

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

107^e session

Jugement n° 2839

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{me} K. J. L. le 17 mars 2008 et régularisée le 24 avril, la réponse de l'OMS du 8 août, la réplique de la requérante datée du 7 octobre 2008, la duplique de l'Organisation du 20 janvier 2009, les écritures supplémentaires de la requérante du 21 mars et les observations finales de l'Organisation du 16 avril 2009;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ancienne fonctionnaire de l'OMS, est une ressortissante danoise née en 1958. Elle est entrée au service du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe (EURO) à Copenhague le 1^{er} septembre 2003 en qualité d'administrateur des ressources humaines, de classe P.3, au sein de la Division de l'administration et des finances. Le 1^{er} juillet 2005, son engagement fut prolongé jusqu'au 31 août 2007. A partir du 1^{er} juin 2004, elle assumait également les fonctions de responsable par intérim du Département des ressources humaines — poste de classe P.4/P.5 — en attendant les résultats de la procédure de sélection pour le poste en question.

Après avoir présenté sa candidature dans un premier temps pour le poste vacant, elle décida finalement de la retirer.

A la suite de l'annonce, en février 2005, du mariage imminent de la requérante avec celui qui était alors le directeur de sa division, l'Association du personnel du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe fit part au Directeur régional, les 7 mars et 21 avril, des préoccupations suscitées au sein du Bureau régional par les conflits d'intérêts auxquels ce mariage pourrait donner lieu, en particulier par la crédibilité qu'aurait le(la) futur(e) responsable du Département des ressources humaines en tant que supérieur(e) hiérarchique de l'épouse de son propre supérieur hiérarchique direct. Elle lui demandait de prendre des mesures pour faire face à cette situation. Avant la communication de l'Association du personnel du 21 avril, le directeur des Services de contrôle interne s'était rendu à Copenhague le 5 avril pour rencontrer le directeur de la Division de l'administration et des finances afin d'établir s'il y avait lieu de donner suite à ces préoccupations et de déterminer si l'on pouvait soupçonner des fautes appelant une enquête.

En réponse à une demande de conseils du Directeur régional, le directeur du Département des ressources humaines de l'OMS résuma la position de l'Organisation sur la question de l'emploi d'un conjoint dans un mémorandum daté du 14 avril 2005. Se référant aux articles 410.3.2.1 et 410.3.3 du Règlement du personnel, qui, à l'époque des faits, disposaient respectivement qu'«[un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté] n'est pas affecté à un emploi dans la même unité, ou à un emploi hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté» et que «[l]e mariage entre un membre du personnel et un autre ne modifie pas la situation contractuelle de chaque époux», il recommanda que la requérante soit placée sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique au deuxième degré et que l'on mette tout en œuvre pour la réaffecter à un autre poste approprié. A peu près à la même époque, le Directeur régional engagea un consultant — un ancien fonctionnaire de l'OMS — qui fut chargé d'examiner les règles et politiques de l'Organisation afin de

le conseiller sur la question des lignes hiérarchiques au sein de la Direction de l'administration et des finances. Au cours de cet examen, le consultant s'entretint avec plus de quarante fonctionnaires du Bureau régional. Dans son rapport du 20 mai 2005, il fit observer que rien n'avait permis de corroborer les allégations spécifiques formulées à l'encontre de la requérante et il suggéra trois lignes d'action possibles : premièrement, réaffecter la requérante au poste d'administrateur à la Division du soutien aux pays — selon lui, la meilleure solution; deuxièmement, demander au Bureau régional de faire immédiatement le nécessaire pour nommer un responsable du Département des ressources humaines et permettre à l'intéressée de reprendre son poste d'administrateur des ressources humaines, mais cette fois sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique au deuxième degré; troisièmement, réaffecter aussi bien la requérante que le directeur de la Division de l'administration et des finances.

Le 18 août 2005, le Comité du personnel décida de suspendre sa participation aux réunions de l'administration du personnel tant que l'on ne saurait pas clairement quelles mesures avaient été prises, en application des dispositions de l'article 410.3.2.1 du Règlement du personnel, afin de régler la question des conflits d'intérêts pouvant découler du mariage entre la requérante et le directeur de la Division de l'administration et des finances. Peu après, on présenta à l'intéressée une description du poste d'administrateur des ressources humaines à la Division du soutien aux pays en l'invitant à faire part de ses observations, ce qu'elle fit dans un mémorandum du 25 août. Le 31 août, le directeur de la Division du soutien aux pays s'entretint avec elle au sujet de cette description de poste. Par lettre du 5 septembre, le Directeur régional informa la requérante qu'il avait décidé de la réaffecter au poste susmentionné avec effet à compter du 19 septembre 2005. Il indiquait que cette réaffectation renforcerait la capacité du Bureau régional de servir efficacement les Etats membres de l'Organisation dans le cadre de la stratégie dudit bureau en faveur des pays européens.

