

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**N. (n° 3)**

**c.**

**OMS**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4599**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> S. C. N. le 9 septembre 2019 et régularisée le 11 octobre 2019, la réponse de l'OMS du 4 février 2020, la réplique de la requérante du 12 mai 2020 et la duplique de l'OMS du 14 août 2020;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste les décisions de supprimer son poste, de la réaffecter, de résilier son engagement, y compris la décision de reporter la date de résiliation, et de rejeter ses allégations de représailles.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 4240 et 4241, prononcés le 10 février 2020, relatifs aux première et deuxième requêtes de l'intéressée. En 2004, la requérante est entrée au service de l'ONUSIDA, programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS. Au moment des faits, elle travaillait à Genève (Suisse).

*Suppression de poste et réaffectation*

Dans le contexte d'une vaste restructuration, la requérante fut informée le 3 novembre 2016 que son poste de conseiller principal en information stratégique novatrice de classe D.1 était supprimé et qu'elle pouvait prétendre à participer à la procédure de réaffectation. Si aucune décision de réaffectation n'était prise ou si elle refusait une proposition de réaffectation, son engagement serait résilié conformément à l'article 1050.8 du Règlement du personnel.

Plus tard dans le mois, elle demanda à participer à la procédure de réaffectation et soumit le formulaire requis. Dans le répertoire des postes vacants, elle recensa cinq postes de classe P.5 pour lesquelles elle estimait remplir les critères essentiels. Ces postes, tous situés à Genève, étaient ceux qu'elle préférait parce qu'elle était «contrainte de rester en Suisse, car [sa] famille a[vait] demandé la naturalisation suisse»\*. Elle ajouta que son mari avait investi beaucoup de temps dans la création d'une «association suisse»\* et que «son activité commenç[ait] juste à se développer»\*, et qu'il devait pouvoir prendre un vol direct pour le Canada en cas d'urgence pour s'occuper de son père qui souffrait d'un grave problème de santé. En outre, sa fille devait terminer son année scolaire en Suisse. Elle fut informée en décembre 2016 qu'elle était réaffectée au poste D.1 de conseiller principal pour l'accélération de l'innovation, en Afrique du Sud, et que la durée normale d'affectation dans ce lieu d'affectation était de quatre ans. Fin janvier 2017, l'avocat de la requérante informa l'administration que celle-ci refusait la réaffectation. Après avoir été informée que sa date de réaffectation était le 30 juin 2017, la requérante écrivit elle-même à l'administration mi-février 2017 pour confirmer qu'elle refusait d'être réaffectée, comme indiqué précédemment par son avocat. Elle demanda un réexamen des décisions de supprimer son poste et de la réaffecter, et se vit opposer un refus le 10 avril 2017. Elle introduisit un recours contre cette décision devant le Comité d'appel mondial de l'OMS, qui fut enregistré comme l'affaire n° 14 du Comité d'appel mondial.

---

\* Traduction du greffe.

*Représailles et résiliation d'engagement initiale*

En septembre 2016, la requérante écrivit au Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) pour demander une protection contre des représailles, car, en janvier 2016, elle avait déposé une plainte interne pour harcèlement à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, la directrice exécutive adjointe du Département gestion et gouvernance. Sur les conseils de l'IOS, elle déposa, le 31 janvier 2017, une demande de protection contre des représailles auprès du haut responsable de l'éthique. Étant donné que ses allégations de représailles visaient la supérieure hiérarchique directe du haut responsable de l'éthique, elle invoqua un potentiel conflit d'intérêts de la part de ce dernier, ce qu'il nia. Le 19 avril 2017, ce haut responsable informa la requérante que sa demande de protection avait été rejetée par le Directeur exécutif sur la base du rapport qu'il avait présenté.

Entre-temps, le 20 mars 2017, la requérante fut informée que, comme elle avait refusé la réaffectation proposée, son engagement serait résilié à compter du 30 juin 2017. Le lendemain, soit le 21 mars 2017, elle fut placée en congé de maladie certifié. En mai 2017, elle demanda le réexamen de la décision du 19 avril 2017 de rejeter sa demande de protection contre des représailles et de la décision de résilier son engagement. Sa demande fut rejetée par une décision du 13 juillet 2017, qu'elle contesta le 13 octobre 2017. Ce deuxième recours fut enregistré comme l'affaire n° 23 du Comité d'appel mondial.

