

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**G. (n° 3)**

**c.**

**ONUDI**

**121<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3604**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> N. G. le 14 février 2013 et régularisée le 24 mai, la réponse de l'ONUDI du 12 septembre, la réplique de la requérante du 13 décembre 2013 et la duplique de l'ONUDI du 19 mars 2014;

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 suivants :

La requérante conteste le rejet de son recours contre le non-renouvellement de son engagement pour faute et le refus du Directeur général de réexaminer les décisions prises par le Point focal pour l'éthique et la responsabilisation et par le Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) concernant les allégations qu'elle avait formulées contre des membres de l'administration.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3441, prononcé le 11 février 2015, par lequel le Tribunal a statué sur les première et deuxième requêtes de la requérante. Il suffira de rappeler que celle-ci est entrée au service de l'ONUDI au titre d'un

contrat de durée déterminée en octobre 2001. Elle fut plusieurs fois en congé de maladie de longue durée entre 2005 et 2008, puis en congé de maladie ininterrompu de mars 2008 à janvier 2011. Elle reprit le travail le 24 janvier 2011.

Par mémorandum du 1<sup>er</sup> février 2011, elle fut informée qu'il avait été porté à l'attention de l'ONUDI qu'elle avait participé, en qualité de conférencière ou d'intervenante, à des conférences et séminaires en Autriche et aux États-Unis d'Amérique pendant les périodes où elle était en congé de maladie. Elle était invitée à fournir une réponse avant la fin de la journée du 8 février 2011. Suite à un échange avec l'administration, elle fut informée, par mémorandum du 25 mars 2011, que le Directeur général avait décidé de prolonger son contrat pour une période de six mois (du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2011). Au cours de la période de prolongation, elle aurait la possibilité de fournir des explications sur deux points : sa participation à des activités professionnelles pendant son congé de maladie de longue durée et ses demandes d'indemnités pour charges de famille au titre de son conjoint. Elle était également informée qu'elle serait invitée, conformément aux prescriptions de la circulaire administrative UNIDO/DA/PS/AC.87 du 28 mai 1992 relative aux mesures disciplinaires, à un entretien formel qui se tiendrait dans les meilleurs délais.

Après de nombreux échanges et entretiens avec l'administration, la requérante fut informée le 14 juin 2011 que celle-ci allait passer à l'étape suivante de la procédure disciplinaire, à savoir soumettre une recommandation au Directeur général. Entre-temps, le 3 juin 2011, la requérante avait adressé un mémorandum au Point focal pour l'éthique et la responsabilisation, dans lequel elle demandait que soit diligentée une enquête sur les agissements des membres de l'administration en rapport avec son affaire, soutenant qu'elle avait été victime d'abus de pouvoir, de harcèlement et d'intimidation.

À compter du 5 août 2011, la requérante entama une période de congé de maladie. Le Service médical commun certifia son congé de maladie jusqu'au 19 août 2011; celui-ci fut par la suite prolongé plusieurs fois jusqu'au 13 novembre 2011.

Dans l'intervalle, le 9 août 2011, la requérante avait été informée des conclusions de l'enquête menée par l'ONUDI au sujet de ses activités professionnelles durant ses périodes de congé de maladie et de sa demande d'indemnités pour charges de famille. Elle avait été avisée que, si elle ne fournissait pas d'explications, ces conclusions tendraient à établir l'existence d'une faute grave. De plus, si le Directeur général y souscrivait, il pourrait décider de ne pas prolonger son engagement au-delà de la date d'expiration prévue ou de soumettre son cas au Comité paritaire de discipline. La requérante fournit une réponse plus tard dans le mois.

Par mémorandum du 16 septembre, elle fut informée que le Directeur général avait décidé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà du 30 septembre 2011. Par ailleurs, suite à l'enquête, il avait été conclu que sa conduite était incompatible avec son statut de fonctionnaire international et qu'elle ne possédait pas les qualités d'intégrité requises par ce statut. Elle reçut un mois de traitement à titre de préavis.

Le 29 septembre 2011, la requérante demanda à l'IOS de diligenter une enquête sur les agissements de divers membres de l'administration en rapport avec son affaire.

Le 21 octobre 2011, elle demanda au Directeur général de réexaminer et revenir sur sa décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de sa date d'expiration du 30 septembre 2011. Dans sa réponse du 11 novembre, celui-ci conclut que cette demande était dénuée de fondement.

Par lettre du 5 décembre 2011, la requérante fut informée par le Point focal pour l'éthique et la responsabilisation qu'il n'y avait pas de raison de conclure que les membres de l'administration avaient agi envers elle de façon inappropriée. Le 13 décembre, elle fut avisée que l'IOS considérait qu'il n'y avait pas lieu de diligenter une enquête sur la question.

Le 12 janvier 2012, la requérante contesta la décision du Directeur général du 11 novembre 2011 devant la Commission paritaire de recours.

Le 3 février 2012, elle demanda au Directeur général de réexaminer les décisions des 5 et 13 décembre 2011 prises respectivement par le Point focal pour l'éthique et la responsabilisation et par l'IOS. Le Directeur général répondit le 27 mars qu'il ne voyait aucun motif de revenir sur ces deux décisions car les plaintes de la requérante avaient été traitées conformément à son droit à une procédure régulière et aux règles établies.

En avril 2012, la requérante contesta la décision du 27 mars devant la Commission paritaire de recours et demanda que ce recours soit joint à celui qu'elle avait formé le 12 janvier. La Commission examina les deux recours conjointement et déclara, dans son rapport du 23 novembre 2012, qu'elle n'avait pu trouver de motif justifiant le réexamen de la décision prise par le Point focal pour l'éthique et la responsabilisation ou de celle prise par l'IOS. En ce qui concerne la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante au-delà de sa date d'expiration, la Commission était d'avis que, pour parvenir à une décision juste et objective, la procédure établie devait être dûment suivie et l'affaire soumise au Comité paritaire de discipline pour examen.

Par mémorandum du 18 décembre 2012, le Directeur général écarta la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'affaire soit soumise au Comité paritaire de discipline et rejeta le recours de la requérante dans son intégralité. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration avec effet à la date de sa cessation de service. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de trois ans, y compris tous les traitements, indemnités, émoluments, prestations et droits, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance. Elle demande que soit retirée de son dossier personnel toute pièce défavorable, y compris celles relatives à la procédure disciplinaire et à sa cessation de service, et réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 100 000 euros, des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 100 000 euros et les

dépens, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et appropriée.

L'ONUDI demande au Tribunal de ne pas faire droit aux conclusions de la requérante et de rejeter la requête.

CONSIDÈRE :

1. La requérante demande au Tribunal de conclure que la décision de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration était illégale pour les motifs suivants : cette décision a été prise alors que la procédure disciplinaire pour faute avait déjà été mise en œuvre mais n'était pas encore achevée, et alors que la Commission paritaire de recours n'avait pas décelé de faute; l'administration n'a pas suivi les règles applicables en matière de prolongation d'engagement, notamment en ce que la décision a été prise en l'absence de rapport d'évaluation; l'ONUDI a manqué à ses devoirs de bonne foi et de sollicitude à son égard, notamment en mettant fin à ses services alors qu'elle était en congé de maladie; la décision est entachée de parti pris et de préjugé et constitue un abus de pouvoir. Elle demande également au Tribunal de conclure qu'elle a été victime de harcèlement sur une longue période et que la décision attaquée était erronée en droit et en fait en ce qu'elle n'avait pas reconnu l'existence d'un harcèlement et avait rejeté ses plaintes pour harcèlement sans y avoir donné suite. Ces griefs reproduisent pour l'essentiel les moyens que la requérante a invoqués dans ses recours internes des 12 janvier 2012 et 11 avril 2012, que la Commission paritaire de recours avait joints à sa demande.

2. Les principales questions soulevées en l'espèce seront examinées dans l'ordre suivant :

- 1) La décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante était-elle illégale, de sorte que celle-ci puisse prétendre à une réintégration ou à une indemnisation, voire aux deux ?
- 2) L'ONUDI a-t-elle agi illégalement en mettant fin aux services de la requérante alors qu'elle était en congé de maladie ?

- 3) La requérante a-t-elle été victime de harcèlement, ou a-t-elle subi un préjudice en raison du manquement de l'administration à son devoir de bonne foi et/ou de sollicitude, de sorte qu'elle puisse prétendre à une indemnisation ?

3. La lettre de nomination de la requérante précisait que son engagement arriverait à expiration le 30 septembre 2011. En vertu de l'alinéa b) de la disposition 103.10 du Règlement du personnel alors en vigueur, le titulaire d'un tel engagement ne pouvait s'attendre à son renouvellement. Il est de jurisprudence constante qu'en dépit de son caractère discrétionnaire une décision de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée doit être conforme aux règles et directives d'une organisation et à la jurisprudence du Tribunal. Le Tribunal annulera une telle décision si elle est entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, ou si un abus de pouvoir est établi, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si une conclusion manifestement erronée a été tirée des pièces du dossier. (Voir, par exemple, les jugements 2850, au considérant 6, et 3257, au considérant 7.)

4. Dans le mémorandum daté du 16 septembre 2011 par lequel la requérante a été informée, au nom du Directeur général, que son contrat ne serait pas prolongé, il est notamment indiqué ce qui suit :

«2. L'enquête menée au sujet de i) votre implication dans des activités en dehors de l'Organisation durant votre congé de maladie, et de ii) votre demande d'indemnités pour charges de famille au titre de votre conjoint a permis de conclure que votre conduite est incompatible avec votre statut de fonctionnaire international et n'est pas conforme aux exigences d'intégrité les plus élevées requises par ce statut. Ces conclusions vous ont été transmises de manière détaillée dans mon mémorandum du 9 août 2011, auquel vous avez répondu le 24 août 2011.

3. Je souhaite également vous informer que le Directeur général a en outre décidé de vous accorder un mois de salaire en guise de préavis.»\*

---

\* Traduction du greffe.

5. Lorsqu'une organisation exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas prolonger un contrat de durée déterminée en raison de prestations ou services insatisfaisants, la procédure disciplinaire est sans pertinence. Dans un tel cas, un requérant ne saurait se plaindre d'une sanction disciplinaire déguisée à son égard. (Voir, par exemple, le jugement 1405, aux considérants 5 et 6.) Toutefois, dans le cas d'espèce, la non-prolongation se fonde sur la conduite de la requérante. L'ONUDI fait valoir qu'en poursuivant des activités en dehors de son lieu d'affectation alors qu'elle était en congé de maladie rémunéré, sans en avoir informé l'Organisation ni avoir obtenu son approbation, et en réclamant des indemnités pour charges de famille au titre de son conjoint sans toujours déclarer, comme exigé, qu'il avait un emploi rémunéré, la requérante avait violé les règles de l'ONUDI au respect desquelles elle était tenue en vertu de son contrat d'engagement. L'ONUDI fait également valoir qu'en agissant ainsi la requérante s'est conduite d'une manière non conforme aux exigences d'intégrité élevées requises par son statut de fonctionnaire international, ce qui justifiait que l'Organisation ne prolonge pas son contrat au-delà de sa date d'expiration.

6. Le Tribunal constate que l'ONUDI a informé la requérante dès le début que l'enquête sur les allégations formulées à son encontre était diligentée en vertu du paragraphe 20 de la circulaire administrative UNIDO/DA/PS/AC.87 du 28 mai 1992, qui se lit comme suit :

«Lorsqu'il y a présomption de faute grave, il incombe à l'Administration de mener les enquêtes nécessaires et, ce faisant, d'entendre le fonctionnaire concerné. Pour la régularité de la procédure, l'intéressé doit avoir pleinement la possibilité de répondre par lui-même et, éventuellement, par ses explications, de permettre de régler définitivement l'affaire. Il est généralement convoqué à un entretien confidentiel avec l'administrateur du personnel, qui, à cette occasion, l'invite à expliquer sa conduite. Il ne faudrait pas y voir un interrogatoire, mais une occasion de tirer au clair les malentendus. L'administrateur du personnel doit à la fois protéger le fonctionnaire et faire respecter la discipline au sein du Secrétariat. C'est seulement lorsqu'il y a des indices suffisants de faute de la part du fonctionnaire qu'il convient d'avoir un entretien formel avec lui en présence d'un représentant de son département. Le cas échéant, l'intéressé

doit être informé du point sur lequel il doit s'expliquer et, même si les faits reprochés ne sont pas formulés de manière précise, une transcription de l'entretien doit être établie et le fonctionnaire doit être prié d'en parapher une copie.»

7. Dans le cas d'espèce, il ressort du dossier que cette procédure a été suivie pour l'essentiel et que des transcriptions des entretiens qui ont eu lieu ont bien été établies.

8. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général rejetant la recommandation de la Commission paritaire de recours aux motifs que la décision de ne pas prolonger son contrat reposait sur une allégation de faute à l'égard de laquelle une procédure disciplinaire avait été engagée mais n'était pas achevée, en violation des droits de la défense, des garanties d'une procédure régulière et des conditions de son engagement, et notamment de la circulaire administrative UNIDO/DA/PS/AC.87, et que cette décision a été prise en l'absence de rapport d'évaluation. Toutefois, il n'était pas nécessaire de disposer d'un rapport d'évaluation dès lors que cette décision ne se fondait pas sur des prestations ou services insatisfaisants. Elle se fondait sur les allégations concernant à la fois les demandes d'indemnités pour charges de famille et les activités de la requérante en dehors de l'Organisation.

9. Le Directeur général a motivé la décision de rejeter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'affaire soit soumise au Comité paritaire de discipline et sa décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante en indiquant que cette dernière n'avait pas commis une erreur innocente en remplissant les déclarations de situation pour les demandes d'indemnités pour charges de famille, dont certaines mentionnaient que son conjoint travaillait à son compte ou n'avait pas un emploi régulier alors qu'il apparaissait qu'il avait travaillé en tant que consultant indépendant depuis 1999. Par ailleurs, il avait occupé un emploi rémunéré en tant qu'expert/conseiller pour des projets menés dans divers pays pendant les périodes concernées, soit 2005-2006 et

2009-2010. Selon le Directeur général, un fonctionnaire intègre aurait indiqué «travailleur à son compte» ou «n'ayant pas un emploi régulier» dans les déclarations de situation pertinentes. En outre, ce fonctionnaire, connaissant le montant des revenus en cause pour les années précédentes au moment de signer les formulaires, aurait au moins mentionné quelque chose au lieu de laisser en blanc l'espace prévu à cet effet. Le Tribunal note que c'est en 2010 que la requérante a signé les formulaires pour les années concernées.

S'agissant de la question des activités de la requérante en dehors de l'Organisation, le Directeur général a déclaré qu'il n'était pas d'accord avec la conclusion de la Commission paritaire de recours car l'appelante (c'est-à-dire la requérante devant le Tribunal) n'avait jamais contesté le fait d'avoir participé à des activités extérieures non autorisées, y compris en dehors de son lieu d'affectation, alors qu'elle était en congé de maladie rémunéré. Il a indiqué que, sur la base des éléments de preuve établis et non contestés concernant ces activités, la requérante avait commis une faute grave justifiant la non-prolongation de son contrat également pour ce motif.

En ce qui concerne la recommandation tendant à ce que l'affaire soit soumise au Comité paritaire de discipline, le Directeur général a déclaré qu'il avait pris en compte le fait que la requérante n'avait pas demandé dans le cadre de son recours interne que l'affaire soit soumise à ce comité. Il a ajouté qu'il n'aurait pas été utile de saisir le Comité paritaire de discipline étant donné que, depuis mai 2011, la requérante avait évité tout contact avec les fonctionnaires de l'ONUDI sur toutes les questions qui étaient en cours d'examen et qu'en août 2012 le directeur du Service médical avait conseillé à l'ONUDI de ne pas communiquer avec la requérante. En outre, pendant toute la procédure de recours interne, la requérante avait été représentée par son conjoint et l'était encore.

Le Directeur général a conclu que les faits susmentionnés constituaient des motifs solides qui démontraient que la conduite de la requérante et son niveau d'intégrité ne satisfaisaient pas aux normes requises par son statut et qu'à la lumière de l'ensemble des faits et circonstances évoqués ci-dessus il n'était pas nécessaire ni approprié

de soumettre l'affaire au Comité paritaire de discipline avant de prendre la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante.

10. Pour les raisons exposées par le Directeur général, le Tribunal est d'avis que les circonstances particulières de l'espèce justifiaient la décision de ne pas soumettre l'affaire au Comité paritaire de discipline, même si, en d'autres circonstances, cela aurait pu être requis. En effet, cela n'aurait été d'aucune utilité puisque la requérante n'aurait pas participé à la procédure. De plus, les éléments de preuve permettaient d'établir au-delà de tout doute l'existence des fautes dont la requérante était accusée.

11. S'agissant de la demande d'indemnités pour charges de famille, conformément à l'alinéa d) de l'article 6.9 du Statut du personnel et à l'alinéa g) de la disposition 106.16 du Règlement du personnel, la requérante devait aviser le Directeur général de toute modification de sa situation susceptible d'avoir une incidence sur le versement de ses indemnités. Ces dispositions visent à assurer l'intégrité du régime d'indemnités pour charges de famille dans le cadre duquel c'est à la personne qui formule la demande d'indemnités qu'il incombe de prouver qu'elle y a droit. Or la requérante ne s'est pas conformée à ces exigences.

12. Par ailleurs, la requérante a reconnu avoir participé à des activités extérieures à l'Organisation alors qu'elle était en congé de maladie. Il s'agit là d'une violation de l'alinéa d) du point 11 du Code de conduite éthique (UNIDO/DGB/(M).115). Cette disposition interdit expressément à tout fonctionnaire en congé de participer à des activités en dehors de l'Organisation sans avoir obtenu au préalable une autorisation, puisqu'elle dispose ce qui suit :

«Les fonctionnaires en congé, avec ou sans traitement, doivent garder à l'esprit que lorsqu'ils sont en congé autorisé, ils restent soumis aux conditions d'emploi et aux termes de leur contrat avec l'ONUDI. Par conséquent, ils ne pourraient exercer d'activité en dehors de l'Organisation pendant leur congé, avec ou sans traitement, qu'après réception d'une autorisation écrite.»

13. Le Tribunal estime que, dans ces circonstances particulières, le Directeur général, en décidant de ne pas prolonger le contrat de la requérante, a valablement exercé son pouvoir discrétionnaire. En conséquence, la requête est dénuée de fondement sur ce point. Les autres moyens de la requérante selon lesquels la décision de ne pas prolonger son contrat était viciée du fait que l'ONUDI n'avait pas respecté ses devoirs de bonne foi et de sollicitude sont également dénués de fondement car ils n'ont pas été prouvés.

14. La requérante fait valoir que c'est à tort que l'ONUDI a mis fin à ses services avant que l'état de sa santé ne soit déterminé. Elle soutient que le fait d'avoir mis fin à ses services constituait une violation du droit à une procédure régulière et un manquement au devoir de bonne foi puisqu'aucune mesure n'avait été prise en vertu de la disposition 108.03 du Règlement du personnel pour lui refuser son congé de maladie et qu'en outre l'ONUDI a manqué à son devoir de bonne foi en ne menant pas les enquêtes appropriées sur son état de santé. Elle cite le jugement 938 à l'appui de cet argument.

15. Dans le jugement 938, la requérante avait été informée le 15 mai 1986 que, en raison de son insuffisance professionnelle et de son attitude négative, son engagement, qui devait prendre fin le 30 juin 1986, ne serait pas prolongé au-delà de cette date, parce que son chef immédiat l'avait qualifiée de «collaboratrice difficile à vivre et récalcitrante» et qu'il n'y avait pas de poste vacant pouvant lui convenir dans un autre service. La requérante avait contesté cette décision et, dans son recours interne, avait demandé d'être mise au bénéfice d'un engagement de caractère continu ou, à défaut, d'obtenir une indemnisation et de se voir octroyer le congé de maladie de même que, rétroactivement, l'augmentation d'échelon à laquelle elle avait droit en 1983. La décision attaquée avait rejeté son recours interne. Elle faisait valoir devant le Tribunal, entre autres, que l'Organisation avait eu tort de résilier son contrat le 30 juin 1986 car elle était, à cette date, en congé de maladie. Le Tribunal a déclaré qu'en regard aux règles de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) relatives au congé de maladie et à la lumière des

circonstances de l'espèce, il y avait lieu de déterminer si la requérante était apte à assurer à nouveau son service. Il a conclu qu'aucune règle ne s'opposait à ce qu'elle bénéficie des prestations de maladie au motif que son contrat avait pris fin le 30 juin 1986. C'est dans ce contexte que le Tribunal a déclaré qu'«on ne peut pas mettre fin à un contrat tant que le fonctionnaire est en congé de maladie» et, en conséquence, a conclu ce qui suit au considérant 13 :

«Comme l'Organisation ne conteste pas les certificats médicaux produits, il est admis que l'état de la requérante nécessitait un congé jusqu'au 2 août 1986 et c'est à cette date que devait prendre effet la cessation de service, et non au 30 juin.»

16. Le Tribunal a par la suite expliqué la décision susmentionnée prise dans le jugement 938. Ainsi, dans le jugement 3175, aux considérants 13 et 14, il a déclaré ce qui suit :

«13. Mais le Tribunal relève que si, dans certains des jugements cités par le requérant, l'engagement d'un fonctionnaire avait été prolongé du fait que le contrat de ce dernier avait pris fin pendant un congé de maladie, en l'espèce les circonstances sont différentes de celles des affaires ayant fait l'objet de ces jugements car, au BIT, il n'existe pas de disposition légale ou de pratique administrative permettant de prolonger un contrat jusqu'à la fin d'un congé de maladie.

14. Au demeurant, et comme le fait observer la défenderesse, le Tribunal a clarifié sa position au sujet de la prolongation d'un contrat pour cause de congé de maladie. En effet, dans les jugements 1494 (considérants 6 et 7) et 2098 (considérant 8), il a précisé que la jurisprudence dégagée, notamment dans les jugements 607 et 938 invoqués par le requérant, ne saurait être sortie de son contexte; il est clair que le Tribunal n'a pas exprimé la règle qu'en toutes circonstances le fonctionnaire tombé malade en fin de contrat verrait son engagement prolongé au-delà de sa date d'échéance en bénéficiant du paiement d'un traitement et que le principe, énoncé au considérant 12 du jugement 938, selon lequel "on ne peut pas mettre fin à un contrat tant que le fonctionnaire est en congé de maladie" doit se comprendre dans le cadre du problème qui était alors à résoudre et ne souffre pas d'être étendu à toutes les fins d'engagement.»

17. La solution retenue dans le jugement 938 se distingue du cas d'espèce en ce que, contrairement à la règle de la FAO régissant les

congés de maladie, l'alinéa e) de la disposition 108.03 du Règlement du personnel de l'ONUDI prévoit expressément que «[l]e droit au congé de maladie s'éteint à l'expiration de l'engagement du fonctionnaire». À la lumière de cette disposition, le moyen selon lequel c'est à tort que l'ONUDI a mis fin aux services de la requérante avant que l'état de sa santé n'ait été déterminé est dénué de fondement.

18. À l'appui de ses allégations de harcèlement ou de manquement de la part de l'ONUDI à son devoir de bonne foi et/ou de sollicitude, la requérante rappelle les éléments suivants :

«Le [Tribunal] a clairement précisé qu'il était possible d'établir l'existence d'un harcèlement "en se basant principalement sur le non-respect [répété] des droits de la défense" et sur des faits qui témoignent d'une hostilité. Jugement n° 2524, considérant 27. En outre, un fonctionnaire peut justifier ses allégations de harcèlement en se fondant sur un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps. Même si le Tribunal estime que les mesures prises par l'administration ne constituent pas un harcèlement, il peut y avoir manquement au devoir de bonne foi et de sollicitude. À cet égard, ainsi que le Tribunal l'a maintes fois affirmé dans sa jurisprudence, "les organisations internationales ont l'obligation de traiter leurs agents avec les égards nécessaires, de veiller à préserver leur dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile (voir, par exemple, les jugements 2067, au considérant 17, ou 2116, au considérant 5)". Jugement n° 2936, considérant 19.»\*

19. La circulaire du Directeur général du 1<sup>er</sup> mars 2010, intitulée «Code de conduite éthique», interdit expressément le harcèlement. Le code précise que le harcèlement sous toutes ses formes est une atteinte à la dignité de la personne humaine, que les fonctionnaires doivent éviter d'avoir recours ou de se livrer au harcèlement et qu'ils ont le droit de travailler sans être soumis au harcèlement. La requérante attire l'attention sur le paragraphe suivant relatif au harcèlement, figurant dans les *Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux* (2001), qui prévoit ce qui suit :

«Le harcèlement sous toutes ses formes constitue une atteinte à la dignité de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux doivent éviter d'y recourir. Ils ne doivent pratiquer aucune forme de harcèlement

---

\* Traduction du greffe.

et doivent être au-dessus de tout soupçon à cet égard. Les fonctionnaires internationaux ont le droit de travailler sans être soumis au harcèlement. Il appartient aux organisations de préciser comment elles interprètent ce terme, de mettre en place des règles et d'élaborer des directives qui définissent la notion de harcèlement et prévoient des mesures pour le combattre.»

20. Le Tribunal a maintes fois affirmé, comme par exemple dans le jugement 2406, au considérant 13, que les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits précis et que c'est à celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement d'en apporter la preuve. Le Tribunal a également précisé, par exemple dans le jugement 3065, au considérant 10, 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». De plus, “[e]n 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 [...], 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 2973, au considérant 16, et la jurisprudence citée).»

21. En outre, le Tribunal a maintes fois rappelé, par exemple dans le jugement 2295, au considérant 10, qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves fournies à un organe interne qui, étant chargé principalement d'établir les faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Ainsi, dès lors qu'en l'espèce l'organe interne a recueilli des éléments de preuve et formulé des constatations de fait fondées sur son appréciation de ces éléments de preuve ainsi

que sur l'application correcte des règles pertinentes et de la jurisprudence, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste.

22. En s'appuyant sur le jugement 2524 pour justifier son affirmation selon laquelle il est possible d'établir l'existence d'un harcèlement en se basant principalement sur le non-respect répété du droit à une procédure régulière et d'autres actes hostiles, la requérante soutient qu'elle a été victime de faits de harcèlement qui résultaient d'une série d'actes de l'administration empreints de mauvaise foi et contraires au droit à une procédure régulière. Elle fait observer que le Tribunal a conclu que les organisations internationales ont le devoir de traiter leurs agents avec les égards nécessaires, de veiller à préserver leur dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile. Le Tribunal a déjà précisé, par exemple dans le jugement 2067, qu'un fonctionnaire peut faire valoir un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps pour justifier une allégation de harcèlement. Cependant, après avoir examiné toutes les allégations formulées par la requérante à l'appui de ce moyen, tant individuellement que dans leur ensemble, le Tribunal estime qu'il est infondé.

23. Les allégations de la requérante relatives au non-respect répété du droit à une procédure régulière concernent des décisions et des actes en rapport avec sa maladie et les enquêtes y afférentes, ainsi que la prolongation subséquente de son contrat pour de courtes périodes, qui ont finalement abouti à la décision de ne pas prolonger son contrat. Il a été conclu en l'espèce que ni la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante ni le fait que cette décision ait été prise alors que celle-ci était en congé de maladie ne constituaient une violation du droit à une procédure régulière. De même, il a été conclu que le fait de ne pas avoir soumis le cas de la requérante au Comité paritaire de discipline avant que ne soit prise la décision de ne pas prolonger son contrat ne constituait pas non plus une violation du droit à une procédure régulière.

24. S'agissant des décisions d'accorder à la requérante deux prolongations de courte durée de son contrat jusqu'au 31 janvier 2010 et

du 1<sup>er</sup> février au 31 mars 2011, le Tribunal a conclu, dans le jugement 3441, que la première prolongation n'était entachée d'aucune violation du droit à une procédure régulière. Dans le même jugement, le Tribunal a estimé que la santé de la requérante et les circonstances qui en résultaient à l'époque appelaient une approche plus délicate lorsqu'il s'agissait d'informer la requérante de la seconde prolongation de son contrat. Par ailleurs, le Tribunal a relevé l'allégation de la requérante selon laquelle, lors de son entretien du 27 janvier 2011 avec un fonctionnaire de l'administration afin de discuter de la prolongation de son contrat, celui-ci lui avait fait part de son mécontentement quant au fait qu'elle avait demandé un réexamen de la décision du Comité des pensions. La requérante a prétendu qu'il lui avait été dit à cette occasion qu'une telle situation était sans précédent dans l'histoire de l'ONUDI et que, par cette démarche, elle risquait de perdre son emploi et son droit à pension. Après avoir relevé que ces allégations n'étaient pas contestées, le Tribunal a considéré que ces faits, qui s'ajoutaient au délai très court dans lequel elle avait été informée de cette prolongation de contrat, étaient constitutifs d'un manquement de la part de l'ONUDI à ses devoirs de sollicitude, de bonne foi et de confiance réciproque, et il a octroyé à la requérante une réparation pour tort moral. Toutefois, au considérant 25 du jugement 3441, le Tribunal a estimé que ces circonstances, prises ensemble ou individuellement, n'étaient pas constitutives de harcèlement. Il a également constaté que, contrairement à une autre allégation de la requérante, ces actes ne s'inscrivaient pas dans le cadre d'une campagne de harcèlement moral, d'agression psychologique ou d'abus de pouvoir de la part de fonctionnaires de l'ONUDI. Dans le cadre de la présente procédure, aucun élément de preuve permettant de remettre en cause cette conclusion n'a été produit.

25. Dans son mémorandum du 3 juin 2011 adressé au Point focal pour l'éthique et la responsabilisation, la requérante entendait contester la décision de l'administration de soumettre son cas au Comité des pensions afin que celui-ci se prononce sur son aptitude au service en vertu de l'alinéa a) de la disposition H.3 du Règlement administratif de la Caisse commune des pensions du personnel des

Nations Unies, au motif qu'une telle décision constituait une mesure de représailles. Elle entendait également contester les décisions de lui accorder les deux contrats de courte durée dont elle avait été informée très tardivement, au lieu d'un contrat de trois ans, au motif que l'administration avait manqué à ses devoirs de sollicitude, de bonne foi et de confiance réciproque à son égard, ce qui lui avait causé un préjudice professionnel et avait porté atteinte à sa dignité. Elle entendait également contester les enquêtes sur ses activités en dehors de l'Organisation et sur ses demandes d'allocations pour charges de famille, ainsi que sur la façon dont elles avaient été menées et l'attitude de certains des fonctionnaires impliqués dans ces processus, pour des motifs similaires. Le Tribunal estime que la décision prise par l'administrateur chargé du Point focal pour l'éthique et la responsabilisation de recommander le rejet de ces allégations n'est entachée d'aucun vice de forme ni d'aucune illégalité.

En outre, l'administrateur chargé de l'IOS avait décidé de ne pas enquêter plus avant sur les allégations relatives à la non-prolongation du contrat de la requérante et à la façon dont a été menée l'enquête sur sa conduite. La requérante avait allégué que ces actes étaient motivés par un parti pris ou un autre motif inapproprié. Le Tribunal estime que l'IOS était fondé à conclure que ces allégations n'étaient étayées par aucun élément de preuve et qu'il n'y a eu ni vice de forme ni illégalité. Le Tribunal estime en outre que c'est à bon droit que l'IOS, après avoir noté que la requérante avait demandé le réexamen de la décision de ne pas prolonger son contrat, avait indiqué que, pour contester cette décision, il y avait lieu de suivre la procédure de recours et non de diligenter une enquête. Le Tribunal considère par conséquent qu'en formulant ses conclusions l'IOS a valablement exercé son pouvoir discrétionnaire et que celles-ci ne sont entachées d'aucun vice de forme ni d'aucune illégalité.

26. S'agissant de l'allégation de la requérante selon laquelle la décision de recouvrer les montants versés au titre des indemnités pour charges de famille et de cesser tout versement au titre de son conjoint était entachée d'un parti pris ou qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire prise sans passer par une procédure régulière, le Tribunal

a déjà statué au considérant 24 du jugement 3441 que cette allégation n'était pas prouvée. Le Tribunal a également conclu au considérant 25 de ce même jugement que, contrairement à une autre allégation de la requérante, ces actes ne s'inscrivaient pas dans le cadre d'une campagne de harcèlement moral, d'agression psychologique et d'abus de pouvoir de la part de fonctionnaires de l'ONUDI. Dans la présente procédure, aucun élément de preuve permettant au Tribunal de parvenir à une autre conclusion n'a été produit. Il s'ensuit que la décision du Directeur général d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet des allégations de harcèlement doit être maintenue et que les conclusions de la requérante sur ce point doivent être rejetées. En conséquence, la demande de cette dernière tendant à ce qu'il soit ordonné à l'ONUDI de retirer de son dossier personnel toute pièce défavorable — qu'elle n'a d'ailleurs pas identifiée — de même que toutes ses autres conclusions devront également être rejetées.

27. Il ressort de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 février 2016.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