Le 14 septembre 2005, la requérante fut placée en congé de maladie; par la suite, il fut établi qu'elle souffrait de troubles liés au stress. Par courriel du 15 septembre, elle informa le Directeur

régional de sa décision de démissionner. Elle ajoutait qu'elle lui adresserait officiellement un mémorandum pour expliquer sa décision dès qu'elle rentrerait de son congé de maladie. Par mémorandum du 19 septembre, le Directeur régional lui fit savoir qu'il acceptait sa démission. Le 24 octobre, alors qu'elle se trouvait encore en congé de maladie, la requérante écrivit au Directeur régional pour lui exposer les motifs de sa démission. Elle expliquait que la décision de la démettre de ses fonctions et de la réaffecter à un poste de classe inférieure et le fait que le Bureau régional ne se soit pas soucié de défendre sa réputation professionnelle avaient créé «un climat délétère» qu'elle était obligée de fuir. Le Directeur régional lui répondit dans une lettre du 3 novembre 2005 que sa réaffectation n'avait d'autre but que d'assurer le respect des dispositions de l'article 410.3.2 du Règlement du personnel et qu'elle n'avait rien à voir avec sa compétence professionnelle ou son intégrité. En vertu de l'article 1010.1 du Règlement du personnel, la démission de la requérante devait prendre effet le 15 décembre 2005. Cette démission fut toutefois différée en raison de son mauvais état de santé, et son engagement fut prolongé conformément aux dispositions du paragraphe II.9.570.4 du Manuel. Son congé de maladie prit fin le 31 décembre 2006 et elle quitta l'Organisation le 1^{er} janvier 2007.

Entre-temps, avec effet au 30 juin 2005, le Bureau régional nomma à titre temporaire M. A. au poste de conseiller pour les ressources humaines à la classe P.5 et, à partir du 1^{er} juillet, il cessa de verser à la requérante le supplément de rémunération qu'elle percevait en sa qualité de responsable par intérim du Département des ressources humaines. Le 12 octobre 2005, le Directeur régional informa le personnel qu'un nouveau responsable du Département des ressources humaines allait être nommé au Bureau régional et qu'en attendant son entrée en fonction M. A. assumerait les responsabilités de ce poste. Le 18 octobre, l'OMS publia un avis de vacance pour le poste d'administrateur des ressources humaines de classe P.3 dans la Division de l'administration et des finances du Bureau régional de l'OMS pour l'Europe.

Le 2 novembre 2005, la requérante notifia son intention de faire appel. Elle déposa son mémoire d'appel le 11 novembre, demandant

l'annulation de la décision de la démettre de ses fonctions d'administrateur des ressources humaines au sein de la Division de l'administration et des finances, sa réintégration à ce poste ou son affectation à un autre poste acceptable par les deux parties, le versement d'un supplément de rémunération pour toute la période pendant laquelle elle avait été responsable par intérim du Département des ressources humaines, l'adoption par l'OMS de mesures propres à restaurer sa réputation professionnelle ainsi que des dommages-intérêts. Elle demandait également, ce qui lui fut accordé, à être autorisée par dérogation à ne pas engager la procédure devant le Comité régional d'appel et, en décembre 2005, son appel fut transmis au Comité d'appel du Siège. Au début de l'année 2006, la requérante demanda que l'on considère sa maladie comme étant liée à l'exercice de ses fonctions.

Le Comité d'appel du Siège finalisa son rapport le 27 mars 2007. Il estimait que la décision de réaffecter la requérante était une décision définitive et, partant, que l'appel était recevable. Il notait également l'atmosphère généralement négative et le climat malsain qui entouraient cette affaire, ainsi que «l'apparente bonne volonté» dont avait fait preuve l'administration pour essayer de trouver des solutions au conflit d'intérêts potentiel. Il concluait que le Directeur régional avait «fait de son mieux pour trouver une solution» et que la requérante «aurait pu participer à d'autres discussions pour déterminer les fonctions et la classe attachées à son nouveau poste, mais qu'elle avait préféré quitter l'Organisation». Il recommandait de maintenir la décision de réaffecter la requérante, de lui verser un supplément de rémunération jusqu'au 19 septembre 2005 et d'adresser, dans un esprit de conciliation, à toutes les parties concernées une déclaration attestant de la qualité de ses prestations professionnelles et de son intégrité. Il signalait enfin qu'il n'était pas compétent pour traiter la demande de la requérante tendant à ce que sa maladie soit reconnue comme liée à l'exercice de ses fonctions, demande qui devait être en conséquence soumise au Comité consultatif pour les questions d'indemnité.