*Report de la date de résiliation d'engagement*

Début mai 2017, la requérante demanda que la «date prévue de [sa] cessation de service»\* soit reportée au-delà du 30 juin 2017, car elle était en congé de maladie prolongé. Sa demande fut accueillie et la date de résiliation fut reportée au 21 juillet 2017. Le 19 juillet 2017, elle obtint un avis médical la déclarant apte à reprendre le travail à temps plein à compter du 24 juillet 2017. Le 20 juillet 2017, elle fut informée que son engagement était prolongé jusqu'au 24 juillet 2017, date à laquelle elle cessa effectivement son service. En septembre, elle déposa une demande de réexamen de la décision de résiliation du 20 juillet 2017,

---

\* Traduction du greffe.

qui fut rejetée. Elle se vit néanmoins octroyer une indemnité de 1 500 dollars des États-Unis en lieu et place d'une rectification de la date effective de cessation de service, à titre de dépens et de «dommages-intérêts». Il était en effet indiqué que le 25 juillet 2017 aurait pu être une date de résiliation d'engagement plus appropriée compte tenu de l'article 1090.2 du Règlement du personnel et du fait que son lieu de résidence était au Canada. Elle introduisit un recours contre cette décision, qui fut enregistré comme l'affaire n° 54 du Comité d'appel mondial.

Le Comité d'appel mondial joignit les trois recours et rendit un rapport unique le 12 avril 2019. Il conclut que la décision de supprimer le poste de la requérante avait été prise conformément au cadre réglementaire et était fondée sur des motifs objectifs, relevant en particulier qu'elle était étayée par des justifications objectives liées aux programmes et au budget, et qu'il existait un lien évident entre les objectifs de la restructuration et les mesures proposées, qui comprenaient la suppression de plusieurs postes. Le Comité d'appel mondial ne constata aucune irrégularité ou preuve de mauvaise foi ou de parti pris. Concernant la procédure de réaffectation, il estima que l'organisation avait déployé tous les efforts raisonnables pour réaffecter la requérante après la suppression de son poste. Le nombre d'agents dont le poste avait été supprimé dépassait le nombre de postes disponibles, et la requérante s'était vu proposer un poste correspondant à ses compétences, à son expérience et à sa classe, mais dans un lieu où elle ne souhaitait pas s'installer pour des raisons personnelles. Le Directeur exécutif de l'ONUSIDA avait avancé des motifs objectifs pour justifier la réaffectation de l'intéressée au poste D.1 en Afrique du Sud et le fait qu'il n'avait pas suivi la recommandation du Comité mobilité et réaffectation visant à affecter celle-ci à un poste P.5 en Suisse. Sa décision était raisonnable et tenait compte des meilleurs intérêts de l'organisation et de la requérante. Le Comité d'appel mondial estima également que rien ne permettait d'établir que la réaffectation avait été proposée en représailles de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante. Au sujet de la date de la résiliation de l'engagement de l'intéressée, le Comité était convaincu que le directeur des Services de santé et de bien-être du personnel disposait de suffisamment d'éléments

de preuve objectifs pour conclure que la requérante était capable d'exercer ses fonctions à compter du 24 juillet 2017. En effet, le directeur l'avait orientée vers un médecin extérieur pour obtenir des informations sur son état de santé et sur sa capacité d'exercer ses fonctions, et, de fait, pour confirmer ou non qu'elle était bien dans l'incapacité d'exercer ses fonctions jusqu'au 21 août 2017, comme indiqué sur le certificat médical qu'elle avait fourni. Enfin, le Comité d'appel mondial ne trouva aucune preuve de conflit d'intérêts de la part du Directeur exécutif.

Par une décision datée du 11 juin 2019, la Directrice exécutive par intérim informa la requérante que les décisions contestées avaient été prises conformément au cadre réglementaire et qu'elle approuvait la conclusion du Comité d'appel mondial selon laquelle rien ne permettait d'établir que les décisions contestées étaient entachées de mauvaise foi, de partialité ou de parti pris à son égard, que des faits essentiels avaient été négligés ou qu'une erreur de fait ou de droit avait été commise. En conséquence, ses recours étaient rejetés. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle demande également à être réintégrée avec plein effet rétroactif, à un poste D.1 correspondant à sa formation, à ses compétences et à son expérience ou, à défaut, que lui soient accordés des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à l'ensemble des traitements, cotisations de pension et d'assurance-maladie, indemnités, augmentations d'échelon, droits et autres émoluments qu'elle aurait perçus à compter de la date de sa résiliation d'engagement irrégulière (24 juillet 2017) jusqu'à la date de fin de son contrat, soit le 31 juillet 2018, et que lui soient remboursées les cotisations d'assurance-maladie qu'elle a dû payer en urgence pour les six mois qui ont suivi la résiliation brutale de son engagement. Elle réclame des «dommages-intérêts pour dommage indirect, pour tort moral et à titre exemplaire»\* d'un montant d'au moins 1 241 000 dollars des États-Unis à raison du traitement irrégulier et blessant qu'elle a subi, de la résiliation abusive de son engagement et de l'atteinte portée à ses perspectives de carrière, ainsi que pour

