

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

110^e session

Jugement n° 2975

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M^{lle} K. E. G. le 6 octobre 2008 et régularisée le 17 octobre 2008, la réponse de l'OMS du 19 janvier 2009, la réplique de la requérante du 24 février, régularisée le 5 mars, et la duplique de l'Organisation du 4 juin 2009;

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

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

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

A. La requérante, ressortissante britannique née en 1974, est entrée au service de l'OMS en mai 1998. Elle a été engagée par le programme connu sous le nom d'ONUSIDA — un programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS — au sein du Département de mobilisation sociale et information en janvier 2002 en qualité de secrétaire, au grade G.4, au bénéfice d'un contrat de courte durée qui fut renouvelé plusieurs fois. À la suite d'un concours, elle obtint en juin 2005 un contrat de durée déterminée d'un an en qualité d'assistante au Centre d'information, au grade G.5. Ce contrat fut ensuite prolongé pour une année supplémentaire jusqu'au 30 juin 2007,

après quoi elle fut employée dans le cadre de contrats de courte durée jusqu'à sa cessation de service le 31 décembre 2007.

En octobre 2004, la requérante écrivit à sa supérieure hiérarchique de deuxième niveau pour lui signaler ce qu'elle estimait être des faits de harcèlement de la part de M. B., son supérieur hiérarchique direct. Le 6 décembre 2005, la requérante déposa une plainte officielle auprès de la Commission d'enquête du Siège, alléguant que, pendant plus de deux ans, elle avait été victime d'un harcèlement sexuel, psychologique et verbal de la part de M. B. Elle fut priée d'en transmettre une copie au Bureau des services de contrôle interne (OIOS), ce qu'elle fit. Dans un mémorandum du 16 février 2006 adressé au directeur de ce bureau, elle réaffirma avoir été harcelée par M. B. Le 17 février 2006, il fut fait appel aux services d'un cabinet extérieur pour enquêter sur ses allégations, mais les experts de ce cabinet ne purent pas interroger M. B. et furent donc dans l'incapacité de fournir un rapport complet au directeur de l'OIOS. Par lettre du 27 juin 2007, la requérante fut informée que la Commission d'enquête était prête à procéder à l'enquête et que, étant donné que M. B. avait contesté la recevabilité de sa plainte, elle n'examinerait que cette question lors de sa première réunion. La Commission d'enquête proposa de nommer un expert extérieur pour l'aider dans sa tâche et, le 24 janvier 2008, invita la requérante à faire part de ses observations à cet égard. Il s'ensuivit un échange de correspondance entre elle et la Commission d'enquête concernant, entre autres, la nomination de l'expert. Le 28 février 2008, l'intéressée fut informée que la Commission d'enquête avait jugé sa plainte recevable et qu'une enquête approfondie allait être entreprise, mais, le 30 mai, on lui fit savoir que sa plainte n'avait pas été examinée quant au fond en raison des graves problèmes de santé de M. B. En mai 2008, la Commission d'enquête remit au Directeur général un rapport de situation sur l'avancement de ses travaux.

Entre-temps, à l'automne 2005, la première phase d'un examen des fonctions et de la structure du Département Plaidoyer, communication et leadership de l'ONUSIDA (ci-après le «Département ACL») avait été menée par un cabinet de consultants qui avait publié son rapport en octobre 2005. Dans un courriel du 19 octobre 2005 adressé à M. B., la

requérante avait demandé que sa description de poste soit mise à jour pour refléter ses fonctions actuelles et qu'il soit procédé à un examen du poste en vue de son reclassement. M. B. avait répondu le jour même en lui disant qu'il supposait que cette actualisation interviendrait lorsque le Département ACL aurait achevé son examen. Au mois de décembre, M. B. fut placé en congé de maladie et, avec effet à compter du 14 décembre 2005, la requérante fut désignée comme chef de l'équipe de distribution. La deuxième phase de l'examen du Département ACL fut achevée en mars 2006. Dans un mémorandum du 1^{er} mai 2006 adressé à la personne qui était alors son supérieur hiérarchique direct, l'intéressée réitéra sa demande tendant à ce qu'un examen de son poste soit effectué en vue de son reclassement et joignit à son courrier une description de poste actualisée. Cette demande fut soumise au directeur du Département ACL le 12 mai. Avec effet à compter du 27 juin 2006, M^{me} A. fut nommée chef du Centre d'information par intérim et, entre cette date et le 16 décembre 2006, elle fit fonction de supérieur hiérarchique direct de la requérante, celle-ci étant toutefois toujours placée sous la responsabilité administrative du directeur du Département ACL. La phase finale de l'examen du Département fut achevée en octobre.