Par lettre du 7 décembre 2007, le Directeur général informa la requérante que, malgré ses réserves quant à la recevabilité de

l'appel, elle avait décidé de se conformer aux recommandations du Comité d'appel du Siègre concernant sa réaffectation et le versement d'un supplément de rémunération pour la période allant du 1^{er} juillet au 19 septembre 2005. Quant à la recommandation concernant la diffusion d'une déclaration à toutes les parties concernées, elle considérait que la lettre du Directeur régional en date du 3 novembre 2005 avait fourni suffisamment d'assurances quant aux compétences professionnelles et à l'intégrité de la requérante et qu'il n'y avait pas lieu de prendre d'autres mesures à cet égard. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante affirme que son appel était pleinement recevable et qu'en exprimant des réserves à ce sujet le Directeur général a agi en violation des dispositions de l'article 1230.8.1 du Règlement du personnel.

Sur le fond, elle soutient que la décision attaquée est viciée dans la mesure où elle n'est pas correctement motivée et où elle repose sur des recommandations entachées d'erreurs de fait et de droit, sur un examen incomplet des faits, sur des irrégularités de procédure et sur un parti pris. Le Comité d'appel du Siègre n'a pas tenu compte de ses allégations de harcèlement et n'en a pas fait part à la Commission d'enquête, en violation de la note de service 2001/13. Le Comité n'a pas davantage tenu compte de sa demande aux fins du rejet de trois témoignages hautement diffamatoires et infondés que l'OMS a présentés au cours de la procédure d'appel. L'administration a entravé cette procédure de recours interne en soumettant de fausses déclarations, en ne tenant pas compte des délais prescrits et en recourant à des manœuvres dilatoires. On lui a fait croire que la procédure engagée devant le Comité était suspendue en attendant que le Comité consultatif pour les questions d'indemnité statue sur sa demande visant à faire reconnaître sa maladie comme étant liée à l'exercice de ses fonctions, alors qu'en réalité le Comité finalisait son rapport pendant que les discussions sur la question de cette suspension de procédure se poursuivaient. L'indépendance et l'objectivité des deux organes étaient de ce fait fortement remises en cause. De surcroît, l'affirmation du Comité selon laquelle elle avait

«préféré démissionner» ne tenait nullement compte du dossier médical attestant qu'elle venait de traverser une grave dépression nerveuse et se trouvait de ce fait dans un état de confusion et de profond abattement. En fait, son «offre de démission» était un véritable acte de désespoir qu'elle n'avait pas accompli de son plein gré, et, en l'acceptant, le Directeur régional avait donc agi illégalement.

La requérante affirme que la décision de la démettre de son poste clé d'administrateur des ressources humaines à la Direction de l'administration et des finances pour la réaffecter à un poste «fictif et dérisoire» était une sanction disciplinaire déguisée, infligée à l'issue de deux enquêtes secrètes au cours desquelles elle a été privée du droit de se défendre. Elle n'a pas été consultée avant que le Directeur régional prenne sa décision définitive et elle n'a pas non plus été dûment informée des motifs de sa destitution. L'administration a donné quatre explications différentes pour essayer de dissimuler sa véritable intention, qui était de la punir et de la rétrograder. La décision de la démettre de ses fonctions avec effet immédiat, outre qu'elle n'était pas dans l'intérêt de l'Organisation, puisqu'elle laissait le Département des ressources humaines sans responsable, contrevenait aussi à l'article 410.3.3 du Règlement du personnel, dans la mesure où son travail, sa situation contractuelle et l'orientation de sa carrière s'en trouvaient profondément modifiés. Du reste, l'article 410.3.2.1 ne s'applique pas aux membres du personnel en activité et l'article 410.3.2.2 offre suffisamment de garanties pour faire face aux éventuels conflits d'intérêts.

La requérante déclare avoir fait l'objet d'une campagne de représailles et de harcèlement lancée par la présidente de l'Association du personnel et les membres de son entourage, puis favorisée et encouragée par le Directeur régional. Au lieu d'ordonner une enquête approfondie sur les allégations formulées à son sujet, l'administration l'a forcée à quitter l'Organisation, manquant ainsi à son devoir de la protéger et de respecter sa dignité. Elle estime que l'OMS a agi de manière illégale en fixant la fin de son congé de maladie au 31 décembre 2006, contrairement aux recommandations de son médecin, et qu'elle a agi tout aussi illégalement en mettant fin à son engagement sans veiller à ce qu'elle passe l'examen médical prévu

