

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**P.-E.**

**c.**

**OMC**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4817**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M<sup>me</sup> M. P.-E. le 30 juillet 2019, le mémoire en réponse de l'OMC du 14 novembre 2019, la réplique de la requérante du 30 janvier 2020, la duplique de l'OMC du 3 avril 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 25 mai 2020 et les observations finales de l'OMC du 30 juin 2020;

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 attaque une décision ordonnant une nouvelle enquête sur une faute qu'elle aurait commise et suspendant les mesures disciplinaires dans l'attente de la nouvelle enquête et d'une nouvelle décision en la matière. Elle conteste cette décision dans la mesure où celle-ci maintenait la conclusion selon laquelle elle avait commis une faute.

La requérante, ressortissante espagnole, est entrée au service de l'OMC en août 2002 en tant que fonctionnaire recrutée sur le plan international. Au moment de son recrutement, le Costa Rica avait été défini comme son «foyer» aux fins de la disposition 104.7 du Règlement du personnel, aux motifs que son époux et leurs enfants

avaient la nationalité costaricienne, qu'elle possédait des biens immobiliers au Costa Rica et y passait du temps, et qu'elle n'avait pas de famille en Espagne.

En juin 2017, à l'issue d'un audit interne concernant les droits au congé dans les foyers, le Bureau du contrôle interne publia un rapport concluant notamment que les directives de la Division des ressources humaines à l'intention du personnel s'écartaient parfois du Règlement du personnel de l'OMC et n'étaient pas toujours correctement ou systématiquement appliquées, que divers contrôles internes n'avaient pas été mis en place pour garantir le traitement efficace des droits au congé dans les foyers et que l'Unité des voyages ne contrôlait pas toujours minutieusement les demandes de voyages et les documents justificatifs. Le rapport mettait en évidence le cas de la requérante comme étant non conforme à la règle selon laquelle la destination du congé dans les foyers devait en principe correspondre au pays d'origine, et recommandait à la Division des ressources humaines d'analyser si le droit au congé dans les foyers et la destination du congé dans les foyers de l'intéressée étaient acceptables et justifiés et, s'il existait des raisons impérieuses de procéder à un changement à cet égard, de demander au Directeur général de prendre une décision.

Le 14 juillet 2017, le directeur de la Division des ressources humaines écrivit à la requérante pour lui demander de communiquer des documents justifiant la définition de son foyer. De plus, lors d'une réunion tenue ce même jour avec la requérante et son époux, le directeur de la Division des ressources humaines mentionna la déclaration de situation familiale incomplète concernant les revenus de 2016 et reçut l'assurance que les documents demandés seraient communiqués la semaine suivante. Après avoir reçu de nouvelles demandes à ce sujet les 31 juillet et 1<sup>er</sup> août 2017, la requérante écrivit un courriel au directeur de la Division des ressources humaines le 25 août 2017, dans lequel elle exprimait des doutes quant à la légalité et à la légitimité de l'enquête du Bureau du contrôle interne et affirmait que la décision de désigner le Costa Rica comme son «foyer» avait été prise au moment de son recrutement en 2002 conformément aux dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel et qu'elle n'était pas sujette à

modification. Du 26 août au 26 novembre 2017, la requérante fut temporairement détachée de l'OMC à l'Université de Hong Kong.

Le 13 novembre 2017, le chef du Bureau du contrôle interne écrivit à la requérante pour lui demander des documents précis, à des fins d'éclaircissement, concernant le lieu désigné pour son congé dans les foyers et les dates exactes de son congé dans les foyers en 2016, ainsi que la confirmation que tous les originaux et toutes les copies des billets d'avion et cartes d'embarquement à son nom et au nom des personnes à charge qui l'accompagnaient avaient été soumis à l'Unité des voyages. Le chef du Bureau du contrôle interne lui demanda également de confirmer que son époux n'avait pas perçu de revenus non déclarés dans les déclarations de situation familiale soumises pour les années 2015 et 2016. Enfin, il demanda des informations concernant les dates auxquelles son époux s'était rendu au Costa Rica depuis janvier 2015, ainsi que les pièces justificatives correspondantes. La requérante répondit le lendemain qu'il lui serait difficile de rassembler toutes les informations demandées pendant qu'elle était à Hong Kong. Elle communiqua néanmoins les documents demandés le 27 novembre 2017 puis à deux dates ultérieures. Le 7 décembre 2017, elle transmit une autorisation signée permettant au Bureau du contrôle interne de se renseigner sur les revenus de son époux directement auprès d'un employeur et elle informa la Division des ressources humaines de son intention de ne pas renouveler la carte de légitimation de son époux, compte tenu des doutes soulevés quant au fait qu'ils remplissaient les conditions prévues par le droit suisse. Le 11 décembre 2017, la requérante communiqua les documents rectifiés concernant les revenus de son époux.

Le 14 décembre 2017, le Bureau du contrôle interne ouvrit une enquête officielle sur une possible faute de la requérante sur la base d'informations selon lesquelles elle aurait omis de déclarer à l'OMC des éléments concernant sa situation familiale, ses droits au congé dans les foyers et ses prestations familiales. La requérante en fut informée par un mémorandum du même jour. Elle fut interrogée par le Bureau du contrôle interne en décembre 2017 et, le 29 janvier 2018, elle présenta des observations écrites pour examen et communiqua des

informations contextuelles en lieu et place d'observations sur le compte rendu de son entretien. Le fonctionnaire de la Division des ressources humaines chargé du dossier et l'époux de la requérante furent interrogés le 19 janvier 2018 et fournirent ensuite des observations sur les comptes rendus de leurs entretiens respectifs. Ces comptes rendus ne furent pas communiqués à la requérante. Le rapport du Bureau du contrôle interne, publié le 7 février 2018, énonçait quatre allégations contre la requérante: «Allégation 1: Fraude à l'allocation familiale et au régime d'assurance maladie»\*; «Allégation 2: Fraude au congé dans les foyers»\*; «Allégation 3: Statut de résident du conjoint»\* (communication d'informations contradictoires concernant le statut de résident du conjoint); et «Allégation 4: Refus de communiquer les informations nécessaires pour déterminer la situation familiale et pour compléter les démarches administratives»\*. Le Bureau du contrôle interne estima que les quatre allégations étaient fondées et suffisamment étayées par les preuves, et il recommanda de demander à la requérante de rembourser les sommes indûment perçues. Même s'il considérait la mesure disciplinaire de renvoi sans préavis comme adéquate et proportionnée à la gravité de la faute établie, il recommanda au Directeur général d'envisager une mesure disciplinaire plus clémentaire, étant donné que la requérante avait pleinement coopéré à l'enquête et avait volontairement proposé de rembourser les sommes indûment perçues.

Par mémorandum du 7 mars 2018, la requérante fut informée que le Directeur général approuvait les conclusions du rapport du Bureau du contrôle interne et concluait qu'il avait été établi au-delà de tout doute raisonnable que la requérante avait intentionnellement, ou sinon par négligence flagrante, gravement abusé à plusieurs reprises des procédures établies de l'OMC afin de recevoir des prestations indues. Ce faisant, elle avait violé plusieurs dispositions des Statut et Règlement du personnel et les normes de conduite de l'OMC, et elle avait fait en sorte que l'OMC manque aux obligations qui lui incombent en vertu de l'Accord de siège. Compte tenu des circonstances atténuantes, le Directeur général proposait d'appliquer comme mesure disciplinaire un

---

\* Traduction du greffe.

blâme écrit et une perte de six augmentations d'échelon à compter du paiement du traitement suivant sa décision définitive. Le 12 mars 2018, la requérante renonça à son droit de faire examiner par le Comité paritaire de discipline la mesure disciplinaire proposée par le Directeur général et, le 13 mars 2018, elle remboursa à l'OMC les sommes indûment perçues à titre de prestations. Par mémorandum du 8 mai 2018, le chef de cabinet l'informa de la décision du Directeur général d'appliquer la mesure disciplinaire proposée et de placer la décision correspondante, ainsi que la proposition et le rapport du Bureau du contrôle interne, dans son dossier personnel pour une période indéterminée.

Le 6 juillet 2018, la requérante présenta une demande de réexamen de la décision du 8 mai 2018. Cette demande fut rejetée le 27 juillet et, le 24 août 2018, l'intéressée introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours. Dans son rapport du 15 mars 2019, la Commission paritaire de recours estima que le Bureau du contrôle interne n'avait pas respecté les garanties d'une procédure régulière et considéra donc que son rapport était entaché de vices de procédure graves ou majeurs. Elle conclut que la décision du Directeur général d'appliquer une mesure disciplinaire ne pouvait pas être retenue dans la mesure où elle était fondée sur un rapport du Bureau du contrôle interne qui était entaché d'erreurs de droit manifestes et de graves vices de procédure. La Commission paritaire de recours recommanda donc au Directeur général de rendre une nouvelle décision qui établirait clairement le fondement de toute mesure disciplinaire en précisant en quoi la conduite de la requérante était constitutive de faute ou de faute grave conformément aux règles de l'OMC. Reconnaisant les délais et les coûts supplémentaires associés à une nouvelle enquête, y compris la nécessité de nommer un enquêteur externe, la Commission paritaire de recours laissa au Directeur général le soin de déterminer si les faits admis constituaient une base suffisante pour réexaminer sa décision sans qu'il soit nécessaire de s'appuyer sur le rapport du Bureau du contrôle interne. La Commission paritaire de recours recommanda en outre au Directeur général de suspendre l'application de la mesure disciplinaire imposée et de veiller à ce que toute nouvelle mesure disciplinaire soit proportionnée à la faute établie.

Par mémorandum du 2 mai 2019, la requérante fut informée de la décision du Directeur général d'ordonner qu'une nouvelle enquête soit ouverte afin d'établir, conformément aux normes applicables, le fondement factuel de mesures disciplinaires proportionnées à la véritable gravité de sa faute et de nommer à cette fin un enquêteur externe ad hoc. La requérante fut également informée que, dans l'attente du résultat de la nouvelle enquête et d'une nouvelle décision, le Directeur général avait décidé de suspendre la mise en œuvre de sa décision du 8 mai 2018 avec effet immédiat et de ne pas rendre de décision sur la mesure disciplinaire appropriée tant que la nouvelle enquête ne serait pas terminée. Enfin, le mémorandum informait la requérante qu'elle pouvait «contester la présente décision devant le Tribunal administratif de l'[OIT] conformément aux dispositions applicables [de ses] Statut et Règlement»\*. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en tant qu'elle maintenait la conclusion du Directeur général selon laquelle elle avait commis une faute, avec toutes les conséquences de droit qui en découlent, y compris le remboursement de toutes les sommes déduites de son traitement en application de la décision du 8 mai 2018 et en conséquence de celle-ci. Elle demande également au Tribunal de conclure qu'elle n'a pas été dûment déclarée coupable de faute (compte tenu de la recommandation de la Commission paritaire de recours) et qu'aucune charge ne devrait être maintenue contre elle, le cas échéant, jusqu'à l'issue d'une nouvelle enquête externe et indépendante; que la nouvelle enquête doit avoir pour seul objet d'établir les faits; qu'une mesure disciplinaire moins sévère que celle prévue dans la décision du 8 mai 2018 lui soit imposée (dans le cas où le Directeur général considérerait, après avoir reçu le nouveau rapport d'enquête, qu'elle a commis une faute), conformément au principe *non bis in idem*; et que le Directeur général a fait preuve de partialité et de parti pris et a manqué à son devoir de sollicitude à son égard. Elle demande au Tribunal d'ordonner au Directeur général, dès réception du nouveau rapport d'enquête, de s'abstenir de prendre une décision lui

---

\* Traduction du greffe.

faisant grief en raison de sa partialité, et que le nouveau rapport d'enquête soit soumis au président du Conseil général et au président du Comité du budget, des finances et de l'administration, comme ce serait le cas si le Directeur général, un directeur général adjoint ou un membre du Bureau du Directeur général faisait l'objet d'une enquête. Elle réclame 180 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral, le remboursement de tous les dépens qu'elle a encourus pour former la présente requête, des intérêts de 5 pour cent l'an sur toutes les sommes accordées par le Tribunal à compter du 2 mai 2019 jusqu'à la date de leur paiement intégral, et toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

L'OMC demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable ou, à défaut, comme étant dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le contexte qui se dégage de l'état de faits ci-dessus.

2. La requérante avance quatre moyens sous les titres suivants:

- i) le Directeur général n'a pas motivé la décision attaquée;
- ii) la décision attaquée a violé le principe de la présomption d'innocence;
- iii) la décision attaquée était entachée de mauvaise foi et de parti pris à l'égard de la requérante; et
- iv) l'intention du Directeur général d'imposer une nouvelle mesure disciplinaire à la requérante sur la base de sa conclusion selon laquelle elle est déjà coupable d'une faute, indépendamment du résultat de la nouvelle enquête, a enfreint le principe *non bis in idem*.

En résumé, la requérante accepte les conclusions contenues dans le rapport de la Commission paritaire de recours et soutient que la décision attaquée s'est illégalement écartée des recommandations de la Commission. Elle prétend que la décision attaquée aurait mal interprété les conclusions de la Commission paritaire de recours, en déclarant,

contrairement à ces conclusions, que sa faute avait déjà été établie et en limitant par ailleurs la portée de la nouvelle enquête à la redéfinition de la mesure disciplinaire à imposer. En outre, elle affirme que les mesures disciplinaires, énoncées dans le mémorandum du 8 mai 2018, n'ont été suspendues qu'avec un effet prospectif, tandis qu'elle n'a pas été remboursée des sommes déduites de son traitement avant l'adoption de la décision attaquée.

3. L'Organisation soulève une question préalable. Elle soutient que la présente requête est prématurée et que la requérante n'a pas d'intérêt à agir, car la décision attaquée n'est pas une décision administrative lui faisant grief. La décision attaquée a simplement ordonné une nouvelle enquête et suspendu les mesures disciplinaires, et la requérante doit contester la décision qui sera prise à l'issue de la nouvelle enquête, si elle est adoptée et lorsqu'elle le sera. Le Tribunal relève que la décision attaquée a expressément indiqué, au paragraphe 10, que la requérante «pouv[ait] contester la présente décision devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail [...] conformément aux dispositions applicables [de ses] Statut et Règlement»\*. Indépendamment du fait que la question soulevée à titre préalable par l'Organisation est incompatible avec cette déclaration expresse, le Tribunal soutient que la décision attaquée est une décision susceptible de recours et que la présente requête n'est pas prématurée. La requérante affirme que la décision attaquée a considéré sa faute comme étant déjà établie et a limité la portée de la nouvelle enquête. Elle ajoute que, même si les mesures disciplinaires, énoncées dans le mémorandum du 8 mai 2018, n'ont plus de fondement juridique et ont été suspendues, elle n'a pas été remboursée intégralement des sommes déduites de son traitement à compter de la date de la décision disciplinaire et jusqu'à la date de la décision de suspendre les mesures disciplinaires. Le Tribunal estime que la décision attaquée est potentiellement de nature à faire immédiatement grief à la requérante en ce qui concerne le non-remboursement allégué des sommes déduites de son traitement pendant la période susmentionnée et la prétendue limitation indue de la portée

---

\* Traduction du greffe.

de la nouvelle enquête. En conclusion, la requête est recevable et doit être évaluée sur le fond. Selon la jurisprudence du Tribunal, pour que l'intérêt soit né et actuel, il faut et il suffit que le préjudice présumé soit une conséquence naturelle de l'acte invoqué. Cela suppose que l'acte invoqué a un effet sur la situation du requérant (voir le jugement 3337, au considérant 7). Cette condition est remplie dans la présente affaire.

4. Afin d'examiner le bien-fondé des moyens de la requérante, il convient de rappeler, brièvement, le contenu du rapport de la Commission paritaire de recours. Celle-ci a estimé que la décision disciplinaire était entachée de vices de fond et de procédure, car le rapport du Bureau du contrôle interne contenait «des erreurs de droit manifestes et de graves vices de procédure»\*. En conséquence, de l'avis de la Commission paritaire de recours, aucun élément ne permettait d'établir, conformément au niveau de preuve requis, que la conduite de la requérante était constitutive de fraude ou de faute grave. La Commission paritaire de recours a proposé deux options au Directeur général:

- i) se fonder uniquement sur les faits déjà admis par la requérante, qui, de l'avis de la Commission, constituaient une «conduite insatisfaisante»\*, auquel cas l'Organisation n'aurait plus qu'à déterminer la mesure disciplinaire appropriée, sans nouvelle enquête; ou
- ii) ouvrir une nouvelle enquête pour déterminer si la conduite de la requérante constituait une faute ou une faute grave.

S'agissant de cette seconde option, la Commission paritaire de recours a clairement indiqué qu'une accusation de faute ou de faute grave ne pouvait pas s'appuyer sur le rapport du Bureau du contrôle interne, car il était gravement vicié. À cet égard, la Commission a fait observer ce qui suit:

«Toutefois, compte tenu des doutes recensés concernant le rapport du Bureau du contrôle interne, la Commission estime que les allégations selon lesquelles [la requérante] aurait intentionnellement – ou de manière flagrante et négligente – fraudé l'Organisation ne peuvent pas être retenues sur la base du contenu de ce rapport. Néanmoins, bien que la Commission

---

\* Traduction du greffe.

ne soit pas chargée de procéder à sa propre évaluation *de novo* de la conduite de [la requérante], elle admet que des questions légitimes se posent concernant la conduite de [la requérante] telle qu'elle ressort du dossier, en particulier en ce qui concerne l'exhaustivité des informations qu'elle a communiquées à l'appui de ses demandes de prestations et les délais dans lesquels elle les a communiquées.»\*

Dans la décision attaquée, l'administration a décidé d'ordonner une nouvelle enquête. Toutefois, pour ce faire, elle a employé des expressions ambiguës et trompeuses, et semblait limiter indûment la portée de la nouvelle enquête à la détermination de la mesure disciplinaire à appliquer. En effet, la décision attaquée se lit notamment comme suit:

«1. Le Directeur général relève premièrement que la Commission paritaire de recours a reconnu elle-même que “dans la mesure où le Directeur général considère que la conduite de [la requérante] justifie des mesures disciplinaires au titre de l'article 11.2 du Statut du personnel [...] une nouvelle décision doit être rendue et établir clairement le fondement de telles mesures en précisant en quoi la conduite visée est constitutive de faute ou de faute grave, conformément aux règles de l'OMC”. En d'autres termes, la Commission paritaire de recours a reconnu l'existence d'une faute en l'espèce et ne recommande pas l'abandon de toutes les charges portées contre [la requérante].

[...]

3. Toutefois, le Bureau du contrôle interne estime que l'étendue de la faute définie ou exposée dans les pièces versées au dossier est plus large que les faits admis. [...]

[...]

6. Compte tenu de ce qui précède, le Directeur général a décidé, conformément aux recommandations de la Commission paritaire de recours, de demander l'ouverture d'une nouvelle enquête en lien avec les faits examinés dans le cadre de la première enquête. L'objectif de cette nouvelle enquête sera d'établir, conformément aux normes applicables, le fondement factuel de mesures disciplinaires proportionnées à la véritable gravité de [la] faute [de la requérante].»\*

---

\* Traduction du greffe.

5. De l'avis du Tribunal, bien que les paragraphes 1, 3 et 6 de la décision attaquée (reproduits ci-dessus) contiennent trois déclarations qui, malheureusement, sont ambiguës et semblent s'écarter des recommandations de la Commission paritaire de recours, ces déclarations doivent être lues et interprétées dans le cadre de l'intégralité de la décision et à la lumière des mesures ultérieures prises par l'Organisation. Malgré les termes utilisés dans la décision attaquée, il est clair que le Directeur général avait l'intention d'ouvrir une nouvelle enquête, qui visait à réévaluer les preuves et à en recueillir de nouvelles pour déterminer si la conduite de la requérante constituait une faute, voire une faute grave. Cette intention ressort encore plus clairement des mesures ultérieures prises par l'Organisation, en particulier des attributions liées au mandat de la nouvelle enquêtrice. Ces attributions confiaient à l'enquêtrice ad hoc un vaste mandat comprenant notamment l'examen du «dossier complet»\* de l'affaire relative à la requérante, à savoir l'examen des allégations, des faits et des éléments de preuve, et la collecte de nouvelles preuves. Les attributions comprenaient expressément ce qui suit:

- «• Interroger la personne visée par l'enquête et tout témoin pertinent;
  - Examiner les allégations initialement formulées contre la personne visée par l'enquête ainsi que les conclusions s'y rapportant et, le cas échéant, effectuer des recherches supplémentaires sur ces allégations et conclusions afin de déterminer si elles sont réellement fondées ou non. L'enquête visera en particulier à évaluer la nature, la quantité et la qualité des éléments de preuve, compte tenu du niveau de preuve particulièrement élevé appliqué dans les procédures disciplinaires (à savoir que l'existence d'une faute donnée doit être prouvée au-delà de tout doute raisonnable);
- [...]\*»

Le premier moyen de la requérante est dénué de fondement, car, contrairement à son allégation, le Directeur général ne s'est pas écarté de la recommandation de la Commission paritaire de recours. Le deuxième moyen de la requérante est également dénué de fondement, dès lors que la décision attaquée n'a pas retenu de faute contre elle et n'a donc pas violé le principe de la présomption d'innocence.

---

\* Traduction du greffe.

6. Le troisième moyen de la requérante, à savoir que la décision attaquée était entachée de mauvaise foi et de parti pris à son égard, ainsi que d'un manquement au devoir de sollicitude, est dénué de fondement. La mauvaise foi et le parti pris doivent être prouvés, et c'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve (voir, par exemple, les jugements 4745, au considérant 12, 4478, au considérant 13, 4347, au considérant 29, et 3927, au considérant 12). De simples soupçons et des allégations sans preuve ne suffisent manifestement pas, d'autant moins lorsque les actes de l'Organisation, qui sont censés avoir été entachés de parti pris, se révèlent avoir une justification objective vérifiable (voir le jugement 4745, au considérant 12). Le fait que la décision attaquée contienne des termes ambigus ne prouve pas, en soi, que cette décision était entachée de mauvaise foi et de parti pris à l'égard de la requérante.

7. Le quatrième moyen de la requérante, selon lequel le principe *non bis in idem* aurait été violé, est dénué de fondement. Ce principe exclut l'imposition de nouvelles mesures disciplinaires pour des actes qui ont déjà donné lieu à une mesure disciplinaire. La requérante n'a pas été sanctionnée deux fois, dès lors que les mesures disciplinaires initiales ont été suspendues et qu'aucune nouvelle mesure n'a été imposée à ce jour.

8. La requérante demande à être remboursée de toutes les sommes déduites de son traitement en application de la décision disciplinaire initiale du 8 mai 2018. Le Tribunal relève que la décision attaquée, conformément aux recommandations de la Commission paritaire de recours, a suspendu les mesures disciplinaires de blâme écrit et de perte de six augmentations d'échelon. Ainsi, on peut présumer qu'aucune somme ne devait être déduite du traitement de la requérante et que, si déduction il y avait eu, les sommes concernées auraient dû être remboursées. Toutefois, les pièces versées au dossier ne sont pas claires à cet égard. Dans son mémoire en réponse, l'Organisation déclare que les mesures disciplinaires ont été suspendues avec effet immédiat et que «la requérante a de nouveau reçu le traitement qu'elle aurait perçu sans l'adoption de la décision du 8 mai

2018»\*. Elle déclare également que, «au moment où la décision attaquée a été adoptée, la requérante avait déjà récupéré une augmentation d'échelon»\* et que, «[d]epuis le 2 mai 2019, il n'y a pas, dans le dossier professionnel de la requérante conservé par la Division des ressources humaines de l'OMC, de preuve d'une quelconque sanction en lien avec le dossier [de la requérante]»\*. Dans sa réplique, la requérante objecte que, même si le Directeur général a suspendu la sanction disciplinaire, il n'a pas ordonné que le montant retenu sur son traitement lui soit remboursé, ni que les cotisations de pension correspondant à son plein traitement, et qui lui sont dues, soient créditées à sa caisse de pension. Compte tenu des preuves peu claires à cet égard, le Tribunal considère que, dans le cas où les sommes ont été déduites et n'ont pas encore été remboursées intégralement, l'Organisation doit immédiatement rembourser toutes les sommes déduites, car ces déductions sont sans fondement juridique, dès lors que les mesures disciplinaires ont été suspendues. Aucune faute n'ayant été constatée à ce jour, les mesures disciplinaires ne peuvent être maintenues et leur suspension doit être pleinement rétroactive.

9. La requérante demande en outre au Tribunal d'ordonner que la nouvelle mesure disciplinaire à imposer, le cas échéant, soit limitée à une mesure moins sévère que celle que le Directeur général avait prévue dans sa décision initiale du 8 mai 2018, conformément au principe *non bis in idem*. Or le Tribunal n'a pas compétence pour prononcer des injonctions de cette nature, ni pour limiter de la sorte le pouvoir d'appréciation dont dispose le Directeur général pour déterminer quelles mesures disciplinaires, le cas échéant, doivent être imposées, dans le cas où une faute est établie. S'agissant du moyen tiré du manquement au principe *non bis in idem*, comme déjà indiqué, il n'y a eu à ce jour aucun manquement de la sorte. Ce n'est que lorsqu'une nouvelle mesure disciplinaire sera prononcée, le cas échéant, qu'il sera possible de déterminer si le principe *non bis in idem* a été enfreint.

---

\* Traduction du greffe.

10. La requérante demande également que le Tribunal:

- i) «Ordonne au Directeur général, dès réception des nouvelles conclusions de l'enquête, de s'abstenir de prendre une décision [lui] faisant grief»\*; et
- ii) «Ordonne à l'enquêtrice de soumettre son rapport aux présidents du Conseil général et du Comité du budget, des finances et de l'administration, comme ce serait le cas si le Directeur général, un directeur général adjoint ou un membre du Bureau du Directeur général faisait l'objet d'une enquête»\*.

Ces conclusions reviennent à demander au Tribunal de prononcer des injonctions qui dépassent le cadre de sa compétence et elles sont donc irrecevables.

11. La conclusion de la requérante tendant à l'obtention d'une indemnité d'un montant de 180 000 francs suisses pour le préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de l'attitude empreinte de partialité et de parti pris du Directeur général est rejetée. En effet, comme déjà indiqué, aucun élément de preuve ne permet d'établir de partialité ou de parti pris à son égard.

12. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que l'Organisation n'aurait pas ordonné que lui soit remboursée la somme d'environ 19 088 francs suisses qu'elle avait volontairement reversée à l'OMC le 13 mars 2018 au titre de l'allocation pour conjoint, de la subvention à l'assurance maladie pour 2015 et des sommes forfaitaires au titre du congé dans les foyers pour 2016, conformément à la conclusion du rapport du Bureau du contrôle interne (dont une partie, selon elle, n'était même pas légalement due). Cette conclusion semble incompatible avec la conduite antérieure de la requérante, qui a volontairement proposé de rembourser à l'OMC les sommes qu'elle avait reconnues comme ne lui étant pas dues. En tout état de cause, il s'agit là d'une nouvelle conclusion, présentée pour la première fois devant le Tribunal, et elle est donc irrecevable conformément à l'article VII, paragraphe 1, du

---

\* Traduction du greffe.

Statut du Tribunal. De plus, un requérant ne peut présenter dans sa réplique une conclusion qui ne figurait pas dans la requête (voir, par exemple, les jugements 4504, au considérant 5, 4215, au considérant 29, et 3086, au considérant 3 d)).

13. Dès lors que la requête s'avère en grande partie infondée, la requérante n'a pas droit à des dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'Organisation remboursera à la requérante l'intégralité des sommes déduites de son traitement en application de la décision disciplinaire initiale du 8 mai 2018, si ces sommes n'ont pas déjà été remboursées.
2. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 2 mai 2024, par M. Patrick Frydman, 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 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

MIRKA DREGER