Entre le 7 et le 17 septembre 2006, la requérante fut mise en arrêt de travail puis de nouveau à partir du 10 novembre 2006. Ayant épuisé ses droits au congé de maladie à plein traitement le 19 avril 2007, elle fut alors placée en congé de maladie sous régime d'assurance. Lorsque son contrat arriva à expiration le 30 juin 2007, l'intéressée obtint une prolongation d'un mois qui fut ensuite reconduite jusqu'au 30 novembre. Durant la période comprise entre le mois d'avril et le début du mois de septembre 2007, plusieurs contacts eurent lieu entre les médecins chargés du traitement de la requérante et l'administration au sujet des problèmes de santé de l'intéressée et des causes de ceux-ci, ainsi que du pronostic concernant son retour au travail.

Au cours de l'année 2007, le secrétariat de l'ONUSIDA fit l'objet d'une restructuration. Des équipes chargées de sa mise en œuvre furent établies au sein de chaque département pour déterminer quels postes seraient affectés par ce processus. À la suite de cet exercice, il fut

décidé que le poste de la requérante ne serait pas maintenu au-delà du 31 décembre 2007.

La requérante reprit le travail et, le 21 septembre 2007, elle rencontra M. G., le chef de la Gestion des ressources humaines, qui lui remit une lettre datée du 20 septembre 2007 dans laquelle on l'informait «qu'il n'y avait plus de nécessité opérationnelle de renouveler le poste à fonction bien délimitée» qu'elle occupait, au-delà du 31 décembre 2007. En conséquence, il serait mis fin à son engagement conformément à l'article 1040 du Règlement du personnel et, pour la période qui restait à courir jusqu'au 31 décembre, elle serait placée en congé spécial avec plein traitement pour faciliter sa recherche d'emploi.

Le 29 octobre 2007, la requérante déposa une déclaration d'intention de recourir auprès du Comité d'appel du Siège de l'OMS. Le 20 novembre, elle remit sa déclaration complète d'appel dans laquelle elle alléguait que la décision du 20 septembre 2007 résultait de préjugés personnels, d'un examen incomplet des faits, de la non-observation ou de l'application incorrecte des dispositions des Règlement et Statut du personnel et d'une mauvaise application des normes de classement des postes de l'OMS. Le Comité se réunit les 25 avril et 6 juin 2008 et, estimant que l'existence d'un lien entre le non-renouvellement du contrat de la requérante et ses allégations de harcèlement n'était pas établie, il décida de laisser l'affaire en suspens jusqu'à ce que le Directeur général ait pris une décision finale concernant la procédure devant la Commission d'enquête. Le 6 octobre, avant que des décisions définitives ne soient prises concernant sa plainte devant la Commission d'enquête et son appel devant le Comité d'appel du Siège, l'intéressée déposa une requête auprès du Tribunal de céans, réitérant les allégations qu'elle avait formulées devant ces deux organes.

Par lettre du 10 octobre 2008, le Directeur général de l'OMS informa la requérante que le mauvais état de santé persistant de M. B. l'avait empêché de participer pleinement tant à l'enquête menée par le cabinet extérieur et qu'à la procédure de la Commission d'enquête. Le Directeur général expliquait que cette dernière avait été dans l'impossibilité de lui fournir les renseignements nécessaires et que, sur la base des renseignements médicaux reçus, il était acquis que M. B.

serait vraisemblablement dans l'incapacité de comparaître devant la Commission dans un proche avenir. En conséquence, il ne lui était pas possible de statuer sur le fond de la plainte. Du fait du caractère insatisfaisant que ce résultat pouvait avoir pour toutes les parties concernées et du retard pris dans la procédure, la requérante se voyait accorder la somme de 10 000 francs suisses.

Dans son rapport du 16 décembre 2008, le Comité d'appel du Siège conclut qu'il ne lui était pas possible de déterminer si un harcèlement ou des préjugés avaient influé sur le non-renouvellement du contrat de l'intéressée. Dans ses recommandations, il se prononçait contre la réintégration et le renouvellement du contrat de celle-ci et contre l'octroi d'autres indemnités. Par lettre du 16 janvier 2009, la requérante fut informée que le directeur exécutif rejetait son appel.

B. La requérante soutient que sa requête est recevable étant donné que l'OMS et l'ONUSIDA n'ont pas été en mesure de prendre de décision définitive dans les délais prescrits concernant, d'une part, la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée auprès de la Commission d'enquête et, d'autre part, l'appel dont elle avait saisi le Comité d'appel du Siège.

Sur le fond, elle affirme que l'administration a fait preuve de négligence grave en ne répondant pas à ses allégations de harcèlement, en violation de la politique de «tolérance zéro» de l'Organisation à cet égard. En n'ayant pas effectué d'enquête pour établir le bien-fondé de sa plainte, la Commission d'enquête a enfreint ses propres règles, avec pour résultat que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude et de bonne gestion et l'a privée de son droit d'être mise en situation d'apporter la preuve de ses allégations. En outre, le harcèlement et les brimades de la part des autres membres du personnel qui sympathisaient avec M. B. ont été accusés du fait que la Commission d'enquête et le cabinet extérieur n'ont pas enquêté sur sa plainte de manière professionnelle et en temps utile, et son état de santé s'en est trouvé dégradé.

La requérante fait valoir que l'OMS n'a pas appliqué ses normes de classement des postes dans son cas et souligne que l'administration a

reconnu que sa demande de reclassement n'avait pas été correctement traitée.

Elle affirme que la décision de l'équipe chargée de la mise en œuvre au sein du Département de ne pas maintenir son poste était fondée sur une présentation déformée de ses fonctions et un examen inexact du poste s'appuyant sur un cahier des charges périmé. Des informations importantes n'avaient pas été prises en compte et les conclusions tirées n'étaient pas étayées par les faits. En outre, la décision était entachée de parti pris et d'erreur car, à aucun moment au cours de la restructuration, elle n'avait été consultée au sujet de ses attributions.

Par ailleurs, la requérante prétend avoir été victime de parti pris de la part de M. G. et de la directrice du Service médical et de santé, le docteur G.-M. Elle soutient que M. G. a dénaturé ou caché certains faits importants pour la décision de l'équipe chargée de la mise en œuvre et qu'il est donc en partie responsable de la décision de ne pas maintenir son poste, et elle accuse le docteur G.-M. de lui avoir causé de l'anxiété inutile et de n'avoir pas respecté le secret médical.

La requérante demande réparation pour les dommages qu'elle a subis tant sur le plan psychologique que sur le plan physique et pour le préjudice causé à sa réputation professionnelle et à sa carrière. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard pris dans la procédure de la Commission d'enquête et du manquement au devoir de sollicitude que le Service médical et de santé de l'OMS avait à son égard. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel pour la perte d'un contrat de trois mois à l'OMS, ainsi que le paiement de la différence de traitement entre les grades G.5 et G.7 à compter de la date à laquelle elle a demandé le reclassement de son poste. Elle demande des excuses écrites signées par le directeur exécutif de l'ONUSIDA et le remboursement de tous les frais afférents à sa requête devant le Tribunal, à la procédure devant la Commission d'enquête et à son appel devant le Comité d'appel du Siège.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne prévues par

l'article VII du Statut du Tribunal. La requérante a déposé sa requête avant d'être informée de la décision définitive du Directeur général en date du 10 octobre 2008 concernant la plainte déposée devant la Commission d'enquête et avant que le directeur exécutif n'ait rendu sa décision finale le 16 janvier 2009 concernant son appel devant le Comité d'appel du Siège. L'OMS reconnaît que, sur la base de la date de dépôt de la déclaration complète d'appel de l'intéressée, le rapport du Comité d'appel aurait dû normalement, en vertu de l'article 1230.3.3 du Règlement du personnel, être remis à la mi-juin 2008. Toutefois, étant donné que l'appel comportait des allégations de harcèlement, conformément au paragraphe 3.2 de la Procédure officielle de l'OMS concernant les allégations de harcèlement, celles-ci avaient été transmises à la Commission d'enquête et l'appel avait été suspendu en attendant de recevoir le rapport et les recommandations de ladite commission. Le paragraphe 3.2 prévoit que de telles circonstances peuvent nécessiter une prorogation du délai imparti au Comité pour rendre compte de ses conclusions conformément à l'article 1230.3.3 du Règlement du personnel. Après que le Directeur général eut rendu sa décision définitive concernant la plainte pour harcèlement, le Comité d'appel du Siège s'était à nouveau réuni le 16 octobre et le 1^{er} décembre et avait remis son rapport et ses recommandations le 16 décembre 2008. Pour ce qui est du retard pris dans la procédure de la Commission d'enquête, la défenderesse soutient qu'il était imputable à des circonstances indépendantes de la volonté du Comité d'appel et du Directeur général. Des mesures rapides avaient été prises pour examiner les allégations formulées à l'encontre de M. B., un cabinet extérieur ayant été chargé de mener une enquête factuelle. Toutefois, l'état de santé de M. B. l'avait empêché de participer pleinement à la fois à cette enquête et à celle de la Commission. La gravité de son état avait été confirmée par les informations médicales qui avaient été demandées par le Directeur général et lui avaient été transmises avant que sa décision définitive ne soit prise. Enfin, l'OMS fait valoir que, bien que la requérante ait réclamé des dommages-intérêts pour les effets négatifs sur sa santé psychologique et physique résultant de l'accomplissement de ses tâches officielles, cette réclamation est irrecevable étant donné que l'intéressée n'a pas déposé de demande de