par l'article 1085 du Règlement du personnel. Elle fait valoir qu'aux termes de l'article 320.5 du Règlement du personnel elle avait droit à un supplément de rémunération pour avoir assumé les fonctions de responsable par intérim du Département des ressources humaines jusqu'au 12 octobre 2005, date à laquelle M. A. a officiellement assumé les responsabilités afférentes à ce poste. Elle accuse l'Organisation d'avoir dissimulé et gardé par devers elle des documents d'un intérêt fondamental pour elle.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration au poste d'administrateur des ressources humaines, de classe P.3, au sein de la Division de l'administration et des finances. Elle demande également que son engagement soit prolongé au moins jusqu'à ce que son état de santé ait été jugé satisfaisant à l'issue d'un examen médical effectué conformément à l'article 1085 du Règlement du personnel. Elle souhaite qu'on lui fournisse, entre autres, une copie du rapport du consultant, des rapports qui sont à l'origine de l'enquête ouverte par le directeur des Services de contrôle interne, de tous les documents en possession de l'Organisation contenant les accusations dont elle a fait l'objet, ainsi que son dossier personnel avec des pages dûment numérotées. Elle demande en outre à l'OMS d'ordonner l'ouverture d'une enquête sur les allégations formulées à son égard, de sanctionner les auteurs de ces allégations et de confirmer qu'aucune faute ne lui a été imputée et qu'aucun rapport n'a été établi par le directeur des Services de contrôle interne. Elle réclame une réparation pour la perte de traitement et des indemnités y afférentes qu'elle a subie depuis la «résiliation illégale» de son engagement le 31 décembre 2006, pour la perte financière due «au fait que sa famille s'est vue contrainte de quitter le Danemark», pour l'obstruction de l'administration au bon déroulement de la procédure d'appel ainsi que pour les souffrances tant physiques que morales qu'elle lui a infligées en négligeant de lui apporter sa protection. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS fait valoir que les réserves exprimées par le Directeur général quant à la recevabilité du recours interne s'appuyaient sur le fait que la réaffectation de la requérante n'avait

jamais été effective puisque celle-ci avait démissionné avant la date à laquelle la décision du Directeur régional de la réaffecter devait prendre effet.

Sur le fond, elle réfute l'allégation de la requérante selon laquelle elle a été démise de son poste, affirmant que la décision de la réaffecter relevait de l'exercice légitime de son pouvoir d'appréciation et qu'elle était conforme à l'article 1.1 du Statut du personnel et aux articles 510.1 et 565.2 du Règlement du personnel, qui confèrent au Directeur général le pouvoir d'affecter ou de réaffecter les membres du personnel à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation, dans l'intérêt de cette dernière. La décision a par ailleurs été prise de bonne foi et dans le but, d'une part, de répondre aux préoccupations du personnel quant au risque de conflits d'intérêts — préoccupations qui étaient justifiées eu égard au fait que la requérante et le directeur de la Division de l'administration et des finances occupaient tous deux des postes clés dans le domaine de la gestion du personnel — et, d'autre part, de garantir le respect de l'article 410.3.2.1 du Règlement du personnel, étant donné que les deux intéressés se trouvaient en ligne hiérarchique directe — le directeur en question étant le supérieur hiérarchique au deuxième degré de la requérante lorsqu'elle exerçait les fonctions d'administrateur des ressources humaines et son supérieur hiérarchique direct lorsqu'elle assumait celles de responsable par intérim du Département des ressources humaines.

L'OMS conteste le fait que la décision de réaffecter la requérante ne servait pas l'intérêt de l'Organisation, qu'elle n'était pas correctement motivée ou qu'elle constituait une sanction disciplinaire déguisée. Le poste identifié à la Division du soutien aux pays répondait à la nécessité de renforcer la capacité du Bureau régional de mettre en œuvre sa stratégie en faveur des pays européens. L'importance de ce travail avait été expliquée à la requérante, de même que la nécessité de faire face à la situation survenue au sein de la Division de l'administration et des finances. La requérante n'avait donc à aucun moment reçu des explications contradictoires concernant sa réaffectation. En outre, le Département des ressources

humaines ne s'était jamais trouvé sans supérieur hiérarchique puisque M. A. avait été recruté pour exercer les fonctions de responsable par intérim dudit département. L'OMS conteste également le fait que le poste auquel la requérante devait être affectée ait été «fictif et dérisoire» et ait correspondu à une rétrogradation. La requérante devait être mutée mais en conservant son poste et avec une description de poste inchangée, conformément à l'article 410.3.3 du Règlement du personnel. Selon la défenderesse, l'intéressée avait été dûment consultée avant que la décision de réaffectation ne soit prise, et il avait été tenu compte de ses observations.

