

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**L.**  
**c.**  
**OMS**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4598**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M<sup>me</sup> S. L. le 5 octobre 2020 et régularisée le 21 janvier 2021, la réponse de l'OMS du 20 avril 2021, la réplique de la requérante du 22 juillet 2021 et la duplique de l'OMS du 21 octobre 2021;

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 la décision de lui infliger la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de classe pour non-respect des règles de conduite requises des membres du personnel.

La requérante est entrée au service de l'OMS en 1996. Au moment des faits ayant donné lieu à la présente requête, elle était directrice de la gestion à l'Observatoire européen des systèmes et des politiques de santé (ci-après «l'Observatoire européen»).

Une autre fonctionnaire, M<sup>me</sup> M., entra au service de l'Observatoire européen en tant que fonctionnaire d'administration en juin 2006 sous la supervision directe de la requérante. En juin 2011, M<sup>me</sup> M. reprit le travail après une longue période de congé sans traitement. Entre juin 2011 et septembre 2013, elle alterna les périodes de travail à temps plein

et à temps partiel puis, le 1<sup>er</sup> septembre 2013, reprit le travail à temps plein. Du 4 septembre 2013 au 14 février 2014, elle était en congé de maladie certifié et, par la suite, en congé de maladie sous régime d'assurance, en congé annuel et en congé spécial jusqu'en mai 2015, où elle fut mutée à un poste en dehors de l'Observatoire européen.

Le 23 juin 2014, M<sup>me</sup> M. déposa devant le Comité consultatif pour les questions d'indemnités (ci-après le «Comité consultatif») une demande d'indemnisation pour une maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles, qui aurait été la conséquence des actes de harcèlement de la requérante à son égard pendant la période allant de juin 2011 à septembre 2013. Dans sa déclaration d'accident, de maladie et d'affection, M<sup>me</sup> M. affirma que, à son retour d'une longue période de congé en juin 2011, la requérante s'était opposée à ce qu'elle reprenne le travail à temps plein, avait demandé à être informée de ses projets familiaux, lui avait confié des tâches sans rapport avec son poste de fonctionnaire d'administration, l'avait exclue, isolée et ignorée, lui avait dit que son poste allait être supprimé et lui avait demandé de prendre contact avec le Département de la gestion des ressources humaines concernant la procédure de suppression de son poste, ne lui avait donné aucune instruction concernant son travail, avait ignoré ses demandes de révision de ses tâches, élevait la voix contre elle et l'intimidait en tapant du poing sur la table. M<sup>me</sup> M. expliqua que la conduite de la requérante avait créé une ambiance de travail hostile et porté atteinte à sa santé physique et mentale, mais qu'à l'époque elle était trop malade et se sentait trop faible pour déposer une plainte officielle pour harcèlement.

Le 17 novembre 2014, M<sup>me</sup> M. demanda à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines de prolonger le délai de dépôt d'une plainte officielle pour harcèlement au motif que son état de santé l'avait empêchée de le faire dans le délai applicable. Ladite directrice rejeta cette demande le 10 février 2015.

Après avoir examiné le dossier de M<sup>me</sup> M. lors de trois réunions distinctes tenues les 24 mars, 30 avril et 9 juillet 2015, le Comité consultatif admit que les raisons données par la requérante pour justifier le dépôt tardif de sa demande d'indemnisation étaient valables et

recommanda à la Directrice générale de considérer celle-ci comme recevable. Même si le Comité consultatif pouvait confirmer certains des faits communiqués par M<sup>me</sup> M., il s'estima limité dans l'examen de la totalité des faits nécessitant une confirmation. Il recommanda donc à la Directrice générale de demander au Bureau des services de contrôle interne (IOS selon son sigle anglais) de mener une enquête en se fondant sur le formulaire de demande d'indemnisation de M<sup>me</sup> M. et sur sa déclaration d'accident, de maladie et d'affection jointe au formulaire, ou de sous-traiter cette enquête en la supervisant, et de rendre ses conclusions au Comité consultatif dans un délai de trois mois. Le 4 août 2015, la Directrice générale entérina les recommandations du Comité consultatif et, le 5 août 2015, le secrétaire du Comité consultatif renvoya l'affaire à l'IOS.

Par mémorandum du 13 décembre 2016, l'IOS informa la requérante qu'elle faisait l'objet d'une enquête et lui notifia les allégations formulées à son encontre. Elle fut interrogée par l'IOS le 19 décembre 2016. Précédemment, l'IOS avait interrogé M<sup>me</sup> M. et douze membres du personnel de l'Observatoire européen et du Bureau régional pour l'Europe. Par mémorandum du 28 mars 2017, l'IOS transmet à la requérante une copie de plusieurs documents sur lesquels elle s'était fondée pendant l'enquête et lui demanda de communiquer ses observations à leur sujet, ce que l'intéressée fit le 24 mai 2017.

Dans son rapport d'enquête, rendu en novembre 2017, l'IOS conclut qu'il existait suffisamment de preuves pour établir que la requérante avait adopté une conduite qui avait créé une ambiance de travail intimidante et hostile et qu'elle avait ainsi violé la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS. L'IOS recommanda au Directeur général d'examiner le rapport afin de prendre les mesures nécessaires. Sous couvert d'un mémorandum daté du 7 novembre 2017, le rapport d'enquête fut transmis à la Directrice régionale pour l'Europe puis, le 18 mai 2018, au Comité consultatif mondial sur le harcèlement, qui, dans son rapport final du 14 février 2019, approuva à l'unanimité les conclusions de l'IOS et recommanda à l'administration d'engager une procédure disciplinaire contre la requérante, conformément au Règlement

du personnel et à l'alinéa iii) du paragraphe 7.19 de la Politique de prévention du harcèlement.

Par un mémorandum du 27 mars 2019, intitulé «Notification des accusations de faute»\*, la requérante fut informée des faits qui lui étaient reprochés, à savoir: i) violation de l'article I du Statut du personnel, en particulier des articles 1.5 et 1.10 du Statut du personnel; ii) violation des paragraphes 4.2, 4.3 et 4.4 de la Politique de prévention du harcèlement de l'OMS; iii) violation du paragraphe 21 du Code d'éthique et de déontologie de l'OMS; et iv) violation des paragraphes 16, 17 et 18 des Normes de conduite de la fonction publique internationale. La requérante fut également informée qu'il avait été décidé de lui retirer provisoirement ses fonctions de supervision – lesquelles furent ensuite rétablies par une décision du 25 novembre 2019 – et que le rapport d'enquête ainsi que les documents justificatifs et la recommandation du Comité consultatif mondial sur le harcèlement lui étaient communiqués à titre confidentiel. Elle était invitée à répondre aux accusations, ce qu'elle fit par mémorandum du 31 mai 2019 après avoir obtenu un délai supplémentaire pour préparer sa réponse.

Par mémorandum du 18 juin 2019, la Directrice régionale pour l'Europe informa la requérante de sa décision de lui infliger, avec effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de classe, conformément à l'article 1110.1.3 du Règlement du personnel, car, en agissant comme elle l'avait fait, la requérante n'avait pas respecté les règles de conduite requises des membres du personnel.

La requérante forma un recours contre cette décision auprès du Comité d'appel mondial le 18 septembre 2019. Dans son rapport du 24 avril 2020, le Comité d'appel mondial estima que le temps qui s'était écoulé entre les événements entourant les allégations de harcèlement et l'ouverture de l'enquête de l'IOS avait eu une incidence sur la fiabilité des éléments de preuve et compromis l'intégrité des conclusions de l'IOS. Il affirma qu'il n'était plus possible de mener une enquête au moment où l'enquête avait effectivement été menée et que la décision

---

\* Traduction du greffe.

qui en avait résulté s'en trouvait viciée. Le Comité d'appel mondial indiqua également que le droit de la requérante à une procédure régulière avait été violé en raison i) du retard pris pour lui notifier l'enquête de l'IOS; ii) de la non-communication de preuves documentaires pendant la procédure disciplinaire; et iii) du retard excessif pris pour conclure l'enquête. Le Comité d'appel mondial recommanda l'annulation de la décision contestée et l'octroi à la requérante de 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et de 4 000 euros à titre de dépens.

Par une lettre datée du 7 juillet 2020, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de maintenir la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de classe avec effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et de lui accorder 18 500 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral pour le retard enregistré dans l'enquête et dans la procédure disciplinaire, ainsi qu'une somme maximale de 4 000 euros à titre de dépens, sous réserve de la présentation de factures et de preuves de paiement. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée en date du 7 juillet 2020 ainsi que la décision de la Directrice régionale en date du 18 juin 2019. Elle demande au Tribunal de reconnaître que les allégations de harcèlement de M<sup>me</sup> M. sont abusives et d'invalider le rapport d'enquête de l'IOS. Elle réclame jusqu'à 40 000 euros de dommages-intérêts pour tort matériel, jusqu'à 50 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral à raison de l'atteinte portée à sa réputation sur une période de cinq ans et jusqu'à 40 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral à raison du stress qui a affecté sa santé. Elle réclame également le remboursement des dépens.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Au moment des faits, la requérante était fonctionnaire de l'OMS. Par un mémorandum daté du 18 juin 2019, elle a été informée par la Directrice régionale qu'elle se verrait infliger une sanction disciplinaire consistant en la «perte de trois échelons de classe». Le

18 septembre 2019, elle a formé un recours contre cette décision devant le Comité d'appel mondial. Celui-ci a rendu un rapport le 24 avril 2020, dans lequel il a recommandé que le recours soit accueilli et que la requérante se voie accorder 12 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 4 000 euros à titre de dépens. La recommandation concernant le recours a été rejetée par le Directeur général, qui, par une lettre datée du 7 juillet 2020, a informé la requérante que la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de classe était maintenue, mais qu'elle se verrait octroyer des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 18 500 euros à raison du retard enregistré et des dépens d'un montant maximum de 4 000 euros. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Pour comprendre le raisonnement du Comité d'appel mondial, examiner la décision du Directeur général et répondre à certaines des questions soulevées en l'espèce, il convient de présenter en détail la chronologie de certains faits essentiels qui ont entraîné, et suivi, le dépôt des accusations de faute. Pour ce faire, le Tribunal s'appuiera sur la chronologie non contestée établie par le Comité d'appel mondial. Entre juin 2011 et septembre 2013, la requérante était en relation avec un membre du personnel moins expérimenté, une fonctionnaire d'administration (M<sup>me</sup> M.), placé sous sa supervision. La requérante était alors directrice de la gestion à l'Observatoire européen. Ces dates sont pertinentes, car, en juin 2014, M<sup>me</sup> M. a déposé devant le Comité consultatif une demande visant à faire reconnaître sa maladie comme imputable à l'exercice de fonctions officielles, maladie qui, d'après M<sup>me</sup> M., était la conséquence d'actes de la requérante constitutifs de harcèlement pendant cette période, à savoir entre juin 2011 et septembre 2013. En novembre 2014, M<sup>me</sup> M. a demandé à la directrice du Département de la gestion des ressources humaines de prolonger le délai dans lequel elle pouvait déposer une plainte pour harcèlement. Cette demande a été rejetée en février 2015. Toutefois, après s'être réuni trois fois, le Comité consultatif a décidé, en août 2015, de recommander à la Directrice générale de charger l'IOS de mener une enquête sur les faits à l'origine de la demande d'indemnisation de

M<sup>me</sup> M. et de transmettre ses conclusions au Comité consultatif. La Directrice générale a entériné cette recommandation.

3. Les allégations formulées par M<sup>me</sup> M. ont été transmises à l'IOS le 5 août 2015. L'IOS a interrogé M<sup>me</sup> M. le 14 octobre 2015. Entre février 2016 et janvier 2017, l'IOS a interrogé douze membres du personnel de l'Observatoire européen et du département de la gestion des ressources humaines du Bureau régional pour l'Europe, ainsi que le coordonnateur pour les questions de harcèlement du Bureau régional pour l'Europe. Le 13 décembre 2016, l'IOS a écrit à la requérante pour l'informer qu'elle faisait l'objet d'une enquête et exposer la conduite qui lui était reprochée. La conduite alléguée était décrite dans les termes suivants:

- «▪ [La requérante a] isolé M<sup>me</sup> [M.] en l'empêchant de soutenir l'équipe administrative.
- [Elle n'a] pas confié à M<sup>me</sup> [M.] une quantité ou un type de tâches adaptés.
- [Elle a] informé M<sup>me</sup> [M.] qu'elle devrait travailler ailleurs et que son poste allait être supprimé.
- [Elle a] favorisé un milieu de travail hostile et agi de manière agressive envers M<sup>me</sup> [M.].
- [Elle a] posé des questions inappropriées sur la vie privée de M<sup>me</sup> [M.] concernant son intention de rester ou non à Bruxelles.»\*

4. Le 19 décembre 2016, la requérante a été interrogée. Elle a signé la transcription de l'entretien le 24 mars 2017 et, le 28 mars 2017, l'IOS lui a communiqué les preuves dont il disposait et l'a invitée à présenter des observations. C'est ce que la requérante a fait le 24 mai 2017, en soulignant notamment que le retard dans l'enquête sur les allégations en question avait eu un impact sur sa capacité de se défendre. Le 7 novembre 2017, l'IOS a rendu son rapport. Le Comité d'appel mondial a résumé, avec exactitude, au paragraphe 22 de son rapport du 24 avril 2020, les conclusions de l'IOS:

- «i. La requérante était sous stress, avait la réputation d'être incohérente et, d'après certains témoignages, elle avait tendance à s'emporter verbalement. Sa conduite favorisait un climat de peur et d'imprévisibilité qui a fait

---

\* Traduction du greffe.

- du tort à plusieurs membres du personnel, dont [M<sup>me</sup> M.], et a créé une ambiance de travail intimidante et hostile.
- ii. La requérante n'a pas suivi la procédure appropriée pour supprimer le poste de [M<sup>me</sup> M.] même si la procédure lui avait été expliquée. En informant [M<sup>me</sup> M.] de son intention de supprimer son poste, en communiquant cette décision à l'ensemble du personnel de l'Observatoire européen et en demandant à [M<sup>me</sup> M.] de vérifier auprès des ressources humaines la procédure à suivre pour supprimer son propre poste, la requérante a entravé la capacité de [M<sup>me</sup> M.] d'exercer ses fonctions et a contribué à favoriser une ambiance de travail intimidante et hostile.
  - iii. La requérante s'est opposée au retour de [M<sup>me</sup> M.] au travail à 100 pour cent en équivalent temps plein [...] En tant que supérieure hiérarchique directe, il était de son devoir d'être au courant du retour à 100 pour cent [équivalent temps plein] et, compte tenu du stress provoqué par la proposition de suppression de poste, elle aurait dû raisonnablement savoir que cela intimiderait, offenserait et humilierait [M<sup>me</sup> M.] et contribuerait à un milieu de travail déjà hostile. Cette conduite a entravé la capacité de [M<sup>me</sup> M.] d'exercer ses fonctions.
  - iv. L'IOS n'a pas trouvé d'éléments de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle [M<sup>me</sup> M.] était isolée ou que le fait de l'exclure de questions relatives à l'équipe administrative et de la réaffecter dans un bureau situé à un étage différent était pernicieux.
  - v. L'IOS n'a pas trouvé d'éléments de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle la requérante s'était immiscée dans la vie privée de [M<sup>me</sup> M.]. Compte tenu de la propension de cette dernière à prendre des congés sans traitement et à alterner entre des périodes de travail à temps partiel et à temps plein, il n'était pas déraisonnable que la requérante tente de comprendre ses intentions, en particulier dans une petite organisation où l'échange d'informations personnelles était courant sur le lieu de travail.»\*

5. Il n'est pas nécessaire d'exposer en détail tous les faits qui ont suivi la publication du rapport de l'IOS. Il suffira de noter que, par un mémorandum daté du 27 mars 2019, la requérante a été accusée de faute. Ainsi, les accusations ont été formulées plus de cinq ans après le dernier des faits auxquels elles se rapportaient et près de huit ans après le début de la période au cours de laquelle le harcèlement à l'origine

---

\* Traduction du greffe.



des accusations aurait eu lieu. Les accusations proprement dites ont été formulées sous forme de référence à la violation de divers textes normatifs. Les faits prétendument à l'origine des violations alléguées étaient décrits dans trois paragraphes numérotés:

«1. Pendant la période comprise entre juin 2011 et septembre 2013, vous aviez tendance à vous emporter verbalement, ce qui a favorisé un climat de peur et d'imprévisibilité qui a eu un impact négatif sur plusieurs membres du personnel, dont M<sup>me</sup> [M.] qui était alors fonctionnaire d'administration à l'Observatoire européen [...], et a créé une ambiance de travail intimidante et hostile.

2. Le 6 juin 2013, vous vous êtes entretenue avec M<sup>me</sup> [M.] et lui avez signalé votre intention de supprimer son poste, avez communiqué cette décision à l'ensemble du personnel de l'Observatoire européen et avez chargé M<sup>me</sup> [M.] de vérifier la procédure à suivre pour supprimer son propre poste. En fin de compte, vous n'avez pas suivi les procédures appropriées pour supprimer son poste, bien qu'elles vous aient été expliquées, y compris la nécessité d'obtenir la décision du Directeur régional. Vos actes ont entravé la capacité de M<sup>me</sup> [M.] d'exercer ses fonctions, ont contribué à une ambiance de travail intimidante et hostile et n'étaient pas conformes aux principes généralement acceptés en matière de responsabilités de gestion et de supervision.

3. Vous vous êtes opposée au retour de M<sup>me</sup> [M.] à 100 pour cent en équivalent temps plein [...] le 1<sup>er</sup> août 2013 et, compte tenu du stress que lui a causé la proposition de suppression de son poste, vos actes étaient intimidants, offensants et humiliants pour elle, ont entravé sa capacité d'exercer ses fonctions et ont contribué à un milieu de travail déjà hostile.»\*

6. Par un mémorandum daté du 18 juin 2019, la Directrice régionale a informé la requérante qu'elle avait conclu que la faute alléguée était établie et que la mesure disciplinaire qui en découlait était la perte de trois échelons de classe. Il n'est pas nécessaire d'exposer le raisonnement de la Directrice régionale qui sous-tend cette conclusion. Il convient toutefois de relever un point. Au début du mémorandum, la Directrice régionale a déclaré qu'elle «admet[tait] et regret[tait] le temps que la procédure [avait pris]»\*. Vers la fin de la lettre, lorsqu'elle a indiqué les conséquences de la décision selon laquelle les accusations étaient prouvées, la Directrice régionale a qualifié de circonstance

---

\* Traduction du greffe.

atténuante «la durée considérable de l'enquête et des actes s'y rapportant»\*. En règle générale, les circonstances atténuantes, comme les circonstances aggravantes, sont des facteurs pertinents quant au choix de la sanction devant être infligée lorsqu'une faute est établie. Mais le retard en cause ne constituait pas, en tout cas dans le contexte de la présente affaire, une circonstance atténuante. Ce retard était pertinent en ce qui concerne la question de savoir, en amont et plus fondamentalement, si les récits livrés par des témoins, des années plus tard, sur la conduite de la requérante étaient suffisamment fiables pour prouver, au-delà de tout doute raisonnable, que la faute alléguée avait été commise.

7. Le rapport du Comité d'appel mondial concernant le recours contre la décision dont il est question au considérant précédent constitue un examen sérieux et impartial des questions soulevées et des preuves produites. Dans ces circonstances, ses conclusions méritent la plus grande déférence (voir, par exemple, les jugements 3608, au considérant 7, 3593, au considérant 12, 3400, au considérant 6, et 2295, au considérant 10). En l'espèce, il y a une conclusion du Comité d'appel mondial qui s'avère déterminante. Au paragraphe 39 de son rapport, le Comité d'appel mondial a relevé que «le fait que [l'enquête de l'IOS] n'ait démarré que deux ans après le dernier événement remet en question la probabilité de recueillir des éléments de preuve, des faits et des témoignages fiables nécessaires pour établir que les incidents en cause se sont produits et déterminer comment ils ont été perçus»\*.

8. Au paragraphe suivant (paragraphe 40), le Comité d'appel mondial a procédé à une analyse minutieuse et réfléchie de certains des éléments de preuve pour étudier la question de savoir si les preuves étaient fiables. Il a cité plusieurs extraits de témoignages livrés par deux membres de l'«équipe de l'Observatoire européen»\*, dans lesquels ceux-ci admettaient ou concédaient que leurs souvenirs n'étaient probablement pas fiables. Il a également cité des extraits du rapport de l'IOS dans lesquels l'IOS indiquait qu'il n'était pas en mesure de

---

\* Traduction du greffe.

corroborer des cas précis de comportement dont s'était plaint un membre du personnel de l'Observatoire européen, mais que la requérante «avait tendance à adopter ce type de comportement»\*. Enfin, le Comité d'appel mondial a mentionné d'autres témoignages de deux personnes qui avaient effectivement déclaré, pour l'une, qu'aucun comportement agressif de la part de la requérante n'avait été observé ou subi et, pour l'autre, qu'elle avait eu une relation harmonieuse et productive avec la requérante. Après avoir procédé à cette analyse, le Comité d'appel mondial a indiqué ce qui suit à la fin de ce paragraphe: «[c]ela n'exclut pas le fait que les événements ne se soient pas produits, mais les preuves selon lesquelles la conduite de la requérante était inappropriée ne sont pas probantes»\*.

9. Au paragraphe 41, le Comité d'appel mondial a tout d'abord relevé, à juste titre, que l'IOS était un organe d'établissement des faits qui vérifiait s'il y avait suffisamment d'informations pour étayer une plainte au regard du critère de la prépondérance des probabilités. Ensuite, et toujours à juste titre, il a noté que l'établissement d'une faute au stade disciplinaire exigeait une base suffisante d'éléments prouvant la faute au-delà de tout doute raisonnable. Enfin, et immédiatement après, le Comité d'appel mondial a conclu que «dans cette affaire, compte tenu du temps écoulé, il était impossible de parvenir à une conclusion avec un tel degré de certitude»\*.

10. Dans la décision attaquée, le Directeur général s'est concentré, en grande partie, sur la question précise de savoir si la conduite de la requérante concernant la prétendue suppression du poste de M<sup>me</sup> M. constituait une faute. Il a déclaré: «Je note en outre votre défaut de compétence et le non-respect des procédures en vigueur pour la suppression d'un poste, et le fait que vous ayez annoncé votre intention de supprimer le poste de [M<sup>me</sup> M.] à l'intéressée et à d'autres membres du personnel par courriel le 6 mars 2013, tous éléments qui n'ont fait l'objet d'aucune réfutation»\*. Il a ensuite expliqué en quoi cette conduite enfreignait divers textes normatifs. Sa conclusion était la

---

\* Traduction du greffe.

suivante: «[e]n conséquence, j'estime que les constatations et conclusions de l'IOS, telles qu'énoncées notamment aux paragraphes 128 et 130 de son rapport, sont établies au-delà de tout doute raisonnable, et je ne partage pas les conclusions du [Comité d'appel mondial] à cet égard»\*.

11. Ce qui précède n'est pas parfaitement clair quant au point de savoir si le Directeur général a entendu entériner les constatations et conclusions de l'IOS dans leur ensemble ou seulement celles énoncées aux paragraphes 128 et 130 de son rapport. L'incidente dans le passage qui vient d'être cité contenant le mot «notamment» ne permet pas de déterminer la portée de l'accord ou de l'approbation du Directeur général. Le paragraphe 128 concerne presque exclusivement les circonstances entourant la prétendue suppression du poste de M<sup>me</sup> M., qui, comme l'a relevé le Directeur général, n'avaient pas été réfutées. Toutefois, ce paragraphe comportait également une conclusion selon laquelle la conduite de la requérante liée à cette prétendue suppression avait «contribué à favoriser une ambiance de travail intimidante et hostile»\*. Ainsi, la conclusion visant spécifiquement la prétendue suppression de poste englobait une notion plus vaste selon laquelle, plus généralement, la requérante avait créé ou favorisé une ambiance de travail intimidante et hostile. En effet, le paragraphe 130, expressément entériné par le Directeur général, était rédigé dans des termes très généraux concernant la conduite constitutive de faute, à savoir:

«130. L'IOS conclut qu'il y a suffisamment de preuves pour soutenir que [la requérante] a adopté une conduite qui a eu pour effet d'offenser, d'humilier et d'intimider M<sup>me</sup> [M.] et a créé une ambiance de travail intimidante et hostile, violant ainsi la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS.»\*

12. Le raisonnement du Directeur général pose deux problèmes connexes. Premièrement, en se contentant de déclarer qu'il était convaincu de l'existence d'une faute au-delà de tout doute raisonnable sans expliquer pourquoi, il n'a pas motivé sa conclusion qui allait à l'encontre de celle de l'organe de recours interne. Ce manquement

---

\* Traduction du greffe.

justifierait à lui seul l'annulation de la décision attaquée (voir les jugements 4400, au considérant 10, 4062, au considérant 3, et 3969, aux considérants 10 et 16). Le Directeur général aurait dû, à tout le moins, expliquer pourquoi l'analyse du Comité d'appel mondial au paragraphe 40 était viciée ou pourquoi elle ne justifiait pas la conclusion finale de celui-ci, voire les deux. Or il n'a fait ni l'un ni l'autre.

13. Deuxièmement, le Directeur général a entériné les conclusions de l'IOS figurant au paragraphe 130 de son rapport, alors même que l'IOS avait simplement déclaré: «il existe des preuves suffisantes»\*. Il y a manifestement une incohérence, voire une contradiction, entre le fait d'entériner une conclusion fondée sur des constatations de fait concernant une faute au regard de la seule exigence de suffisance des preuves et une déclaration selon laquelle la faute a été prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Plusieurs jugements du Tribunal censurent le fait de se fonder simplement sur la suffisance des preuves pour reconnaître une faute comme établie dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Un exemple en est le jugement 3880, au considérant 9, dans lequel le Tribunal a déclaré ce qui suit:

«[L]e niveau de preuve appliqué consist[e] à déterminer s'il exist[e] suffisamment de preuves à l'appui de la conclusion de faute. Cette condition impose une charge de la preuve bien moins exigeante que le critère de la preuve "au-delà de tout doute raisonnable". L'application d'un niveau de preuve incorrect constitue une erreur de droit fondamentale, qui justifie en soi l'annulation de la décision attaquée.»

Dans la même veine, dans le jugement 4360, au considérant 12, le Tribunal a déclaré ce qui suit: «il existe une différence de taille entre déclarer être convaincu qu'un fait a été établi de manière suffisante et déclarer être convaincu au-delà de tout doute raisonnable de l'existence d'un fait». Compte tenu des éléments mentionnés dans le présent considérant et dans celui qui précède, on peut déduire, en l'espèce, que la simple déclaration du Directeur général selon laquelle la faute a été établie au-delà de tout doute raisonnable n'était pas le résultat d'une évaluation sérieuse et réfléchie des éléments de preuve ni d'une

---

\* Traduction du greffe.

appréciation de ces éléments en fonction du niveau de preuve applicable.

14. Il en résulte que la décision attaquée doit être annulée, tout comme la décision antérieure de la Directrice régionale datée du 18 juin 2019. Il n'est pas nécessaire d'examiner les nombreux autres arguments soulevés tant par la requérante que par l'OMS. Toutefois, il y a lieu de relever un autre point. L'idée sous-tendant certains des moyens de l'OMS était que le Tribunal devait déterminer lui-même si la conduite de la requérante constituait une faute. Or tel n'est pas le rôle du Tribunal (voir les jugements 4491, au considérant 19, 4362, au considérant 7, et 3831, au considérant 28).

15. La requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel correspondant à la perte de revenus découlant de la perte de trois échelons de classe.

16. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort moral. Il convient tout d'abord de relever que, dans la décision attaquée, elle s'est vu accorder 18 500 euros pour le retard pris dans l'enquête sur la plainte pour harcèlement et dans le lancement et la finalisation de la procédure disciplinaire. Ce montant est suffisant. Elle réclame également une «compensation financière pour l'angoisse et la souffrance psychologique endurées depuis les conclusions de l'IOS et pour les conséquences sur sa santé et sa réputation»\*. Hormis le retard pour lequel la requérante a déjà été indemnisée, il n'y a pas lieu de lui accorder de dommages-intérêts pour tort moral à raison des éventuelles conséquences pour elle (et pour sa réputation, au sujet desquelles il n'existe aucune preuve) de l'enquête sur la plainte pour harcèlement et de la procédure disciplinaire subséquente. Il ne s'agissait pas d'allégations abusives et l'Organisation était tenue d'enquêter à leur sujet (voir, par exemple, les jugements 4219, au considérant 11, et 3608, au considérant 6), même en tenant compte de la voie détournée empruntée pour déposer la plainte pour harcèlement. En outre, au vu

---

\* Traduction du greffe.

des conclusions de l'IOS, l'accusation de faute portée à son encontre n'était pas non plus abusive et ne constituait pas un détournement de pouvoir. Au regard de l'argumentation présentée, la conclusion visant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral est dénuée de fondement.

17. La requérante demande d'autres réparations, à savoir que le Tribunal déclare la plainte pour harcèlement de M<sup>me</sup> M. abusive et qu'il invalide le rapport de l'IOS. Il s'agit là de réparations que le Tribunal n'a pas le pouvoir d'accorder, même si l'argumentation présentée par l'intéressée avait justifié leur octroi. La requérante a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 8 000 euros.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision attaquée du 7 juillet 2020 est annulée, tout comme la décision antérieure de la Directrice régionale datée du 18 juin 2019.
2. L'OMS versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à l'ensemble des traitements et émoluments que celle-ci aurait reçus si la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de classe ne lui avait pas été infligée.
3. L'OMS versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 18 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