réparation du chef de sa maladie qu'elle prétend être imputable à l'exercice de ses fonctions, auprès du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation.

Sur le fond, l'OMS soutient qu'en l'absence d'un rapport de la Commission d'enquête le Directeur général était dans l'impossibilité matérielle de prendre une décision quant à la substance de la plainte. Malgré cela, pour tenir compte de ce que le Directeur général a appelé un résultat insatisfaisant pour les parties et du délai écoulé, il a été décidé d'accorder à la requérante 10 000 francs suisses. L'Organisation estime qu'aucune indemnisation supplémentaire ne se justifie.

La défenderesse fait valoir que les allégations de l'intéressée concernant l'examen de son ancien poste en vue de son reclassement, la procédure menée par l'équipe chargée de la mise en œuvre au sein du Département et la décision de ne pas maintenir son poste à durée déterminée au-delà du 31 décembre 2007 doivent être examinées dans leur ensemble à la lumière de la réorganisation du Département ACL en 2005 et en 2006 et de la restructuration du secrétariat de l'ONUSIDA en 2007. Elle précise que le fait que la demande de reclassement de poste présentée par la requérante soit restée en suspens a été porté à l'attention de M. G. au cours de la procédure devant le Comité d'appel du Siège. Il a alors été reconnu que la procédure n'avait pas été menée correctement et un examen en vue du reclassement a ensuite été effectué mais n'a pas conduit à une modification du grade pour ce poste. En conséquence, bien que le reclassement ait été différé, il n'y a pas eu de modification du grade et la requérante n'a pas droit à une réparation à cet égard.

Par ailleurs, l'équipe chargée de la mise en œuvre au sein du Département a conclu qu'à la suite de la restructuration, il n'y avait plus aucune nécessité opérationnelle de maintenir le poste de durée déterminée occupé par la requérante. La décision de mettre fin aux services de celle-ci a été prise conformément à l'article 1040 du Règlement du personnel et en pleine conformité avec la jurisprudence. L'intéressée a reçu le préavis requis et a obtenu un congé spécial avec plein traitement pour faciliter sa recherche d'un nouvel emploi. En outre, la prolongation de son contrat pour un mois entre le 30 juin et le

31 juillet 2007 a coïncidé avec le contrôle mensuel de son état de santé, ce qui a permis à l'ONUSIDA et au Service médical et de santé de suivre de manière appropriée son congé de maladie sous régime d'assurance. De l'avis de l'Organisation, il s'agissait là d'une application correcte et raisonnable du Règlement du personnel.

L'OMS conteste toutes les allégations de préjugés personnels, notamment celles de M. G. ou du docteur G.-M., à l'égard de l'intéressée. Elle soutient que les mesures prises par M. G. étaient en pleine conformité avec son rôle de responsable de la Gestion des ressources humaines. Selon elle, la requérante avait nourri l'espoir d'obtenir un nouveau contrat à durée déterminée, mais cet espoir était irréaliste en l'absence de toute coopération active de sa part. Elle affirme que toutes les demandes de renseignements faites par le docteur G.-M., toutes les actions qu'elle a accomplies et toutes les décisions qu'elle a prises l'ont été en sa qualité de directrice du Service médical et de santé de l'OMS, étaient appropriées et ne procédaient en aucun cas d'un parti pris personnel.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle conteste l'affirmation de l'OMS selon laquelle sa demande de dommages-intérêts pour le préjudice subi sur les plans psychologique et physique relèverait de la compétence du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Le dommage causé à sa santé résulte des retards intervenus dans les procédures devant la Commission d'enquête et le Comité d'appel du Siège, retards à la suite desquels elle a fait l'objet de discrimination, de préjugés, de nouveaux harcèlements et de pressions sur son lieu de travail. Elle précise que sa première rencontre avec M. G. a eu lieu au Service médical de l'OMS en présence du docteur G.-M., alors même qu'elle n'avait pas autorisé préalablement M. G. à assister à cette réunion dont l'objet était de discuter de ses problèmes de santé.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Elle fait remarquer qu'en ce qui concerne la réunion tenue au Service médical de l'OMS, la requérante avait été informée du but de la rencontre et prévenue que M. G. y assisterait.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'ONUSIDA au Département de mobilisation sociale et information en janvier 2002, en qualité de secrétaire, au grade G.4, au bénéfice d'un contrat de courte durée qui fut renouvelé à plusieurs reprises. En juin 2005, elle obtint un contrat de durée déterminée d'un an en qualité d'assistante au Centre d'information. Ce contrat fut prolongé pour une année supplémentaire et suivi de contrats de courte durée jusqu'à la cessation de service de l'intéressée le 31 décembre 2007.