L'OMS rejette les affirmations de la requérante concernant la procédure engagée devant le Comité d'appel du Siège. Elle rejette également l'allégation selon laquelle elle n'a rien fait pour la protéger contre une campagne de représailles et de harcèlement. Elle déclare que cette campagne n'a jamais eu lieu et nie qu'il y ait eu la moindre enquête secrète. Elle conteste le fait que la requérante ait été incapable d'exercer son jugement lorsqu'elle a démissionné et que sa démission en serait invalidée. Elle ajoute que la demande de l'intéressée tendant à ce qu'on lui verse un supplément de rémunération pour avoir exercé les fonctions de responsable par intérim du Département des ressources humaines, ainsi que ses conclusions concernant l'expiration de son congé de maladie et l'examen médical prévu par l'article 1085 du Règlement du personnel sont irrecevables et infondées.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses moyens. Elle déclare que ce qu'elle conteste, ce n'est pas la prérogative dont jouit le Directeur général quant à l'affectation des membres du personnel, mais la manière dont elle a été contrainte de quitter son poste. Elle accuse l'Organisation de l'avoir diffamée et d'avoir pris contre elle des mesures de représailles pour la punir d'avoir engagé une procédure d'appel. S'appuyant en partie sur la déclaration d'un ancien médecin du Bureau régional, elle fait valoir que la diffamation et le harcèlement, encouragés par la direction, ne sont pas rares dans ce bureau. Elle réclame une indemnisation supplémentaire pour le tort considérable que l'Organisation a causé à sa carrière.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient intégralement sa position. Elle affirme que l'interprétation de la requérante, qui a présenté les faits comme une campagne de harcèlement à son encontre, est sans fondement. Elle s'inscrit en faux contre l'affirmation selon laquelle un climat hostile régnait au Bureau régional et fait valoir que la déclaration de l'ancien médecin dudit bureau, sur laquelle s'appuie la requérante, ne corrobore pas son allégation de harcèlement.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante accuse l'OMS d'avoir falsifié plusieurs documents présentés à l'appui de sa duplique, dans le but d'établir qu'elle était en pleine possession de ses facultés mentales au moment où elle a présenté son offre de démission. Elle demande au Tribunal d'ordonner l'ouverture d'une enquête à ce sujet et de déclarer irrecevables tous les documents ainsi falsifiés.

G. Dans ses observations finales, l'OMS rejette comme dénuées de fondement les allégations de falsification de documents et confirme l'authenticité des documents qu'elle a présentés à l'appui de sa réplique.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Directeur général du 7 décembre 2007 rejetant l'appel qu'elle avait interjeté contre la décision de la réaffecter à la Division du soutien aux pays en qualité d'administrateur des ressources humaines. Dans ses écritures, elle a soulevé de nombreuses questions relatives à ses conclusions qui sont exposées sous B ci-dessus. Elle a en particulier fourni plusieurs exemples précis de ce qu'elle estime être une campagne de harcèlement à son encontre, qui lui a occasionné une «grave dépression nerveuse». Elle affirme que certains fonctionnaires ont créé au Bureau une atmosphère tendue et désagréable et qu'elle s'est heurtée à une hostilité croissante, qui a atteint son paroxysme avec

sa mutation «illégale». Elle affirme que c'est ce qui l'a amenée à démissionner de l'Organisation dans un geste de total désespoir.

2. L'Organisation conteste plusieurs des conclusions de la requérante en invoquant leur irrecevabilité. Elle fait valoir en particulier que ses allégations concernant le fait que sa maladie était liée à l'exercice de ses fonctions et concernant la date de sa cessation d'emploi, l'examen médical de fin d'engagement et l'interruption de son congé de maladie sont toutes irrecevables, de même que les allégations visant le directeur du Service médical et de santé. L'Organisation n'oppose à ces diverses allégations aucun argument précis et se contente de faire observer, en termes généraux, qu'elles sont sans lien direct avec l'objet de la requête, qu'elles concernent globalement des faits survenus après que l'intéressée eut fait appel ou des questions à propos desquelles il n'a pas été statué de manière définitive, et que la requérante est forclosée ou n'a pas épuisé les moyens de recours interne.

3. Si la requérante a effectivement abordé ces questions dans ses écritures, ce n'était pas, hormis pour ce qui est des allégations relatives à l'interruption de son congé de maladie et à l'examen médical de fin d'engagement, pour fonder ses conclusions mais plutôt pour mettre en perspective ses autres allégations. Les allégations relatives au congé de maladie et à l'examen médical de fin d'engagement font au demeurant l'objet d'une requête distincte et ne sont donc pas recevables en l'espèce.

4. Etant donné que la requérante soulève une question qui touche à la régularité de la procédure d'appel, il convient de commencer par examiner cet aspect de la requête. Se référant à la note de service 2001/13, l'intéressée fait valoir que le Comité d'appel du Siège était tenu de renvoyer les éléments de son appel ayant trait au harcèlement devant la Commission d'enquête et d'ajourner la procédure jusqu'à réception du rapport de cette dernière. La requérante affirme que le fait de n'avoir pas respecté cette obligation

constitue une atteinte aux droits de la défense qui remet en cause la décision du Directeur général.