---

\* Traduction du greffe.

représailles. Elle réclame des dépens et des intérêts sur toutes les sommes qui lui seront accordées, au taux de 5 pour cent l'an à compter du 24 juillet 2017 et jusqu'à la date où la décision du Tribunal sera pleinement mise en œuvre. Enfin, elle réclame toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête comme irrecevable en ce que la requérante formule des allégations relatives à sa réaffectation précédente avec effet au 1<sup>er</sup> février 2016, à la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement, à des demandes tendant à faire reconnaître son congé de maladie comme imputable au service, et à des demandes liées à une maladie professionnelle. Ces allégations portent sur des questions dépassant le cadre de la décision attaquée, sont «redondantes»\*, sans pertinence, contraires à l'autorité de la chose jugée, tardives et/ou concernent des procédures dans le cadre desquelles les voies de recours interne n'étaient pas épuisées au moment du dépôt de la requête. Pour le surplus, elle estime que la requête doit être rejetée comme dénuée de fondement. L'OMS est opposée à la réintégration de la requérante et indique que celle-ci n'a fourni aucune raison valable pour justifier l'octroi de dépens. Toutefois, si des dépens étaient octroyés, l'OMS demande que leur versement soit subordonné à la «réception des factures et des preuves de paiement et à l'impossibilité pour la requérante de prétendre à un remboursement par d'autres sources»\*.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante conteste la décision attaquée, datée du 11 juin 2019, dans laquelle la Directrice exécutive par intérim a fait siennes les conclusions du Comité d'appel mondial concernant les décisions que l'intéressée avait contestées dans ses recours internes, ainsi que la recommandation du Comité d'appel mondial tendant au rejet de ses recours.

---

\* Traduction du greffe.

2. Dans ses recours devant le Comité d'appel mondial, la requérante avait essentiellement contesté la décision de supprimer son poste de conseiller principal en information stratégique novatrice, qu'elle occupait au moment des faits après y avoir été réaffectée à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 (sa première réaffectation). Elle avait été informée de cette décision le 3 novembre 2016. Elle alléguait que celle-ci avait été prise de mauvaise foi et que le processus y ayant abouti était injuste et entaché de parti pris et de partialité. Elle avait également contesté la décision de la réaffecter à un poste de conseiller principal pour l'accélération de l'innovation, en Afrique du Sud. Elle en avait été informée le 22 décembre 2016 mais avait décliné l'offre pour des raisons familiales, ce qui avait entraîné la résiliation de son engagement. Elle prétendait que la procédure de réaffectation était entachée d'irrégularités et d'iniquité, ainsi que d'un conflit d'intérêts et d'un parti pris à son égard de la part de la directrice exécutive adjointe du Département gestion et gouvernance, qui, d'après la requérante, aurait pris la décision en représailles de la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée à son encontre. De plus, la requérante avait contesté la décision de résilier son engagement, qui avait abouti à son départ de l'ONUSIDA avec effet à compter du 24 juillet 2017. Elle soutenait que cette décision était illégale, qu'elle avait été prise dans l'intention de lui nuire et qu'elle était entachée de parti pris à son égard.

3. Le Comité d'appel mondial a conclu que l'exercice de redistribution des postes avait respecté les procédures énoncées dans la note d'information HRM/IN 2016-9bis relative à la redistribution révisée des postes pour 2016 et que la décision de supprimer le poste de conseiller principal en information stratégique novatrice qu'occupait la requérante avait été prise conformément au cadre réglementaire applicable. Il n'a identifié ni vice ni preuve de parti pris ou de mauvaise foi. Concernant la décision de réaffecter la requérante au poste en Afrique du Sud, le Comité d'appel mondial a principalement conclu qu'elle avait été prise conformément au cadre réglementaire applicable et qu'elle n'était pas entachée de conflit d'intérêts, de parti pris ou de mauvaise foi, et ne constituait pas une mesure de représailles de la part de la directrice exécutive adjointe du Département gestion et gouvernance.

Le Comité a également conclu que la décision de résilier l'engagement de la requérante ne violait pas le cadre réglementaire applicable. Il a par ailleurs conclu que la décision de résilier son engagement avec effet à compter du 24 juillet 2017 était légale et n'avait pas été prise en violation du devoir de sollicitude de l'ONUSIDA à l'égard de la requérante.

4. Avant de statuer sur le fond de la requête, il y a lieu d'examiner deux questions de procédure. La première concerne l'argument de l'ONUSIDA selon lequel toutes les allégations liées à trois aspects de la requête sont irrecevables, dès lors qu'elles dépassent le cadre de l'affaire, sont «redondantes»\*, sans pertinence, contraires à l'autorité de la chose jugée, tardives et/ou concernent des procédures dans le cadre desquelles les voies de recours interne n'étaient pas épuisées au moment du dépôt de la requête. Les aspects irrecevables, selon l'ONUSIDA, porteraient sur la décision relative à la première réaffectation de la requérante (qui fait l'objet du jugement 4240), sur la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement (qui fait l'objet du jugement 4241), sur des allégations relatives à des demandes tendant à faire reconnaître son congé de maladie comme imputable au service (qui font l'objet de la quatrième requête de l'intéressée) et sur des demandes liées à une maladie professionnelle. Toutefois, la requérante déclare qu'elle ne conteste pas les questions portant sur sa première réaffectation, sa plainte pour harcèlement ou sa «maladie imputable au service», pour lesquelles elle a engagé des procédures distinctes. Elle ne fait que les mentionner en vue de préciser pour le Tribunal le contexte général de sa situation professionnelle au moment de la suppression de son poste et de sa réaffectation en Afrique du Sud, et, finalement, de la résiliation de son engagement. Il est clair que ces allégations, en ce qu'elles peuvent concerner ces autres questions, ne visent qu'à établir certains aspects de l'illégalité des décisions de supprimer son poste, de la réaffecter en Afrique du Sud et de résilier son engagement, et les conclusions de la requérante ne vont pas au-delà. Celle-ci était donc libre de suivre cette voie (voir, par exemple, les jugements 4241, au considérant 7, et 4149, au considérant 7).

---

\* Traduction du greffe.



5. En second lieu, sur la formule de requête, la requérante a coché la case indiquant qu'elle sollicite la tenue d'un débat oral, conformément à l'article 12, paragraphe 1, du Règlement du Tribunal. Le Tribunal note que l'intéressée n'a désigné aucun témoin et n'a fait mention d'aucun débat oral dans ses écritures. Il n'ordonnera pas la tenue d'un tel débat, car il estime être en mesure de statuer sur les questions dont il est saisi en l'espèce au vu des écritures détaillées et des pièces produites par les parties.

6. La requérante conteste la légalité de la procédure devant le Comité d'appel mondial. Elle soutient, premièrement, que la décision attaquée devrait être annulée, car ledit comité n'a pas ordonné à l'ONUSIDA de produire certains documents qu'elle avait demandés pendant la procédure de recours interne. Il ressort notamment de la jurisprudence du Tribunal, par exemple du considérant 5 du jugement 4023, qu'en règle générale un fonctionnaire doit avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre, et cette autorité ne saurait normalement lui opposer le caractère confidentiel de tels documents. Il s'ensuit qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été communiqué au fonctionnaire concerné.

7. Dans ses recours internes, la requérante a demandé au Comité d'appel mondial d'ordonner à l'ONUSIDA de produire un certain nombre de documents. Le Comité a rejeté cette demande au motif qu'elle était formulée en termes généraux et ne comportait pas d'explication quant à la pertinence desdits documents pour le recours. Il a finalement ordonné à l'ONUSIDA de communiquer les informations visées dans la demande pour certains des documents. Il a également demandé à l'ONUSIDA de communiquer des informations expliquant les motifs de la suppression du poste de la requérante, des informations sur le contexte de la création du poste en Afrique du Sud en vue de la réaffectation de celle-ci, des informations indiquant si le poste avait été inscrit dans le répertoire des postes vacants résultant de l'exercice de redistribution des postes, ainsi que des informations sur les raisons pour lesquelles le poste de la requérante avait été supprimé.

8. Toutefois, il est clair que la demande de documents de la requérante a été formulée en termes si larges que le Tribunal ne peut que conclure qu'elle relevait d'une prospection à l'aveugle, qui n'est pas acceptable. De plus, la requérante n'a pas expliqué en quoi les documents visés étaient pertinents dans le cadre de l'affaire. En outre, le rapport du groupe d'experts indépendant auquel la requérante renvoie est sans pertinence, car il ne vise pas précisément l'intéressée ou les décisions qu'elle conteste. C'est donc à juste titre que le Comité d'appel mondial a refusé la production de ces documents. Il s'ensuit que l'argument de la requérante selon lequel la décision attaquée devrait être annulée conformément à la jurisprudence telle qu'elle ressort des considérants 16 à 20 du jugement 3586, au motif qu'en refusant d'ordonner à l'ONUSIDA de produire les documents demandés, le Comité d'appel mondial n'aurait pas tenu compte de tous les faits pertinents concernant les décisions contestées, est dénué de fondement.

9. La requérante prétend qu'il y avait conflit d'intérêts, car le Comité d'appel mondial avait la même composition que lorsqu'il avait examiné son recours précédent à l'origine de sa deuxième requête; de ce fait, ses membres ont été influencés par leurs conclusions sur ce recours, en particulier celle selon laquelle ses allégations de harcèlement n'étaient pas étayées par les faits. Toutefois, le fait que certains membres du Comité d'appel mondial avaient siégé dans le cadre d'un recours précédent et étaient parvenus à des conclusions défavorables à la requérante ne les empêchait pas d'examiner le recours en cause en l'espèce, contrairement à ce qu'affirme l'intéressée. Son argument selon lequel, pendant la procédure de recours interne, elle aurait été informée qu'un haut fonctionnaire du Département de la gestion des ressources humaines contre lequel elle avait formulé des allégations de faute auprès de l'IOS avait pris part à un échange de courriels avec le Comité d'appel mondial en mars 2017 concernant la vacance du poste auquel elle était réaffectée ne permet pas d'invoquer la jurisprudence relative aux conflits d'intérêts. Il n'y a pas non plus eu de conflit d'intérêts dû au fait que, comme le prétend la requérante, certains des profils de poste publiés dans le cadre de la procédure de réaffectation auraient été signés par les personnes que le Tribunal a reconnues

comme étant celles qui l'avaient harcelée. La conclusion relative au conflit d'intérêts est donc dénuée de fondement.

10. S'agissant de l'examen de l'argument selon lequel la suppression du poste de la requérante était illégale, il convient tout d'abord de noter que l'article 1.2 du Statut du personnel – lu conjointement avec le document intitulé «Introduction au statut et au règlement de l'OMS pour les personnes nommées à l'ONUSIDA» – prévoit que tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur exécutif. L'article 9.2 prévoit pour sa part que le Directeur exécutif peut résilier le contrat d'un membre du personnel, notamment si les nécessités du service exigent la suppression de son poste ou une réduction de personnel. Il prévoit également que le contrat d'un membre du personnel peut être résilié si l'intéressé refuse une réaffectation équitable ou néglige d'y donner suite.

11. En outre, il est de jurisprudence constante que les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, telle une suppression de poste, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Ce dernier ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'organisation. Mais toute décision de supprimer un poste n'en doit pas moins être justifiée par des raisons objectives et ne saurait avoir pour but d'éloigner un fonctionnaire considéré comme indésirable. Déguiser de la sorte les buts d'une mesure de restructuration constituerait un détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 4353, au considérant 6). La jurisprudence admet bien entendu que les organisations internationales puissent, en vue d'obtenir une plus grande efficacité ou de réaliser des économies budgétaires, procéder à des restructurations entraînant des redéfinitions de postes et des réductions d'effectifs. Mais les décisions individuelles prises dans le cadre de telles restructurations n'en doivent pas moins respecter, dans chaque cas, l'ensemble des règles juridiques applicables et, en particulier, les droits fondamentaux des agents concernés (voir, par exemple, le jugement 4353, au considérant 7).

12. Une fois la décision prise concernant la suppression d'un poste, le fonctionnaire concerné doit avoir accès à un mécanisme institutionnel de soutien pour l'aider à trouver une nouvelle affectation (voir, par exemple, le jugement 4353, au considérant 7).

13. L'allégation de la requérante selon laquelle la décision de supprimer son poste était une mesure de représailles qui avait été prise pour se débarrasser d'elle en raison de la procédure qu'elle avait engagée contre la directrice exécutive adjointe du Département gestion et gouvernance et d'autres membres du personnel relève de la spéculation et est donc dénuée de fondement. La requérante ne produit aucune preuve convaincante, même indirectement, d'un lien de causalité entre la décision de supprimer son poste et les procédures pour harcèlement qu'elle avait engagées. Pour des raisons similaires, ses allégations selon lesquelles la décision de supprimer son poste était entachée de parti pris à son égard, de partialité et de malveillance sont également infondées.

14. La requérante soutient que le Comité d'appel mondial n'aurait pas tenu compte de certains faits et aurait tiré d'autres faits des conclusions erronées. Elle prétend que le Comité d'appel mondial aurait ignoré ses arguments selon lesquels le poste auquel elle a été affectée en janvier 2016 avait été créé spécialement pour elle afin de l'éloigner d'un «environnement délétère»\*. Elle prétend également que les contraintes financières invoquées pour justifier le processus de redistribution des postes, qui a abouti à la suppression de son poste, devaient être connues au moment de la création de son nouveau poste. Elle maintient que soit l'ONUSIDA savait à l'époque qu'elle ne disposait pas des fonds nécessaires pour la maintenir en poste, soit elle a agi de mauvaise foi en invoquant des contraintes financières pour justifier la suppression de son poste. Ces arguments sont dénués de fondement.

---

\* Traduction du greffe.

15. D'après la conclusion du Comité d'appel mondial, entérinée dans la décision attaquée, l'ONUSIDA a entrepris l'exercice de redistribution des postes en 2016 pour faire face à ses lourdes contraintes financières de l'époque. Le Comité a conclu, en fait, que l'exercice pouvait se justifier par la nécessité de renforcer l'efficacité des programmes de l'ONUSIDA dans les régions du monde les plus touchées par la propagation du sida, y compris en Afrique. Le Tribunal ne voit aucune raison objective pour laquelle le poste de la requérante aurait dû être exclu des conséquences de l'exercice de redistribution des postes du fait qu'il avait été créé en janvier 2016. Les fonctionnaires de l'ONUSIDA ont d'abord été informés le 24 mars 2016 que le Directeur exécutif avait engagé un exercice de restructuration pour permettre à l'organisation de réaliser les objectifs fixés dans la stratégie de l'ONUSIDA pour 2016-2021. Par la suite, à partir d'avril 2016, les membres du personnel ont été régulièrement informés de l'état d'avancement de la restructuration par des communications écrites et lors de réunions d'information, notamment par le Directeur exécutif qui a adressé un courriel à tous les membres du personnel le 31 août 2016 et a fait une déclaration lors d'une réunion d'information le 28 septembre 2016. Le courriel que la requérante a adressé le 4 octobre 2016 au président de l'association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, à la suite d'une réunion d'information, dans lequel elle soulevait des questions sur les éventuelles conséquences de l'exercice sur son poste, montre qu'elle était consciente des conséquences que cet exercice pouvait avoir. Le 3 novembre 2016, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a informé la requérante que son poste était supprimé par suite de l'exercice en question et lui a communiqué les raisons de cette décision dans des termes conformes à la jurisprudence du Tribunal concernant les raisons à donner pour justifier une décision de suppression de poste.

16. L'argument de la requérante selon lequel l'administration aurait fait preuve de malveillance et de mauvaise foi en omettant de la consulter, alors qu'elle était fonctionnaire de classe D.1, au sujet de la suppression de son poste ou de tout autre poste dans sa division est dénué de fondement. Les pièces qu'elle produit ne permettent pas non

plus d'établir la malveillance ou la mauvaise foi. En outre, son argument selon lequel le Comité d'appel mondial aurait dû tenir compte des informations relatives à l'absence de raisons objectives pour justifier la suppression de plusieurs postes ne saurait davantage prospérer. Son argument selon lequel les décisions de suppression de poste n'ont fait l'objet d'aucune procédure équitable, documentée ou transparente, notamment du fait qu'aucun comité d'examen n'a été établi en violation du paragraphe 50 de la section III.10.11 du Manuel électronique, est dénué de fondement, dès lors que cette disposition n'impose pas l'établissement d'un tel comité d'examen.

17. En plus de notifier à la requérante la décision du Directeur exécutif de supprimer son poste, conformément à l'exigence énoncée à l'article 1050.6 du Règlement du personnel, la lettre du directeur du Département de la gestion des ressources humaines du 3 novembre 2016 l'informait également qu'elle pouvait prétendre à participer à la procédure de réaffectation subséquente dans le cadre de laquelle des efforts raisonnables seraient déployés afin de la nommer à un poste vacant pour une période de réaffectation allant jusqu'à six mois à compter de la date de réception de cette lettre. La lettre communiquait également des informations de base sur la procédure de réaffectation qui serait gérée par le Comité mobilité et réaffectation, conformément à l'article 1050.5 du Règlement du personnel et à la note d'information HRM/IN 2013-10. De l'avis du Tribunal, dans les circonstances de l'espèce, c'est à juste titre que le Comité d'appel mondial a conclu que la décision de supprimer le poste que la requérante occupait avait été prise conformément au cadre réglementaire, était fondée sur des motifs objectifs et n'était pas entachée de mauvaise foi ou de parti pris. En conséquence, dans la décision attaquée, la Secrétaire exécutive n'a pas commis d'erreur en entérinant la conclusion et la recommandation du Comité d'appel mondial sur ce fondement.

18. La requérante prétend que la résiliation de son engagement avec effet à compter du 24 juillet 2017 était illégale, parce que la procédure de réaffectation était viciée et que son engagement a été résilié alors qu'elle était en congé de maladie. Ce dernier argument est

dénué de fondement, comme la Secrétaire exécutive l'a estimé à juste titre dans la décision attaquée en entérinant la conclusion du Comité d'appel mondial. Le préavis de résiliation de l'engagement de la requérante est daté du 20 mars 2017. Le médecin du personnel a informé le directeur du Département de la gestion des ressources humaines que l'intéressée était déclarée apte à reprendre le travail à compter du 24 juillet 2017, après quoi ledit directeur a informé celle-ci que son engagement prendrait fin à cette même date. Cette décision n'a pas violé l'une des dispositions faisant exception de la section III.10.5.10 du Manuel électronique, qui prévoit que si le médecin du personnel estime qu'un membre du personnel n'est pas capable d'exercer ses fonctions à la date prévue de cessation de l'emploi, l'engagement est prolongé pendant la durée de la maladie. De plus, il n'existe pas de règle ou de principe qui interdisait à l'ONUSIDA de notifier à la requérante la date de la résiliation de son engagement pendant qu'elle était en congé de maladie.

19. En ce qui concerne la réaffectation des membres du personnel, le Tribunal a reconnu que le chef exécutif d'une organisation internationale disposait, dans l'intérêt de celle-ci, d'un large pouvoir d'appréciation en la matière. Ce pouvoir est consacré par l'article 1.2 du Statut du personnel, qui prévoit que tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation. Le Tribunal a donc déclaré qu'il ne peut censurer une décision visant à réaffecter un membre du personnel que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement inexactes. Le Tribunal a toutefois rappelé que l'organisation doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau de responsabilité que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications (jugement 4240, considérant 5).

En outre, l'article 1050.4 du Règlement du personnel indique que la considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné, et que le Directeur exécutif peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel. L'article 1050.5.2 prévoit que, durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.4. En application de l'article 1050.3, les membres du personnel peuvent être réaffectés à des postes vacants de la même classe que le poste devant être supprimé ou d'une classe immédiatement inférieure. Conformément à l'article 1050.6, la période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois. L'article 1050.9 indique que les résiliations prévues dans cet article sont subordonnées à un préavis d'au moins trois mois pour les membres du personnel engagés pour une durée déterminée.

20. Le Comité d'appel mondial, dont le raisonnement et les conclusions ont été entérinés par la Directrice exécutive dans la décision attaquée, a rejeté à juste titre l'argument de la requérante selon lequel le processus de réaffectation était entaché de vices de procédure ou de fond du fait que les profils de poste figurant dans le répertoire avaient été mis à jour entre le 4 et le 18 novembre 2016. Le Comité a fait observer que le poste auquel la requérante avait été réaffectée en Afrique du Sud avait été publié dans le répertoire dès le 4 novembre 2016 avec le profil de poste correspondant. Il a relevé que la requérante n'apportait la preuve de modifications que dans un seul profil au cours de la période précédant sa demande de réaffectation du 25 novembre 2016. Il a conclu à juste titre, contrairement à ce qu'affirme la requérante, que le changement de titre du fonctionnaire dûment habilité dans le profil de poste ne constituait pas une violation des garanties d'une procédure régulière.



21. Le Comité d'appel mondial a conclu que le Directeur exécutif avait fourni des motifs objectifs à l'appui de sa décision visant à réaffecter la requérante au poste en Afrique du Sud qui servait au mieux les intérêts de l'ONUSIDA. Le Comité d'appel mondial a également indiqué que, même si le Comité mobilité et réaffectation avait recommandé qu'elle soit réaffectée à un poste P.5 à Genève tout en conservant sa classe D.1, compte tenu de son expérience et de ses qualifications en matière de stratégies novatrices, la décision de la réaffecter au poste en Afrique du Sud, en maintenant sa classe D.1, satisfaisait à l'obligation de l'ONUSIDA de déployer des efforts raisonnables pour réaffecter la requérante, conformément à l'article 9.2 du Statut du personnel. Le Comité d'appel mondial a ajouté que les postes vacants auxquels la requérante aurait pu être réaffectée, et qui n'étaient pas occupés par d'autres membres du personnel concernés par l'exercice de redistribution des postes de 2016, étaient limités. Toutefois, la dernière conclusion du Comité d'appel mondial, selon laquelle la réaffectation de la requérante au poste en Afrique du Sud était raisonnable «compte tenu du caractère obligatoire de la politique de mobilité HRM/IN, 2014-4»\*, était erronée.

22. Dès lors que la réaffectation de la requérante résultait de la suppression de son poste dans le cadre de l'exercice de redistribution des postes de 2016, celle-ci relevait de la note d'information HRM/IN 2016-8 et non de la politique de mobilité obligatoire. C'est ce qui ressort de la directive, publiée le 2 novembre 2016, dans laquelle le Directeur exécutif informait les membres du personnel dont le poste avait été supprimé à la suite de l'exercice de redistribution des postes qu'ils auraient la préférence «par rapport aux candidats à qualifications égales participant à la mobilité et à ceux qui ser[ai]ent exceptionnellement autorisés à se porter candidats aux postes inscrits dans le répertoire»\*. La lettre que le directeur du Département de la gestion des ressources humaines a adressée à la requérante le 30 janvier 2015 informait simplement celle-ci de la décision du Directeur exécutif de modifier son poste et de «le soumettre à rotation selon un calendrier établi par le

---

\* Traduction du greffe.

Directeur exécutif»\*. Aucune décision ultérieure n'a soumis la requérante à la politique de mobilité. C'est donc à tort que le Comité d'appel mondial a estimé que la réaffectation de la requérante relevait de la politique de mobilité obligatoire et que le Directeur exécutif a entériné ce point de vue dans la décision attaquée. En conséquence, la procédure de réaffectation était viciée et le refus par la requérante de l'affectation en Afrique du Sud faisant suite à cette procédure viciée ne pouvait pas justifier la résiliation de son engagement. La décision attaquée doit être annulée en ce qu'elle a entériné les conclusions du Comité d'appel mondial selon lesquelles la procédure de réaffectation et la décision de résilier l'engagement de la requérante étaient légales.

23. En raison du vice dont la procédure de réaffectation était entachée, la requérante a perdu la possibilité d'obtenir un autre poste au sein de l'ONUSIDA. Son engagement a été illégalement résilié le 24 juillet 2017 en conséquence de la procédure de réaffectation viciée, alors que son contrat en cours devait expirer le 31 juillet 2018. Compte tenu des circonstances et du temps écoulé, il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de la requérante. Toutefois, comme l'intéressée a perdu une chance appréciable d'obtenir un autre poste au sein de l'ONUSIDA et de continuer à y travailler, elle a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel, que le Tribunal évalue à 80 000 dollars des États-Unis.

24. Le Tribunal fera droit à la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par la requérante à raison du stress, de l'anxiété, de l'épuisement physique et de l'humiliation qu'elle a subis, ainsi que des effets néfastes que la décision illégale relative à sa réaffectation et la résiliation de son engagement ont eus sur sa carrière. Elle se verra donc accorder à ce titre des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis. Elle se verra également accorder la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens. Toutefois, la requérante n'apportant aucune preuve permettant d'établir que les décisions illégales étaient entachées de malveillance, d'animosité, de discrimination ou de partialité à son égard ou qu'elles constituaient des

---

\* Traduction du greffe.

actes de représailles à son encontre, sa demande de dommages-intérêts exemplaires doit être rejetée (voir, par exemple, le jugement 4240, au considérant 8).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée est annulée dans la mesure précisée au considérant 22 du présent jugement.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel conformément au considérant 23 du présent jugement.
3. L'OMS versera également à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral conformément au considérant 24 du présent jugement.
4. Elle versera également à la requérante la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