2. L'on peut distinguer deux aspects dans la requête déferée devant le Tribunal de céans. L'un concerne le harcèlement dont la requérante prétend avoir été l'objet de la part de son supérieur hiérarchique direct et l'autre la résiliation de son engagement. Pour ce qui est des allégations de harcèlement, l'intéressée soutient en particulier que, pendant une période de plus de deux ans, elle a été victime de harcèlement sexuel, psychologique et verbal de la part de M. B. Elle dit avoir signalé à plusieurs reprises ce harcèlement à divers responsables ainsi qu'au médiateur de l'OMS. Le 6 décembre 2005, elle déposa une plainte pour harcèlement contre lui auprès de la Commission d'enquête du Siège. Ce même mois, M. B. fut victime d'une crise cardiaque et ne revint jamais au travail. L'enquête ouverte sur la plainte pour harcèlement ne fut jamais menée à bien car, selon la Commission d'enquête, M. B. était trop malade pour être interrogé ou pour pouvoir se défendre correctement contre les allégations formulées à son encontre.

3. Par lettre du 10 octobre 2008, le Directeur général informa la requérante qu'il ne lui était pas possible de prendre une décision sur la plainte pour harcèlement compte tenu du fait que la Commission d'enquête ne pouvait procéder à des investigations. Le Directeur général reconnaissait le caractère insatisfaisant de ce résultat et accorda à la requérante la somme de 10 000 francs suisses à titre de dédommagement.

4. Le second aspect de la plainte concerne la résiliation de l'engagement de la requérante. Début septembre 2006, celle-ci fut mise en congé de maladie. Bien qu'elle ait essayé de reprendre le travail, elle fut de nouveau placée en congé de maladie avec plein traitement en novembre 2006, puis en avril 2007 en congé de maladie sous régime d'assurance. Elle reprit finalement le travail et, le 21 septembre, on lui remit une lettre datée du 20 septembre 2007 dans laquelle on l'informait qu'à la suite de la restructuration de l'ONUSIDA il n'y avait plus aucune nécessité opérationnelle de renouveler son contrat de durée déterminée au-delà du 31 décembre 2007. En conséquence, il serait mis fin à ses services et, pour faciliter sa recherche d'un nouvel emploi, elle serait placée en congé spécial avec plein traitement jusqu'à cette date.

5. Le 29 octobre 2007, la requérante déposa une déclaration d'intention de déposer un recours auprès du Comité d'appel du Siège. Le 20 novembre 2007, elle soumit sa déclaration complète d'appel dans laquelle elle contestait la décision de ne pas renouveler son contrat et de mettre fin à ses services. Elle soutenait que cette décision résultait de préjugés personnels, d'une évaluation incomplète et superficielle des faits, de la non-observation ou de l'application incorrecte des dispositions des Règlement et Statut du personnel et d'une application erronée des normes de classement des postes de l'OMS. Elle réclamait sa réintégration, des dommages-intérêts pour le préjudice causé à sa santé, ainsi que des dommages-intérêts pour tort matériel. Le Comité d'appel du Siège décida de réserver sa décision en attendant la décision définitive du Directeur général concernant la procédure devant la Commission d'enquête.

6. La requérante déposa sa requête devant le Tribunal de céans le 6 octobre 2008. Comme on l'a vu plus haut, la décision définitive du Directeur général concernant sa plainte pour harcèlement lui fut communiquée dans une lettre datée du 10 octobre 2008.

7. Le Comité d'appel du Siège reprit ses délibérations et rendit son rapport le 16 décembre 2008. Il notait qu'à la lumière de la décision du Directeur général concernant la plainte pour harcèlement il n'était

pas possible de déterminer si un harcèlement ou des préjugés avaient influé sur la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, mais qu'il apparaissait que les procédures applicables avaient été correctement suivies. S'agissant des demandes de réparation que l'intéressée avait présentées dans son appel pour le préjudice causé à sa santé, le Comité déclarait qu'elles devaient être soumises au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation. Il se prononçait contre la réintégration de la requérante et le renouvellement de son contrat et, acceptant le résultat de l'examen du classement du poste qui avait été effectué — selon lequel le reclassement de celui-ci n'était pas justifié —, contre le versement d'une indemnisation supplémentaire. Par une lettre datée du 16 janvier 2009, le directeur exécutif de l'ONUSIDA informait l'intéressée qu'il acceptait les recommandations du Comité et rejetait son appel.

8. L'Organisation soutient que la requête est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne. Elle concède que le rapport du Comité d'appel aurait dû être remis avant la mi-juin 2008. Toutefois, eu égard au fait que la requérante avait formulé des allégations de harcèlement, celles-ci devaient, conformément à la procédure établie, être transmises à la Commission d'enquête. Comme on le verra plus loin, il n'y a pas lieu d'examiner la véracité de cette dernière affirmation. L'Organisation soutient aussi que le retard pris dans la procédure de la Commission d'enquête était dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Commission et du Directeur général.

9. La formule de requête indique que la requête est dirigée contre l'absence de réponse de l'Organisation en ce qu'elle n'a pas pris de décision définitive sur une plainte adressée à l'ONUSIDA le 6 décembre 2005. La jurisprudence permet à un fonctionnaire lorsque l'administration n'a pris aucune décision au sujet d'une réclamation «dans un délai de soixante jours à dater du jour de la notification qui lui en a été faite», comme le prévoit l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, et qu'il a «accompli» sans succès tout ce qu'il lui était légalement possible d'accomplir afin d'obtenir une décision

définitive dans un délai raisonnable, de s'adresser directement au Tribunal sans attendre la décision définitive (voir le jugement 2631, au considérant 3). En ce qui concerne la plainte pour harcèlement, le retard a été tel que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, la requérante était fondée à s'adresser directement au Tribunal. Cela s'applique également à l'appel interne qui a été laissé en suspens en attendant l'issue de la plainte pour harcèlement. Dans ce contexte, il est clair que la requête concerne à la fois la procédure devant la Commission d'enquête et celle devant le Comité d'appel du Siège. Étant donné qu'il n'apparaissait pas probable au moment où la requête a été déposée qu'une décision serait reçue dans un délai raisonnable, que ce soit sur les allégations de harcèlement ou sur le non-renouvellement du contrat de la requérante et sa cessation de service, la requête est recevable.

10. Une décision définitive ayant maintenant été prise sur chacune de ces deux questions, il y a lieu de raisonner à partir de cette décision. S'agissant tout d'abord de la plainte pour harcèlement, la requérante déclare qu'elle a dénoncé à plusieurs reprises à sa supérieure hiérarchique de deuxième niveau, ainsi qu'au responsable de la Gestion des ressources humaines et au médiateur, le harcèlement dont elle était victime de la part de M. B., mais que l'administration a fait preuve de négligence grave en ne réagissant pas à ses allégations. Elle note qu'à aucun moment entre le début des faits de harcèlement et la date à laquelle elle a déposé sa plainte officielle l'administration n'a ouvert d'enquête à ce sujet. Elle soutient qu'en n'enquêtant pas et en ne se prononçant pas sur sa plainte, la Commission d'enquête a enfreint ses propres règles et manqué à son devoir de sollicitude envers elle. Elle ajoute que, faute d'une enquête menée de manière professionnelle et en temps utile, elle a subi un harcèlement et des brimades accrues de la part d'autres membres du personnel, ce qui a porté atteinte à sa santé jusqu'à ce qu'elle soit finalement placée en congé de maladie à 100 pour cent.

11. En résumé, l'Organisation maintient que les mesures qu'elle a prises face aux allégations de harcèlement de la requérante étaient raisonnables eu égard aux circonstances. Elle souligne qu'elle a réagi

rapidement à ces allégations en demandant à un cabinet extérieur de faire une enquête factuelle, mais que le retard pris dans la procédure de la Commission d'enquête et le temps qui s'était écoulé pour aboutir à une décision étaient dus à la fois au nombre d'affaires en souffrance et à l'état de santé de M. B. L'Organisation estime que la requérante a été dédommée de manière adéquate pour le résultat insatisfaisant de sa plainte pour harcèlement et qu'elle ne devrait pas recevoir d'indemnisation supplémentaire.

12. S'agissant du retard pris dans la procédure de la Commission d'enquête, le Tribunal relève que le cas d'espèce est similaire à celui qu'il a examiné dans son jugement 2973. Dans ce jugement, le Tribunal a fait les observations suivantes :

«10. Dans la mesure où l'Organisation attribue le retard pris dans le traitement de la plainte pour harcèlement à l'état de santé de M. B., le Tribunal fait les observations qui suivent. Bien qu'un résumé de la plainte ait été établi et transmis au Directeur général avec copie à M. B., la première étape de la procédure, à savoir la constitution d'une commission chargée d'examiner la plainte, n'est intervenue qu'à la fin du mois de juin 2007, soit près de seize mois après le dépôt de la plainte officielle. Aucune raison n'est fournie pour expliquer le fait qu'après la constitution de la commission il a fallu attendre la fin de février 2008 pour que soit réglée une simple question de recevabilité. Ce n'est qu'à ce moment-là que la Commission d'enquête a fait savoir qu'elle procéderait à une enquête approfondie et que, dans la mesure où M. B. n'avait donné qu'une première réponse, il se verrait offrir la possibilité de répondre pleinement à la plainte. Jusque-là, on ne peut pas dire que les retards étaient dus à l'état de santé de M. B.

11. Il semblerait qu'en mars 2008 la Commission d'enquête ait écrit à l'avocat de M. B. et l'ait informé du droit de son client de soumettre une réponse dans un délai de trente jours. Elle lui a également demandé de fournir des informations à jour sur l'état de santé de son client. À la suite d'un échange de correspondance et de la réception d'un rapport médical le 31 juillet, le Directeur général a pris la décision qui a été communiquée à la requérante le 10 octobre 2008. Au mieux, si un retard peut être attribué à l'état de santé de M. B., il n'excédait pas cinq mois.

12. Il reste à savoir si l'incapacité médicale de M. B. de participer à l'enquête justifiait qu'il soit mis fin à cette dernière. Il y a lieu d'observer à ce stade que l'état de santé de l'intéressé à l'époque des faits n'est établi que par des affirmations à l'appui desquelles l'Organisation n'a apporté aucune preuve. Dans la mesure où celle-ci a déclaré qu'elle suivait de près

l'état de santé de l'intéressé, on pouvait s'attendre à ce qu'elle fournisse la preuve de ses dires.

13. Le Tribunal note que la procédure en vigueur au Siège de l'OMS pour les allégations de harcèlement prévoit que l'enquête se poursuit même si le harceleur présumé n'a pas répondu à la plainte. Si tel n'était pas le cas, ce dernier pourrait compromettre une enquête en s'abstenant tout simplement de soumettre une réponse. Toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce. Dans ses communications avec la requérante et dans ses écritures, l'OMS a qualifié la réponse de M. B. du 14 mars 2007 de "première réponse". Cette qualification n'est pas tout à fait exacte. Bien que M. B. ait qualifié sa lettre de première réponse, celle-ci constitue en fait une réponse détaillée à la plainte, assortie de notes de bas de page, et porte sur la procédure, la recevabilité, les garanties d'une procédure régulière et le fond de chacune des allégations de la requérante.

14. Dans ces conditions, l'OMS était dans l'obligation de poursuivre l'enquête conformément à la procédure qu'elle a établie pour le traitement des plaintes pour harcèlement. En mettant fin à celle-ci, elle a fait passer les intérêts du harceleur présumé avant ceux de la requérante. En pareilles circonstances, l'Organisation a le devoir d'offrir aux deux parties la possibilité de présenter à égalité leur point de vue et de contester les arguments avancés par la partie adverse. Or, en l'espèce, l'inégalité découlant de la clôture de l'enquête est bien caractérisée. Comme il a été noté plus haut, malgré l'affirmation contraire de la défenderesse, le harceleur présumé non seulement s'est vu offrir la possibilité d'apporter une réponse détaillée, que la requérante n'a pas eu la possibilité de contester, mais il a aussi soumis de longues déclarations d'autres personnes mettant en cause la crédibilité de la requérante. Celle-ci a été privée de la possibilité de contester ces déclarations ou de produire des preuves contraires.

15. Il y a lieu par ailleurs d'ajouter que, même s'il n'avait pas été mis fin à l'enquête, le long retard qui a été pris a gravement compromis la régularité de la procédure d'enquête. Outre que les souvenirs s'effacent avec le temps, les témoins potentiels ne sont plus là. De même, avec l'écoulement du temps, il se pourrait que les fonctionnaires de l'administration ayant une responsabilité dans la protection de la requérante aient quitté l'Organisation, circonstance qui rendrait impossible, dans la pratique, d'imputer à quiconque la responsabilité du défaut de protection d'un fonctionnaire au cas où le Tribunal parviendrait à la conclusion qu'il y a eu harcèlement.

16. Dans le jugement 2642, au considérant 8, le Tribunal a défini ainsi les obligations d'une organisation internationale :

"Dans le jugement 2552, le Tribunal a fait observer qu'en cas d'accusation de harcèlement une "organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties

d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée". En raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'Organisation se doit de faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général (voir le jugement 2524), que les règles soient appliquées correctement, qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée ni ne fasse l'objet de représailles (voir le jugement 1376)."

17. Pour ce qui est des conséquences découlant du manquement, par une organisation, à son devoir de sollicitude, le Tribunal, dans le jugement 2654, au considérant 7, a formulé l'observation suivante :

"En n'ayant pas effectué d'enquête pour établir le bien-fondé d'accusations d'une telle gravité, la défenderesse a manqué à son obligation de sollicitude envers un de ses agents et à son devoir de bonne gestion, et a privé de ce fait la requérante de son droit d'être mise dans des conditions lui permettant d'apporter la preuve de ses allégations. Cette attitude a pu occasionner un préjudice grave que l'indemnisation accordée sur proposition du Conseil d'appel ne répare pas entièrement."

18. En l'espèce, il existait de sérieuses allégations de harcèlement, tant sexuel que psychologique. En ne traitant pas les plaintes informelles d'une manière conforme à sa propre politique, en ne menant pas promptement une enquête après qu'une plainte officielle avait été déposée puis en mettant fin à l'enquête, l'OMS a manqué à son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante et lui a causé un grave préjudice. [...]»

13. Ces observations et conclusions sont également applicables dans le cas d'espèce. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 2973, l'offre d'indemnisation de 10 000 francs suisses ne répare pas le préjudice résultant du long retard et de la clôture de l'enquête. Par conséquent, la décision du Directeur général du 10 octobre 2008 sera annulée. La requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs, qui inclut la somme accordée par le Directeur général et, pour les mêmes raisons que celles données dans ledit jugement, elle a droit à des dépens d'un montant de 3 000 francs.

14. Si l'on examine maintenant les arguments avancés par la requérante concernant le non-renouvellement de son contrat et sa cessation de service, l'intéressée soutient que l'Organisation a enfreint ses propres normes de classement des postes. Elle prétend que la décision à laquelle a abouti l'équipe chargée de la mise en œuvre au sein du Département était fondée sur une présentation déformée de ses fonctions et un examen inexact de son poste s'appuyant sur un cahier des charges périmé et qu'elle n'était pas étayée par les faits. Elle prétend aussi que cette décision était entachée de préjugé personnel et de parti pris.

15. Selon une jurisprudence constante, les décisions prises en matière de restructuration et de reclassement des postes dans la structure d'une organisation «relèvent [...] du pouvoir d'appréciation de l'organisation; elles ne peuvent être annulées que pour des motifs limités. Tel est notamment le cas lorsque les organes compétents ont violé les règles de procédure, ou lorsqu'ils se sont fondés sur des principes erronés, ont omis de tenir compte de certains faits pertinents, ou ont tiré des conclusions manifestement inexacts du dossier.» (Voir le jugement 2807, au considérant 5.)

16. Ayant examiné les documents soumis par les parties, le Tribunal conclut que la décision concernant le non-renouvellement du contrat de la requérante et sa cessation de service n'était entachée d'aucune erreur susceptible de justifier son annulation. Quant aux allégations de préjugé personnel et de parti pris, le Tribunal ne relève aucune erreur dans la conclusion du Comité d'appel selon laquelle il n'existait pas d'éléments de preuve suffisants pour conclure à un préjugé personnel ou à un parti pris. Enfin, aucun élément ne prouve que les mesures prises par l'administration ont causé à la requérante des problèmes de santé supplémentaires ou qu'il y a eu un parti pris de la part du Service médical et de santé. En conséquence, il n'existe aucune base sur laquelle la décision du directeur exécutif du 16 janvier 2009 pourrait être infirmée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 10 octobre 2008 est annulée dans la mesure où il n'a pas été accordé à la requérante plus de 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 30 000 francs, qui inclut la somme accordée par le Directeur général.
3. Elle lui versera également 3 000 francs à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

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

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

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