5. L'Organisation fait observer que la requérante n'a pas saisi la Commission d'enquête d'une plainte officielle pour harcèlement dans le délai de quatre-vingt-dix jours prescrit au paragraphe 2.1 de la note d'information sur la procédure officielle concernant les allégations de harcèlement. Elle note que, même si le terme «harcèlement» apparaît un certain nombre de fois dans le mémoire d'appel qu'elle a adressé au Comité d'appel du Siège, la requérante n'a formulé aucune allégation précise et n'a pas non plus désigné quiconque comme étant l'auteur de ce harcèlement. Par ailleurs, dans la mesure où le terme «harcèlement» a été extrait de rapports médicaux, ces questions relevaient de la compétence du Comité consultatif pour les questions d'indemnité.

6. L'Organisation estime en outre que les dispositions relatives au renvoi, par le Comité d'appel du Siège, des allégations de harcèlement devant la Commission d'enquête ne peuvent être interprétées comme s'appliquant à l'emploi occasionnel du terme «harcèlement» dans un long mémoire d'appel portant sur d'autres motifs de recours. Du point de vue de l'Organisation, le renvoi devant la Commission d'enquête ne se justifie que lorsque l'on est en présence «d'allégations précises et fondées identifiant les auteurs supposés du harcèlement».

Elle fait également observer que la requérante aurait pu signaler au Comité d'appel du Siège que les allégations de harcèlement devaient être renvoyées à la Commission d'enquête, mais qu'elle n'en a rien fait jusqu'à l'issue de la procédure d'appel. Dans la mesure où son appel lui donnait tout loisir de désigner d'autres auteurs présumés du harcèlement, elle n'est pas fondée à reprocher au Comité d'appel du Siège de n'avoir pas transmis le dossier à la Commission d'enquête.

7. Le Tribunal rejette l'argument de l'Organisation selon lequel la requérante aurait dû porter ses allégations de harcèlement devant la

Commission d'enquête en saisissant celle-ci d'une plainte officielle. L'Organisation a créé la Commission d'enquête pour examiner les plaintes officielles pour harcèlement et formuler des recommandations à ce sujet. Il ressort clairement de la note d'information 36/2004 et de la note de service 2001/13 que l'Organisation reconnaît qu'une plainte pour harcèlement peut aussi bien être déposée dans le cadre d'un appel interjeté contre une décision administrative que constituer une action en soi, et qu'elle a établi des mécanismes distincts pour que ces plaintes puissent être examinées par la Commission d'enquête.

8. Le Tribunal rejette également l'argument de l'Organisation selon lequel il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour justifier un renvoi devant la Commission d'enquête. L'alinéa a) du paragraphe 3.2 de la note de service 2001/13 dispose à cet égard ce qui suit :

«Lorsque le Comité d'appel du Siègre est saisi d'un appel qui inclut une allégation de harcèlement, le Comité soumet cet aspect de l'appel à la Commission d'enquête. Le Comité suspend l'examen de l'appel en attendant de recevoir un rapport et la recommandation de la Commission d'enquête. La suspension d'un tel appel peut nécessiter une prorogation du délai imparti au Comité pour rendre compte de ses conclusions conformément au Règlement du personnel 1230.3.3.»

9. Dans son mémoire d'appel du 11 novembre 2005, la requérante a mentionné explicitement et décrit de manière détaillée les agissements qu'elle disait être contraires à la politique de l'Organisation en matière de harcèlement.

Dès lors qu'il était saisi de ces allégations de harcèlement, le Comité d'appel du Siègre était tenu de renvoyer cet aspect de la requête devant la Commission d'enquête. Le fait que la requérante ait attendu quelque temps avant de faire grief au Comité d'appel de n'avoir pas saisi la Commission d'enquête ne déliait nullement ce dernier de l'obligation de transmettre le dossier et de suspendre la procédure d'appel.

Le manquement à cette obligation constitue une erreur de droit qui autorise la requérante à réclamer des dommages-intérêts pour tort moral. Etant donné que la décision du Directeur général se fondait sur une procédure fondamentalement viciée, en raison notamment

d'une erreur de droit, elle doit être annulée. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les autres questions que la requérante a soulevées concernant le déroulement de la procédure devant le Comité d'appel du Siège, dans la mesure où elles n'auraient aucune incidence sur la réparation qui doit être accordée.

10. Compte tenu de la nature et de la complexité des allégations, du fait qu'il a fallu beaucoup de temps pour recueillir les informations s'y rapportant, qu'elles n'ont jamais fait l'objet d'une enquête ni d'un examen en bonne et due forme, et que leurs auteurs présumés n'ont jamais eu la possibilité de s'expliquer, le Tribunal n'est pas en mesure de se prononcer sur les allégations de harcèlement. Ces allégations ayant toutefois été formulées par la requérante dans le cadre de la procédure d'appel, l'intéressée a droit à ce qu'elles soient examinées par la Commission d'enquête si elle le souhaite.

11. La décision doit également être annulée pour d'autres raisons. Il est clair qu'aux termes de l'article 1.1 du Statut du personnel les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur général, qui peut les affecter à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation. L'article 565.2 du Règlement du personnel dispose en outre qu'un membre du personnel peut être muté à tout moment dans l'intérêt de l'Organisation. Cependant, dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire de mutation, l'Organisation doit prendre en considération les intérêts et la dignité du fonctionnaire concerné en veillant notamment à lui proposer une activité qui soit de même niveau que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et qui corresponde à ses qualifications; elle doit également veiller à ce que la décision ne lui cause pas un tort inutile (voir les jugements 2067, au considérant 17, 2191, au considérant 3, et 2229, au considérant 3). Le fonctionnaire a par ailleurs le droit d'être informé des motifs de sa réaffectation : outre qu'il permet d'assurer la transparence du processus décisionnel, l'exposé des motifs lui donne la possibilité d'étudier les moyens de recours qu'il pourra introduire, y compris celui de l'appel. Enfin, il permet

de contrôler la validité de la décision qui fait l'objet de cet appel (voir le jugement 1757, au considérant 5).

12. Ce dernier point sera examiné en premier. En l'espèce, la requérante a été informée, par lettre du 5 septembre 2005, que la décision de la réaffecter était motivée par le désir de l'Organisation de renforcer sa capacité de servir efficacement ses Etats membres, dans le cadre de la stratégie du Bureau en faveur des pays européens. Cependant, le 3 novembre 2005, le Directeur régional, dans une lettre destinée selon lui à «clarifier les choses» et à éviter toute mauvaise interprétation de la part de la requérante, déclarait que sa réaffectation n'avait d'autre but que d'«assurer le respect des dispositions de l'article 410.3.2 du Règlement du personnel». Il indiquait également qu'en réponse à la requête officielle que lui avait adressée le 21 avril 2005 l'Association du personnel du Bureau régional concernant le risque de conflits d'intérêts qui pouvait découler du mariage entre la requérante et le directeur de la Division de l'administration et des finances, il avait recruté un consultant pour le conseiller sur cette question. Il ajoutait que le rapport de ce dernier était fondé sur un examen de la situation au Bureau régional ainsi que sur des entretiens approfondis avec le conseiller juridique, le directeur du Département des ressources humaines et le directeur des Services de contrôle interne.

13. Dans son argumentation, l'Organisation essaie constamment de justifier la décision de réaffectation en invoquant la nécessité de se conformer à l'article 410.3.2 du Règlement du personnel. A l'époque des faits, le passage pertinent de l'article 410.3.2 s'énonçait comme suit :

«410.3.2 Un membre du personnel uni à un autre membre du personnel par un lien de parenté spécifié dans les articles 410.3 et 410.3.1:

410.3.2.1 n'est pas affecté à un emploi dans la même unité, ou à un emploi hiérarchiquement supérieur ou subordonné à celui occupé par le membre du personnel apparenté;

[...].»

14. A la suite de l'annonce du mariage imminent de la requérante avec le directeur de la Division de l'administration et des finances et au vu des préoccupations que cette annonce suscitait au sein de l'Association du personnel ainsi qu'il est exposé ci-dessus, le Directeur régional a demandé l'avis du directeur du Département des ressources humaines sur la question de l'emploi d'un conjoint et, en particulier, sur les conséquences que pourrait avoir le mariage entre deux membres du personnel travaillant dans le même lieu d'affectation. Il a également chargé un consultant d'examiner les règles et politiques de l'OMS en la matière et de le conseiller sur la question des lignes hiérarchiques au sein de la Division de l'administration et des finances.

Il ressort de ces deux rapports qu'il n'existait pas de politique précise relative au mariage de deux membres du personnel. En outre, il était reconnu dans le rapport du consultant que, si l'on appliquait à la lettre l'article 410.3.2 du Règlement du personnel, on pouvait faire valoir que les deux membres du personnel travaillaient bien dans la même division, mais pas dans la même unité. Par ailleurs, une fois que le poste de responsable du Département des ressources humaines aurait été pourvu, les deux intéressés ne se seraient plus trouvés en ligne hiérarchique directe, puisque le supérieur hiérarchique direct de la requérante n'aurait plus été le directeur de la Division de l'administration et des finances.

15. Si la décision de réaffecter un membre du personnel peut se fonder sur de multiples facteurs, il est évident, au vu de la lettre du 3 novembre 2005, que le «renforcement des capacités» n'était pas le véritable motif de cette réaffectation. En outre, compte tenu du fait que la requérante et le directeur de la Division de l'administration et des finances ne travaillaient pas dans la même unité et qu'ils ne

devaient plus se trouver en ligne hiérarchique directe après l'entrée en fonction du nouveau responsable du Département des ressources humaines, le Directeur régional commet une erreur de droit en justifiant la réaffectation de la requérante par la nécessité de se conformer à l'article 410.3.2 du Règlement du personnel. Qui plus est, le fait de ne pas avoir informé l'intéressée des véritables motifs de sa réaffectation était un manque de respect pour sa dignité.

16. Le Tribunal fait également observer que la méthode choisie par l'Organisation pour parer aux éventuelles conséquences du mariage de deux membres du personnel a été adoptée sans tenir dûment compte des intérêts et de la dignité de la requérante. Pour autant, l'on ne saurait interpréter ces observations comme des conclusions tendant à confirmer les allégations de harcèlement.

17. Dès lors qu'elle était informée du mariage à venir de la requérante avec le directeur de sa division, l'Organisation était tout à fait en droit de vérifier si un tel mariage avait des implications au regard des Statut et Règlement du personnel ou de sa propre politique. Elle était également en droit de recueillir des conseils sur cette question. En revanche, il n'était pas nécessaire de demander leur opinion à une quarantaine de fonctionnaires, ce qui donnait un tour personnel à ce qui n'était qu'un simple problème de règlement ou de politique générale qu'il incombait à l'Organisation de résoudre. En leur fournissant ainsi l'occasion d'exprimer leur point de vue personnel sur les conséquences de ce mariage, elle leur a permis de formuler des allégations sans fondement sur la personne de la requérante. S'il est tout à fait légitime de consulter les membres du personnel sur des questions touchant aux règlements ou à la politique de l'Organisation, dans le cadre de consultations structurées et par l'entremise de leurs associations, il était en revanche totalement inapproprié en l'espèce d'interroger les fonctionnaires un à un car leur point de vue personnel n'était pas pertinent. Pis encore, des allégations dénuées de fondement et sans intérêt ont été consignées dans le rapport du consultant et communiquées à des hauts fonctionnaires.

18. Cela dit, le Tribunal tient à souligner que rien n'indique que la manière dont le consultant s'est acquitté de la mission qui lui était confiée ait été inspirée par de la méchanceté ou de la malveillance. Mais il n'en demeure pas moins que la requérante a été atteinte dans sa dignité et placée ainsi en situation d'extrême difficulté dans un environnement de travail déjà malsain.

19. En outre, on ne peut pas dire que l'Organisation ait véritablement consulté l'intéressée au sujet de sa réaffectation. Lui fournir la description d'un poste dont elle ne savait pas qu'il lui était destiné, organiser une rencontre avec celui qui allait devenir son nouveau directeur sans l'informer qu'il était prévu de la muter et prévoir un entretien avec le Directeur régional après que la décision eut été prise ne sauraient en effet constituer une consultation en bonne et due forme.

20. Enfin, le Tribunal relève que, bien qu'il ait été conseillé à l'Organisation d'aider la requérante à trouver un poste en lui laissant jusqu'à un an pour ce faire, elle n'a donné à l'intéressée aucune possibilité de réfléchir à sa réaffectation ou d'envisager d'autres fonctions.

21. Le Tribunal en conclut que, pendant tout le processus qui a abouti à la décision de réaffectation, l'Organisation n'a pas traité la requérante avec le respect dû à sa dignité.

22. Compte tenu de ce qui précède, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 euros. Elle a également droit à 2 000 euros au titre des dépens.

23. Pour les raisons exposées ci-dessus, le Tribunal n'examinera pas à ce stade la question du harcèlement. Il est loisible à la requérante, si elle le souhaite, de saisir la Commission d'enquête d'une plainte pour harcèlement. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner les allégations qu'elle a formulées quant à la falsification de documents.

24. Compte tenu du temps qui s'est écoulé entre la date à laquelle la démission de l'intéressée a été acceptée et la date effective de sa cessation d'emploi, il n'est pas nécessaire d'examiner la question de la réintégration de la requérante. Pour la même raison, il n'est pas non plus nécessaire d'examiner l'argument selon lequel l'acceptation de sa démission avait un caractère «illégal».

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 7 décembre 2007 est annulée, de même que la décision du Directeur régional en date du 5 septembre 2005.
2. L'OMS versera à la requérante 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Si l'intéressée en fait la demande, le Directeur général saisira la Commission d'enquête des allégations de harcèlement, comme il est dit au considérant 10.
4. L'OMS versera à la requérante 2 000 euros à titre de dépens.
5. Sans préjudice du droit de la requérante de faire valoir ses prétentions concernant le fait que sa maladie était liée à l'exercice de ses fonctions et concernant la date de sa cessation d'emploi, l'examen médical de fin d'engagement et l'interruption de son congé de maladie, les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 14 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, 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 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET