que deux de ces membres étaient de la même nationalité que M. B., ils ont été choisis parce qu'ils

possédaient les connaissances techniques se rapportant au poste vacant et ils se sont acquittés correctement de leurs fonctions. En outre, cette question a été examinée de manière approfondie par le Comité d'appel du Siège lors du premier recours de la requérante.

Pour ce qui est des allégations de l'intéressée concernant l'examen mené par le Comité des nominations et des promotions nouvellement constitué, la défenderesse affirme qu'il a été effectué conformément à la décision définitive du directeur exécutif en date du 16 février 2007 et qu'il a permis de corriger l'irrégularité initiale dans la procédure relevée par le Comité d'appel du Siège.

L'OMS conteste l'affirmation selon laquelle la requérante était plus qualifiée que le candidat retenu pour le poste. Se référant à la jurisprudence, elle fait valoir que le Tribunal n'intervient dans la sélection d'un candidat que s'il apparaît que le choix s'est exercé à la suite d'une erreur de fait ou de droit ou qu'il y a eu suspicion de détournement de pouvoir; dans la requête, il n'a pas démontré l'existence d'une telle erreur ou d'un détournement de pouvoir de la part de l'Organisation.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que sa requête est recevable. Le long retard dans la procédure de recours était imputable à l'Organisation. Elle a dû attendre la décision définitive du directeur exécutif sur son premier recours, qui dépendait d'une conclusion de la Commission d'enquête concernant sa demande de dommages-intérêts, avant de pouvoir former sa deuxième requête auprès du Tribunal. Elle affirme que le fait que sa plainte pour harcèlement n'a pas été «entendue» a créé un environnement défavorable qui a influé négativement sur ses chances d'être traitée de manière équitable au cours de la procédure de sélection. En outre, ce sont les mêmes fonctionnaires qui sont impliqués dans ses deux requêtes devant le Tribunal et, selon elle, pour que sa deuxième requête puisse être examinée pleinement et équitablement, sa plainte pour harcèlement doit également être prise en compte. Elle fait observer qu'elle a soulevé la question du comportement de M^{me} M. parce qu'il constitue la preuve de l'ambiance qui régnait au cours de la procédure de sélection.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position, notamment en ce qui concerne la recevabilité de la requête. Elle insiste en outre sur le fait que la requérante a saisi la Commission d'enquête du Siège le 16 février 2006, soit après avoir été informée du résultat du concours, et que, par conséquent, la procédure de sélection ne pouvait pas être influencée par sa plainte pour harcèlement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante conteste le rejet de sa candidature au poste de responsable des Meilleures pratiques, qu'elle a occupé au bénéfice de contrats de durée déterminée à l'ONUSIDA du 16 septembre 2003 au 30 novembre 2005. Ce poste, de durée déterminée, fut mis au concours en juillet 2005. La requérante fit acte de candidature, fut retenue sur la liste restreinte et convoquée pour un entretien. Toutefois, sa candidature ne fut finalement pas retenue, ce dont elle fut informée le 30 novembre 2005, le dernier jour de son contrat. Le 16 février 2006, elle déposa une plainte officielle pour harcèlement contre M. B. auprès de la Commission d'enquête du Siège. L'issue de cette plainte pour harcèlement fait l'objet du jugement 2973, également rendu ce jour, sur la première requête de l'intéressée.

2. En mai 2006, la requérante forma un premier recours contre le rejet de sa candidature auprès du Comité d'appel du Siège, invoquant l'existence de préjugés personnels à son égard, ainsi que la violation des Règlement et Statut du personnel. Dans son rapport du 22 décembre 2006, le Comité conclut qu'il n'y avait pas «suffisamment de preuves pour établir un lien entre le fait que [M. B.] était ami avec deux des membres du Comité de sélection ou était de la même nationalité qu'eux et l'issue défavorable de la procédure de sélection pour la [requérante]». De même, le Comité estima que rien ne prouvait que M. B. agissait en coulisse pour influencer sur l'issue de la procédure de sélection. Il n'y avait pas, selon lui, de preuves suffisantes pour conclure à un préjugé personnel ou à un parti pris de la part des membres du Comité de sélection. Le Comité d'appel du Siège considéra toutefois qu'en organisant une réunion du Comité des

nominations et des promotions en l'absence d'un représentant de l'Association du personnel, l'ONUSIDA avait enfreint ses propres règles. Il recommanda donc qu'un nouveau comité des nominations et des promotions soit convoqué immédiatement, au complet, pour examiner la procédure de sélection concernant le poste de responsable des Meilleures pratiques, et en particulier l'évaluation des qualifications et compétences particulières des candidats faite par le jury chargé des entretiens. En ce qui concerne la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par la requérante, le Comité décida qu'elle serait examinée une fois que le Directeur général aurait pris une décision définitive sur la plainte pour harcèlement.

3. Le directeur exécutif accepta les recommandations du Comité d'appel du Siège et la procédure de sélection fut réexaminée par un comité des nominations et des promotions nouvellement constitué. Toutefois, la candidature de la requérante fut de nouveau rejetée. Celle-ci forma un deuxième recours auprès du Comité d'appel du Siège contre la décision de ne pas retenir sa candidature. Ce deuxième recours fut finalement rejeté.

4. En ce qui concerne la plainte pour harcèlement, la requérante se vit accorder 10 000 francs suisses à titre de réparation pour le fait que la Commission d'enquête du Siège n'avait pas pu mener à terme une enquête sur son allégation de harcèlement. Le Comité examina ensuite la question restée en suspens de la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par la requérante dans le cadre de son premier recours. Il conclut qu'il n'y avait pas lieu de recommander l'octroi de dommages-intérêts supplémentaires. Par lettre du 8 janvier 2009, la requérante fut informée que le directeur exécutif avait décidé de suivre cette recommandation. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans.

5. La requérante soutient que sa plainte pour harcèlement a influé négativement sur ses chances d'être sélectionnée pour le poste et que la procédure de sélection était opaque, entachée d'irrégularités, de préjugés personnels et de parti pris. Elle demande l'annulation de la

décision prise sur son premier recours devant le Comité d'appel du Siège, ainsi que, par extension, l'annulation de la décision prise sur son deuxième recours devant cet organe, sa réintégration dans son poste et une réparation pour les pertes qu'elle a subies en raison du rejet de sa candidature et du fait que l'ONUSIDA ne lui a pas assuré un environnement de travail approprié. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

6. L'Organisation affirme que les conclusions de la requérante sont irrecevables, soit parce qu'elles sont frappées de forclusion, soit pour défaut d'épuisement des moyens de recours interne et/ou parce qu'elles figuraient déjà dans sa première requête devant le Tribunal. À son avis, la deuxième requête devrait se limiter à la question des dommages-intérêts pour tort moral.

7. D'après la formule de requête, la décision attaquée est la décision du directeur exécutif du 8 janvier 2009 concernant la «demande pendante de dommages-intérêts pour tort moral figurant dans le premier recours [de la requérante] auprès du Comité d'appel du Siège». Il s'ensuit que la requête n'est recevable qu'en ce qu'elle se rapporte à la décision de ne pas accorder à l'intéressée des dommages-intérêts supplémentaires au titre du préjudice moral. Toutes les autres conclusions doivent être rejetées comme étant irrecevables.

8. Sur le fond, la requérante soutient que le directeur exécutif a commis une erreur en liant la conclusion relative aux dommages-intérêts concernant le rejet de sa candidature et la question des dommages-intérêts demandés dans le cadre de la plainte pour harcèlement. Elle maintient que cette dernière procédure concernait différentes allégations de harcèlement et non le préjugé personnel invoqué en liaison avec le rejet de sa candidature : même si le préjugé personnel a été influencé par le harcèlement, il s'agit de conclusions différentes qui doivent être examinées séparément.

9. Le Comité n'a pas commis d'erreur en concluant qu'il n'existait pas suffisamment de preuves pour établir l'existence d'un

préjugé personnel ou d'un parti pris de la part des membres du Comité de sélection. Ainsi, rien ne permet de considérer que la décision du directeur exécutif de ne pas accorder de dommages-intérêts supplémentaires au titre du préjudice moral devrait être infirmée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET