

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**114<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3173**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M<sup>me</sup> C.C. M. L. le 5 octobre 2010 et régularisée le 12 janvier 2011, la réponse de l'Organisation du 3 mai, la réplique de la requérante du 1<sup>er</sup> août et la duplique de l'ONUDI datée du 4 novembre 2011;

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 indienne née en 1955, est entrée au service de l'ONUDI en 1980. En 2003, elle a été nommée secrétaire de direction auprès du directeur du Service des agro-industries et de l'appui sectoriel au sein de la Division de l'élaboration des programmes et de la coopération (Service PTC/AGR, selon son sigle anglais), au grade G-6.

Le 29 mai 2008, alors qu'elle était au travail, la requérante tomba malade. Elle fut mise en congé de maladie jusqu'au 3 juillet. Peu après son retour, elle fut réaffectée à un autre poste au sein de la même division avec effet au 4 août 2008.

Le 15 septembre, elle écrit à la secrétaire du Comité consultatif pour les questions d'indemnités pour soumettre, en vertu de l'appendice D du Règlement du personnel, une demande d'indemnisation au titre d'une maladie imputable à l'exercice de ses fonctions officielles. La secrétaire accusa réception de la demande le 31 octobre et réclama à la requérante un complément d'information, notamment une description détaillée des circonstances qui avaient provoqué sa maladie. Elle lui fit savoir en outre que la demande devrait être soumise par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique. Sous couvert d'une fiche de transmission datée du 24 novembre 2008, la requérante envoya un mémorandum portant la même date au directeur du Service PTC/AGR pour qu'il «vise» sa demande. Ce mémorandum, qui était adressé à la secrétaire du Comité consultatif, contenait une description détaillée des circonstances qui avaient entraîné la maladie de la requérante. Celle-ci expliquait en particulier qu'elle avait été mise en congé de maladie le 29 mai à la suite d'un incident impliquant la personne qui était à l'époque son supérieur hiérarchique, à savoir le directeur du Service PTC/AGR, qu'elle accusait de lui avoir fait subir «un harcèlement et des violences verbales constants». Ledit directeur répondit à l'intéressée le 16 décembre 2008 en indiquant qu'il n'était pas en mesure d'entériner ce qu'elle avait écrit, mais qu'il demanderait à la directrice du Service de la gestion des ressources humaines de constituer un comité indépendant chargé d'enquêter sur ses allégations. La requérante écrivit ensuite à deux reprises à la secrétaire du Comité consultatif pour lui demander si elle avait reçu la demande qu'elle avait soumise en vertu de l'appendice D par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique. La secrétaire l'informa le 26 février 2009 qu'elle ne l'avait pas reçue; la requérante lui en adressa donc une copie le 3 mars.

Par mémorandum du 18 mars 2009, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines informa la requérante qu'un comité indépendant allait être créé pour enquêter sur ses allégations de harcèlement. Elle lui demandait de lui adresser un mémoire étayant ses allégations, ajoutant que l'examen de ces dernières «n'aurait pas d'incidence sur le traitement de [la] demande [qu'elle avait soumise] en vertu de l'appendice D». La directrice renouvela sa demande le 7 mai en précisant que le comité ne pourrait pas commencer ses travaux

tant que le mémoire de la requérante étayant sa demande et la réponse du directeur du Service PTC/AGR n'auraient pas été reçus.

Le Comité consultatif se réunit le 9 juin et conclut que la maladie de la requérante avait une origine professionnelle. Il recommanda donc entre autres que cette maladie soit considérée comme imputable au service et que les frais médicaux passés et à venir de l'intéressée lui soient remboursés pour autant que le médecin-conseil certifie qu'ils étaient raisonnables et en rapport avec la maladie. Lors d'une deuxième séance tenue le 16 juin, les représentants du Directeur général au Comité consultatif firent observer que celui-ci était parvenu à sa conclusion sans examiner les vues de la requérante et celles de son supérieur hiérarchique quant aux circonstances qui avaient entraîné la maladie de l'intéressée. À cet égard, les autres membres du Comité firent observer que le fait que la maladie avait une origine professionnelle était sans rapport avec la question du harcèlement et qu'il n'était pas nécessaire d'attendre l'issue des délibérations du comité indépendant pour formuler une recommandation sur la demande.

Le 8 septembre 2009, la secrétaire du Comité consultatif adressa pour décision les recommandations de son comité à la directrice exécutive de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes. Par memorandum du 1<sup>er</sup> octobre, la secrétaire du Comité consultatif informa la requérante de la décision de la directrice exécutive en date du 17 septembre de ne pas approuver les recommandations du Comité aux motifs qu'aucun lien de causalité n'avait été établi entre sa maladie et l'exercice de ses fonctions officielles, et que le Comité consultatif avait formulé ses recommandations avant d'avoir reçu les conclusions du comité indépendant.

Le 27 octobre, la requérante demanda au Directeur général de réunir une commission médicale pour que celle-ci examine la décision de la directrice exécutive conformément à l'article 17 de l'appendice D, qui prévoit qu'un fonctionnaire peut solliciter du Directeur général qu'il réexamine la décision prise quant au point de savoir s'il y avait ou non maladie imputable à l'exercice des fonctions officielles dans les trente jours qui suivent la notification de la décision contestée et que, si une telle demande est formulée, une commission médicale doit

être réunie pour examiner les motifs médicaux du recours et faire connaître sa conclusion au Comité consultatif pour les questions d'indemnités. Le 10 décembre 2009, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines informa la requérante qu'il avait été demandé au médecin-conseil de l'ONUDI — qui est le directeur du Service médical du Centre international de Vienne — de réunir une commission médicale.

Le Comité consultatif examina le recours de la requérante lors de sa réunion du 27 avril 2010. Il recommanda de ne pas réunir de commission médicale puisque les motifs médicaux soulevés à l'appui de la demande d'indemnisation de la requérante n'étaient pas contestés et que celle-ci n'avait fourni aucun élément nouveau concernant les aspects administratifs ou juridiques de sa demande. Le Comité consultatif ajouta que l'intéressée pourrait peut-être saisir la Commission paritaire de recours contre la décision de la directrice exécutive. Par mémorandum du 10 juin, la secrétaire du Comité consultatif informa la requérante de la position du Comité et de la décision de la directrice exécutive d'approuver les recommandations de ce dernier. La requérante demanda que la secrétaire lui envoie copie du rapport du Comité consultatif, ce qui fut fait le 29 juillet. Le 9 août, la secrétaire adressa également à l'intéressée une copie de la décision de la directrice exécutive en date du 1<sup>er</sup> juin 2010, aux termes de laquelle celle-ci approuvait les recommandations du Comité consultatif. La requérante prit sa retraite le 10 août 2010.

La requérante écrivit à la secrétaire du Comité consultatif le 26 août pour savoir quand elle allait recevoir le «règlement de [sa] demande d'indemnisation». La secrétaire répondit qu'elle n'était pas sûre d'avoir compris la question. La requérante expliqua alors que le Comité consultatif, au cours de sa réunion du 27 avril, avait déclaré qu'il maintenait sa conclusion antérieure, selon laquelle la maladie de la requérante était imputable au service, et que la directrice exécutive avait approuvé cette recommandation. Le 22 septembre, la requérante écrivit au Directeur général pour le prier de confirmer que les paiements concernant sa demande d'indemnisation étaient en cours. Le Service de la gestion des ressources humaines lui répondit le 6 octobre 2010

que sa demande semblait reposer sur une interprétation incorrecte de la décision du 1<sup>er</sup> juin puisque la directrice exécutive avait décidé que sa maladie n'avait pas une origine professionnelle. Il n'y avait donc aucun «paiement» en instance ni aucune autre suite à donner par le Comité consultatif. La requérante attaque la décision prise par la directrice exécutive le 1<sup>er</sup> juin 2010.

B. La requérante affirme n'avoir reçu que le 9 août 2010 la décision de la directrice exécutive en date du 1<sup>er</sup> juin 2010 concernant la demande qu'elle avait soumise en vertu de l'appendice D. En effet, ni cette décision ni le procès-verbal de la réunion du Comité consultatif n'étaient joints au mémorandum du 10 juin par lequel la secrétaire du Comité consultatif informait l'intéressée du rejet de sa demande d'indemnisation. Dans ce mémorandum, précise-t-elle, la secrétaire disait que le Comité consultatif examinerait sa demande si elle coopérait avec le Service de la gestion des ressources humaines au sujet de ses allégations de harcèlement, et elle ajoutait qu'elle pourrait «éventuellement faire usage des procédures de la Commission paritaire de recours qui régissent les recours internes». Le contenu de ce mémorandum était si ambigu que, de l'avis de la requérante, on ne pouvait le considérer comme constituant la notification d'une décision définitive sur sa demande d'indemnisation. Il n'a été manifeste pour elle que l'administration considérait la décision du 1<sup>er</sup> juin comme un rejet de sa demande d'indemnisation qu'après qu'elle eut réclamé des informations et reçu, le 29 juillet, une copie du procès-verbal de la réunion du Comité consultatif et, le 9 août, une copie de la décision du 1<sup>er</sup> juin. Le délai de quatre-vingt-dix jours imparti pour la saisine du Tribunal a donc commencé de courir le 9 août 2010. La requérante ajoute que la secrétaire du Comité consultatif lui a fourni des renseignements inexacts au sujet de son droit de recours étant donné que, s'agissant d'une demande relevant de l'appendice D, c'est au Comité consultatif, et non pas à la Commission paritaire de recours, qu'il appartient de se prononcer.

Sur le fond, la requérante soutient que rien ne prouve que la directrice exécutive bénéficiait d'une délégation de pouvoir du Directeur général lorsqu'elle a pris la décision du 1<sup>er</sup> juin. Elle estime

que le Comité consultatif a commis une erreur de procédure fondamentale en recommandant de ne pas réunir de commission médicale puisque l'alinéa b) de l'article 17 de l'appendice D prévoit qu'une «commission médicale examine» les motifs médicaux des recours portant sur des demandes d'indemnisation pour maladie d'origine professionnelle. De ce fait, la décision attaquée est viciée dans la mesure où la directrice exécutive a approuvé la recommandation du Comité consultatif sur cette question.

La requérante conteste les motifs avancés pour rejeter sa demande d'indemnisation, à savoir qu'elle n'avait pas démontré que sa maladie avait une origine professionnelle car elle n'avait pas prouvé ses allégations de harcèlement. Elle explique qu'elle n'a pas déposé de plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique. C'est lui qui a demandé une enquête lorsqu'il a été mis au courant des raisons de sa maladie. Elle souligne que le Comité consultatif a recommandé de ne pas réunir de commission médicale parce que les motifs médicaux du dossier n'étaient pas contestés. Par conséquent, l'administration a fait preuve de mauvaise foi en insistant pour qu'elle prouve ses allégations de harcèlement afin d'établir que sa maladie avait une origine professionnelle. À son avis, elle avait fourni suffisamment de détails dans le mémorandum du 24 novembre 2008 pour que l'administration puisse enquêter sur ses allégations de harcèlement.

Selon la requérante, il a été porté atteinte à sa dignité dans la mesure où elle a dû soumettre sa demande d'indemnisation par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, qui était en fait responsable de sa maladie. Elle considère que l'obligation prévue à l'appendice D de soumettre une telle demande par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique devrait être levée lorsque la maladie en question a été causée par cette personne.

Enfin, la requérante se plaint d'un manquement au devoir de confidentialité pour ce qui est de sa demande relevant de l'appendice D, notamment parce que la directrice exécutive a eu connaissance des allégations de harcèlement qu'elle avait formulées dans son

mémorandum du 24 novembre 2008, ainsi que de l'ouverture d'une enquête par le Service de la gestion des ressources humaines.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de conclure qu'en vertu de l'appendice D elle avait droit à une indemnité pour maladie d'origine professionnelle et d'ordonner à l'ONUDI de mettre en œuvre la recommandation du Comité consultatif dans ce sens. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que des intérêts composés au taux de 8 pour cent l'an sur les sommes qui lui seront accordées en réparation des dommages matériels. Elle réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI soutient que la requête a été formée hors délai et qu'elle est par conséquent irrecevable. Selon la défenderesse, la date de notification de la décision attaquée est le 11 juin 2010 et non le 9 août parce que la secrétaire du Comité consultatif a informé la requérante de la décision de la directrice exécutive du 1<sup>er</sup> juin par un mémorandum daté du 10 juin 2010, qui a été adressé à l'intéressée par courriel le lendemain. L'Organisation fait observer que le Comité consultatif a recommandé en avril 2010 de ne pas réunir de commission médicale et que la directrice exécutive a manifestement accepté cette recommandation. On ne saurait déduire implicitement du mémorandum du 10 juin 2010 de la secrétaire du Comité consultatif que ce dernier avait maintenu sa recommandation initiale de 2009 de considérer la maladie de la requérante comme ayant une origine professionnelle. L'Organisation soutient en outre que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne étant donné qu'elle n'a pas saisi la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 1<sup>er</sup> juin, bien que la secrétaire du Comité consultatif le lui eût conseillé. La défenderesse conteste par ailleurs la recevabilité des conclusions de la requérante se fondant sur un manquement aux principes de bonne foi et de confidentialité car elles ont été présentées pour la première fois devant le Tribunal.

L'Organisation affirme que la directrice exécutive a agi par délégation de pouvoir du Directeur général et elle fournit le procès-verbal d'une réunion du Comité consultatif tenue en 1986, selon lequel les

demandes soumises en vertu de l'appendice D pour réclamer une indemnité supérieure à 2 500 dollars des États-Unis doivent être approuvées par le directeur de la Division de l'administration, qui a par la suite pris le titre de directeur exécutif de la Division de l'administration et, depuis 2006, celui de directeur exécutif de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes. La défenderesse fournit également une copie d'un mémorandum daté du 26 août 2002, aux termes duquel le Directeur général d'alors informait le président du Comité consultatif que le directeur exécutif de la Division de l'administration approuverait les demandes d'indemnisation en son nom lorsque celles-ci impliqueraient une indemnité dépassant 10 000 dollars des États-Unis.

L'ONUDI explique que la directrice exécutive, dans sa décision communiquée à la requérante le 1<sup>er</sup> octobre 2009, constatait simplement que le lien de causalité entre la maladie de l'intéressée et l'exercice de ses fonctions n'avait pas été établi et que, dans sa décision du 1<sup>er</sup> juin 2010, elle approuvait la recommandation du Comité consultatif qui estimait qu'il n'y avait pas lieu de réunir une commission médicale. Les deux décisions laissaient donc ouverte la possibilité d'établir le lien de causalité entre la maladie et les fonctions officielles et d'octroyer une indemnité si la requérante coopérait à l'enquête sur ses allégations de harcèlement. La directrice exécutive était en droit de rejeter la conclusion du Comité consultatif selon laquelle la maladie de l'intéressée avait une origine professionnelle étant donné que la recommandation initiale du Comité ne reposait pas sur un dossier factuel en bonne et due forme établissant la cause de la maladie. L'Organisation soutient que la requérante n'a pas prouvé le bien-fondé de ses allégations de harcèlement et n'a pas coopéré sur ce point. Elle ajoute que, même si la directrice par intérim du Service médical du Centre international de Vienne a conclu que l'intéressée souffrait d'un stress d'origine professionnelle, elle n'a pas attribué de cause précise à ce stress. De plus, la requérante n'a pas rapporté la preuve médicale d'un harcèlement, bien qu'elle eût affirmé que c'était la seule cause de sa maladie. Il fallait donc procéder à une enquête pour déterminer la cause de sa maladie et ses droits en vertu de l'appendice D.

L'Organisation fait observer que le Comité consultatif a eu raison de recommander de ne pas réunir de commission médicale étant donné que, d'après l'alinéa b) de l'article 17 de l'appendice D, une commission médicale doit être réunie pour examiner les motifs médicaux du recours et faire rapport à leur sujet. Étant donné que les motifs médicaux de la demande n'étaient pas contestés, la commission médicale n'avait aucun rôle à remplir.

En ce qui concerne l'obligation que fait l'appendice D de soumettre les demandes par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique, la défenderesse explique qu'il s'agit d'une garantie procédurale importante qui vise à faire en sorte que les demandes d'indemnisation reposent sur des faits et soient effectivement liées à l'exécution des fonctions officielles du fonctionnaire. L'ONUDI affirme que les actes du supérieur hiérarchique de la requérante n'ont pas porté préjudice à la dignité de cette dernière et que ce supérieur hiérarchique n'a pas agi de mauvaise foi en ne transmettant pas sa demande relevant de l'appendice D à la secrétaire du Comité consultatif, étant donné que, dans le mémorandum du 24 novembre 2008, la requérante lui demandait de «viser» sa demande. La défenderesse soutient que c'est au contraire la requérante qui n'a pas agi de bonne foi car elle a formulé des accusations graves contre son supérieur hiérarchique mais a refusé d'en établir le bien-fondé lorsqu'on lui en a donné la possibilité, ce qui a eu pour résultat d'empêcher le comité d'enquête de se réunir.

L'Organisation nie tout manquement au devoir de confidentialité : elle explique qu'aussi bien le Comité consultatif que la directrice exécutive, en leur qualité d'autorités détenant respectivement un pouvoir consultatif et un pouvoir de décision, étaient habilités à recevoir directement des informations concernant la demande d'indemnisation de la requérante.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient que la décision qui lui a été communiquée le 10 juin 2010 était ambiguë et que l'on ne saurait de bonne foi la considérer comme ayant déclenché le délai prévu pour le dépôt d'une requête. Dans l'hypothèse où le Tribunal estimerait que

sa demande d'indemnisation n'a pas fait l'objet d'une décision définitive, la requérante lui demande d'ordonner que cette demande soit renvoyée au Comité consultatif pour qu'il formule une nouvelle recommandation en faisant abstraction de la question de savoir si ses allégations de harcèlement ont été prouvées ou non.

La requérante conteste l'affirmation de l'Organisation selon laquelle elle n'a pas coopéré avec l'administration, expliquant que son mémorandum du 24 novembre 2008 était suffisamment détaillé pour permettre à un comité indépendant d'enquêter sur ses allégations de harcèlement.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI maintient son objection à la recevabilité. Elle affirme que toutes les recommandations en vue d'une indemnisation formulées par le Comité consultatif reposent sur des constatations factuelles car le Comité doit établir si une maladie a ou non une origine professionnelle. Du point de vue de l'Organisation, il ressortait de son dossier médical que la requérante avait connu un état d'épuisement extrême probablement dû à un stress d'origine professionnelle, mais, étant donné que ce genre de stress peut évidemment être déclenché par des facteurs autres que le harcèlement, la défenderesse fait valoir que le dossier médical était insuffisant à lui seul pour corroborer les allégations de harcèlement de l'intéressée. Il était donc raisonnable, juste et régulier de demander l'avis d'un comité indépendant.

S'agissant du prétendu manquement au devoir de confidentialité, l'ONUDI estime que la requérante aurait pu exprimer ses préoccupations à l'époque des faits et demander l'autorisation de soumettre sa demande directement à la secrétaire du Comité consultatif, mais qu'elle ne l'a pas fait.

#### CONSIDÈRE :

1. En mai 2008, la requérante était employée en qualité de secrétaire de direction auprès du directeur du Service PTC/AGR. Selon ce que relate l'intéressée, le 29 mai 2008, elle s'est rendue, pour

demander de l'aide, dans un état de stress et de panique, au Service de la gestion des ressources humaines, où elle a eu un malaise. Elle fut transportée au Service médical du Centre international de Vienne pour y recevoir des soins. Elle fut ensuite mise en congé de maladie certifié et reprit le travail le 4 juillet 2008. Ces faits essentiels ne sont pas contestés par l'ONUDI.

2. Ce que l'Organisation ne reconnaît pas, c'est que la requérante (à ce qu'elle affirme) aurait, quelque temps avant cet incident, fait l'objet d'un harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, le directeur du Service PTC/AGR, et que l'incident du 29 mai 2008 se serait produit dans un contexte de violences verbales et de harcèlement qui a précipité le recours à un traitement médical. À ce stade, il y a lieu de se reporter au mémorandum de la directrice par intérim du Service médical du Centre international de Vienne, daté du 26 mars 2009, dans lequel il est dit ceci :

«Les symptômes que [la requérante] présentait le 29 mai 200[8] sont des symptômes bien connus dans les ouvrages médicaux comme étant liés au stress.

Tous les experts (para)médicaux auxquels il a été fait appel concluent que l'intéressée souffre d'un stress d'origine professionnelle puisqu'on ne relève pas l'existence d'autres facteurs et que cela ne s'est pas produit auparavant. Sur la base d'un questionnaire de santé au travail destiné à déceler le stress d'origine professionnelle, il a été possible de conclure que sa maladie avait essentiellement une origine professionnelle.

De ce fait, le congé de maladie pris entre le 29 mai 200[8] et le 3 juillet 200[8] et les factures correspondant aux consultations du [généraliste] et du psychologue ainsi qu'à [ses] médicaments [...] sont raisonnables et justifiées et en rapport avec ce congé de maladie.»

3. Le 15 septembre 2008, la requérante soumit au Comité consultatif pour les questions d'indemnité une demande relevant de l'appendice D pour que lui soient remboursés les frais médicaux «encourus en raison d'une maladie d'origine professionnelle». Le 31 octobre, la secrétaire du Comité consultatif en accusa réception tout en réclamant un complément d'information, et elle informa la requérante que sa demande devait être soumise par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique. L'intéressée s'est efforcée de donner suite aux

instructions de la secrétaire en envoyant un memorandum daté du 24 novembre 2008 au directeur du Service PTC/AGR. Elle y faisait état des violences verbales subies de la part du directeur le 29 mai 2008 et de celles qu'il lui avait fait subir de manière plus générale. Au lieu d'adresser ce document au Comité consultatif, le directeur écrivit à la requérante le 16 décembre 2008 pour l'informer qu'il «n'était pas en mesure d'entériner» ce qu'elle avait écrit et qu'il avait demandé à la directrice du Service de la gestion des ressources humaines de constituer un comité indépendant «qui procéderait à une analyse détaillée des accusations [qu'elle avait] formulées».

4. Finalement, le 3 mars 2009, la requérante adressa une copie de son memorandum du 24 novembre 2008 directement à la secrétaire du Comité consultatif. À la mi-mars 2009, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines l'informa qu'un comité indépendant allait être constitué comme demandé par le directeur du Service PTC/AGR. Elle demanda à la requérante de produire un mémoire étayant sa plainte pour harcèlement, tout en précisant que l'examen de ses allégations par le comité indépendant n'aurait pas d'incidence sur le traitement de la demande d'indemnisation qu'elle avait formulée. À aucun moment la requérante n'a produit le mémoire demandé.

5. Le Comité consultatif examina la demande de la requérante lors de réunions tenues les 9 et 16 juin 2009. Le Comité était saisi du memorandum du 26 mars émanant de la directrice par intérim du Service médical et était informé du fait qu'un comité indépendant était en cours de constitution. Le procès-verbal des réunions montre que certains des membres du Comité ont estimé qu'il convenait d'attendre l'issue de l'enquête menée par le comité indépendant. Toutefois, le procès-verbal fait également état de ce qui suit :

«Après une longue discussion et compte tenu de l'avis exprimé par le médecin-conseil selon lequel la maladie de la requérante était pour l'essentiel d'origine professionnelle, le Comité consultatif a estimé que la maladie de la requérante était imputable au service.»

6. Le Comité formula quatre recommandations. La première, comme indiqué plus haut, était de «considérer la maladie comme imputable au service». Les autres découlaient de la première; le Comité préconisait notamment le versement des sommes réclamées dans la demande d'indemnisation de la requérante au titre des frais médicaux encourus.

7. Ces recommandations furent rejetées par la directrice exécutive de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes agissant sur délégation du Directeur général. Dans une note datée du 17 septembre 2009, celle-ci déclarait :

«Selon les dispositions de l'appendice D, pour qu'une maladie soit reconnue comme ayant une origine professionnelle, il faut qu'un lien de causalité, fondé sur des preuves, soit établi entre la maladie et l'accomplissement des fonctions officielles d'un fonctionnaire. Le Comité consultatif pour les questions d'indemnités a formulé une recommandation sans attendre les résultats de l'examen des allégations de la fonctionnaire qui devait être effectué par un comité [indépendant]. De plus, je relève qu'un comité n'a pas pu être constitué faute d'une réponse de l'intéressée au mémorandum daté du 7 mai 2009 qui lui avait été adressé. En l'absence de tout résultat d'enquête, le bien-fondé de la demande ne peut pas être établi et, partant, le lien entre la maladie et le service à l'ONUDI ne peut pas non plus être prouvé.»

8. Une copie de cette note fut adressée à la requérante avec un mémorandum daté du 1<sup>er</sup> octobre 2009 émanant de la secrétaire du Comité consultatif et, le 27 octobre, l'intéressée écrivit au Directeur général pour demander qu'une commission médicale soit réunie afin d'examiner sa demande conformément à l'article 17 de l'appendice D. Cela n'a pas été fait pour des raisons qui ressortent du procès-verbal d'une réunion du Comité consultatif tenue le 27 avril 2010. Le procès-verbal relate une longue discussion au cours de laquelle l'historique de l'affaire a été dressé, puis il fait état des vues suivantes exprimées par le Comité :

«Les membres ont été d'accord pour considérer que les motifs médicaux de l'affaire n'étaient pas contestés et qu'il n'était donc pas nécessaire de réunir une commission médicale. Un recours possible à la disposition de la fonctionnaire serait éventuellement de saisir la Commission paritaire de recours de l'ONUDI contre la décision de la directrice exécutive au sujet de

la recommandation du 16 juin 2009 du Comité consultatif pour les questions d'indemnités.

Le Comité a conclu que les motifs médicaux de l'affaire n'étaient pas contestés et que la fonctionnaire n'avait fourni aucun élément nouveau sur les aspects administratifs ou juridiques de sa demande. Le Comité consultatif a donc recommandé de ne pas réunir de commission médicale pour traiter du recours [de l'intéressée]. La secrétaire en informera cette dernière.»

9. La recommandation du Comité consultatif de ne pas réunir de commission médicale fut soumise à la directrice exécutive de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes, qui l'approuva le 1<sup>er</sup> juin 2010. C'est cette décision que la requérante attaque devant le Tribunal.

10. Le 10 juin 2010, la secrétaire du Comité consultatif adressa un mémorandum à la requérante. Il y était indiqué en en-tête que l'objet était le recours formé par cette dernière contre la décision de ne pas approuver sa demande d'indemnisation de septembre 2008. La secrétaire prenait acte, en la résumant, de la lettre de l'intéressée du 27 octobre 2009. Elle indiquait que le Comité consultatif avait examiné son recours le 27 avril 2010. Elle disait en outre ceci :

«L'article 17 de l'appendice D prévoit que, “[s]i [la] demande se fonde sur des motifs médicaux, une commission médicale examine ces motifs et rend compte au Comité consultatif pour les questions d'indemnités”. Le Comité consultatif a conclu que les motifs médicaux sur laquelle votre demande se fonde n'étaient pas contestés et que vous n'aviez produit aucun élément nouveau concernant les aspects administratifs ou juridiques de votre demande d'indemnité. Le Comité consultatif a donc recommandé de ne pas réunir de commission médicale. La directrice exécutive [de la Division de la gestion générale et de l'appui aux programmes] a approuvé cette recommandation.»

11. La secrétaire rappelait ensuite la décision initiale de la directrice exécutive en date du 17 septembre 2009 et relevait que le Comité consultatif avait exprimé deux avis. Premièrement, si la requérante voulait que le Comité consultatif procède à un examen de sa demande, elle devrait apporter au Service de la gestion des ressources humaines sa coopération à la constitution et aux travaux du comité indépendant. Deuxièmement, un recours possible serait de

saisir la Commission paritaire de recours de l'ONUDI contre la décision de la directrice exécutive.

12. Le 6 août 2010, la requérante réclama à la secrétaire du Comité consultatif une copie de la décision de la directrice exécutive concernant son recours. Le texte exact de la décision fut adressé à l'intéressée par courriel le 9 août. Celle-ci saisit le Tribunal le 5 octobre 2010.

13. Pour les raisons qui seront indiquées ci-après, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la requérante concernant la décision attaquée. L'Organisation oppose à la requête une fin de non-recevoir fondée sur deux motifs principaux. Premièrement, la requête aurait été formée hors délai, c'est-à-dire elle n'aurait pas été formée dans le délai de quatre-vingt-dix jours suivant la notification à la requérante de la décision contestée, comme le prescrit l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. Deuxièmement, la décision attaquée ne constituerait pas une décision définitive et la requérante n'aurait pas épuisé les voies de recours interne.

14. Néanmoins, avant d'examiner la question de la recevabilité, un aspect de cette affaire appelle quelque commentaire. L'approche de l'Organisation, qui correspond à la position adoptée par la directrice exécutive, implique un présupposé qui n'est en aucun cas correct. Ce présupposé est que le stress d'origine professionnelle qu'un fonctionnaire présente comme découlant de violences verbales et de harcèlement ne peut se produire que si, objectivement, il y a eu violences verbales et harcèlement. Une telle approche ne tient pas compte de la possibilité que le stress puisse découler de ce que l'intéressé a perçu et non de la réalité. En d'autres termes, un fonctionnaire peut être confronté à une conduite qui, considérée objectivement, ne serait pas qualifiée de violence verbale ou de harcèlement. Mais il ne s'ensuit nullement que le fait d'être confronté à cette conduite que le fonctionnaire a perçue comme de la violence verbale et du harcèlement n'a pas pu provoquer chez lui un stress d'origine professionnelle. C'est pour cette raison que la réponse à la question que le comité indépendant aurait eu à

examiner, celle de savoir si la requérante avait ou non subi «un harcèlement et des violences verbales constants» de la part de son supérieur hiérarchique, n'aurait pas nécessairement constitué une réponse à la question que soulevait la demande d'indemnisation de la requérante dont le Comité consultatif était saisi. Ladite demande soulevait la question de savoir si la conduite du supérieur hiérarchique de l'intéressée était à l'origine de son stress et donc de sa maladie, et non pas si cette conduite, considérée objectivement, pouvait être qualifiée de violence verbale ou de harcèlement. À cet égard, la conclusion initiale à laquelle le Comité consultatif était parvenu après ses réunions des 9 et 16 juin 2009 n'était pas subordonnée à un constat du comité indépendant selon lequel le supérieur hiérarchique de la requérante s'était livré à des violences verbales et à du harcèlement.

15. L'ONUDI soutient que la requérante a été informée de la décision de la directrice exécutive le 11 juin 2010 et elle produit en annexe à sa réponse le courriel transmettant cette décision. Le délai de quatre-vingt-dix jours aurait donc expiré avant le 5 octobre 2010. La requérante soutient pour sa part qu'elle n'a été informée de la décision que le 9 août 2010 et que sa requête a été déposée dans le délai requis.

16. Le mémorandum du 10 juin 2010 communique a priori de manière exacte la décision de la directrice exécutive d'accepter la recommandation du Comité consultatif de ne pas réunir de commission médicale. La requérante conteste toutefois cette conclusion en soutenant que la décision était ambiguë, tout comme l'était le mémorandum. Elle soutient en outre que ce dernier était susceptible de l'induire en erreur, notamment parce qu'il laissait entendre qu'elle pouvait saisir la Commission paritaire de recours.

17. Le Tribunal reconnaît que l'effet de la décision de la directrice exécutive sur le sort de la demande que la requérante a soumise le 15 septembre 2008 et du réexamen qu'elle a sollicité le 27 octobre 2009 est loin d'être clair. Toutefois, quel que puisse être l'effet de cette décision, ce qui a été décidé par la directrice exécutive ne manque pas de clarté : elle a décidé d'accepter la recommandation

du Comité consultatif de ne pas réunir de commission médicale. C'est précisément ce qui est dit dans le mémorandum du 10 juin 2010.

18. La requérante a été informée de cette décision le 11 juin 2010 ou vers cette date. Sa requête n'a pas été déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui ont suivi. La requête est donc irrecevable puisqu'elle a été formée hors du délai prévu à l'article VII, paragraphe 2, du Statut du Tribunal. Il n'y a donc pas lieu d'examiner le principal argument supplémentaire avancé par la défenderesse au sujet de la recevabilité, à savoir que la décision n'était pas définitive.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

La requête est rejetée comme étant irrecevable.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA  
DOLORES M. HANSEN  
MICHAEL F. MOORE  
CATHERINE COMTET