

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

107^e session

Jugement n° 2861

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la décision avant dire droit contenue dans le considérant 17 du jugement 2742 rendu le 9 juillet 2008 sur la première requête formée par M^{me} M. d. R. C. e S. d. V. contre l'Organisation météorologique mondiale (OMM);

Vu la troisième requête dirigée contre l'OMM, formée par la requérante le 25 mai 2007, la réponse de l'Organisation du 5 octobre 2007, la réplique de la requérante du 8 janvier 2008 et la duplique de l'OMM du 19 février 2008;

Vu la quatrième requête dirigée contre l'OMM, formée par la requérante le 11 décembre 2007, la réponse de l'Organisation du 9 avril 2008, la réplique de la requérante du 4 novembre et la duplique de l'OMM du 28 janvier 2009;

Vu les cinquième et sixième requêtes dirigées contre l'OMM, formées par la requérante respectivement les 18 et 11 décembre 2007, les réponses de l'Organisation du 14 août 2008, les répliques de la requérante du 1^{er} décembre 2008 et les dupliques de l'OMM du 28 janvier 2009;

Vu la septième requête dirigée contre l'OMM, formée par la requérante le 12 décembre 2007, la réponse de l'Organisation du 14 août 2008, la réplique de la requérante du 1^{er} décembre 2008, la duplique de l'OMM du 28 janvier 2009, les écritures supplémentaires de la requérante du 25 février et la lettre

du 9 avril 2009 par laquelle l'Organisation a fait savoir qu'elle n'avait pas d'observations à formuler au sujet de ces écritures supplémentaires;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 2742 et 2743 rendus le 9 juillet 2008 et relatifs aux première et deuxième requêtes de l'intéressée. Il y a lieu de rappeler qu'en sa qualité de chef du Service de vérification interne et d'enquêtes (IAIS, selon le sigle anglais) la requérante a été invitée à procéder à une enquête sur une fraude grave commise au sein de l'OMM. En avril 2005, un désaccord apparut au sujet des conclusions qu'elle avait présentées dans son neuvième rapport d'enquête et dans son rapport final sur les agissements de la conseillère juridique principale de l'Organisation. Le Secrétaire général et d'autres hauts responsables, assistés d'un juriste externe, M. S., s'efforcèrent de convaincre la requérante de retirer ces conclusions de ses rapports au motif qu'elles n'étaient pas étayées. Un avocat agissant au nom de la conseillère juridique principale demanda également à la requérante de supprimer les conclusions litigieuses et le Secrétaire général, pour sa part, engagea M. M. afin qu'il rende un avis juridique sur la question. Entre-temps, malgré les objections de la requérante, le Secrétaire général procéda à la «réorganisation» des services de contrôle interne en retirant à l'intéressée ses fonctions de chef de l'IAIS et en la réaffectant à un poste relevant du directeur d'un nouveau bureau de contrôle interne (IOO, selon le sigle anglais). La décision du 4 octobre 2006 aux termes de laquelle le Secrétaire général rejetait le recours introduit par la requérante contre cette réaffectation fut annulée par le Tribunal dans le jugement 2742, à l'exception de la plainte pour harcèlement qui y figurait et dont l'examen fut repoussé pour que le Tribunal l'examine dans le cadre d'autres requêtes dont il était saisi.

La décision de réaffecter la requérante au poste de chef du Service de vérification interne (IAS, selon le sigle anglais) prit effet le 1^{er} février 2006. L'intéressée fut chargée de l'IOO en attendant l'arrivée du nouveau directeur, qui entra en fonction le 13 février. Pendant les deux premières semaines de février, le directeur de l'IOO demanda à l'un des subordonnés de la requérante de lui procurer divers documents concernant, entre autres, l'enquête sur la fraude. Du 13 au 21 février, la requérante effectua une mission au Brésil mais, à compter du 27 février, elle fut en congé de maladie jusqu'au 8 juin, date à laquelle elle reprit le travail à temps partiel. Pendant son absence, le directeur de l'IOO lui adressa une série de courriels sur des questions professionnelles, y compris sur l'audit qui l'avait amenée à se rendre en mission au Brésil, sur l'endroit où étaient conservés les effets personnels du principal auteur de la fraude et sur le fait que la serrure de son bureau avait été changée. Dans sa réponse, la requérante indiqua qu'elle ne pouvait plus s'acquitter d'aucune tâche liée aux fonctions afférentes à son ancien poste de chef de l'IAIS puisque ces fonctions avaient été attribuées au directeur de l'IOO dans le cadre de la réorganisation illégale du contrôle interne.

Dans une lettre du 10 mai 2006 adressée au Secrétaire général avec copie au Président de l'OMM, aux membres du Comité de vérification des comptes et au commissaire aux comptes, la requérante indiqua qu'en raison des «communications inopportunes et ininterrompues» du directeur de l'IOO elle était «contrainte [...] de déposer à [son] encontre une plainte officielle pour harcèlement». En août, elle fit savoir qu'elle ne tenait pas à maintenir cette plainte, mais elle la soumit néanmoins au Groupe mixte d'examen le 16 septembre 2006 accompagnée des allégations de harcèlement qu'elle avait formulées en avril 2005 dans le cadre de son recours contre sa réaffectation. Dans l'intervalle, le Secrétaire général la transféra provisoirement dans un autre département et l'informa qu'il réexaminerait sa situation administrative une fois l'issue du recours connue.

Le 12 octobre 2006, après que la Commission paritaire de recours eut recommandé que le recours contre sa réaffectation soit rejeté

comme étant dénué de fondement, la requérante fut reçue par le Secrétaire général qui l'informa qu'il ne renouvelerait pas son contrat lorsque celui-ci viendrait à expiration le 31 mai 2007. Il confirma cette décision par écrit dans un mémorandum du 25 octobre 2006, soulignant en particulier le fait que, malgré la décision du Conseil exécutif de clore l'enquête interne en juillet 2005, la requérante avait continué de soutenir que la réorganisation du contrôle interne visait à l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions. D'après le Secrétaire général, elle avait abusé de ses prérogatives en tant que vérificateur interne des comptes pour défendre son opinion personnelle, notamment dans ses communications avec le Comité de vérification des comptes et avec plusieurs membres du Conseil exécutif. En outre, elle n'avait accompli pratiquement aucun travail depuis sa réaffectation au poste de chef de l'IAS. Le Secrétaire général considérait que sa conduite justifiait qu'il soit mis fin à son engagement en vertu des chapitres IX et X du Règlement du personnel, et il l'avertit qu'il n'hésiterait pas à le faire si elle ne changeait pas de comportement pendant la période de son contrat qui lui restait à effectuer. Ce même jour, le Secrétaire général écrivit au président du Groupe mixte d'examen pour l'informer de la composition du groupe qui examinerait la plainte pour harcèlement déposée par la requérante et pour lui fournir quelques «informations générales» sur l'affaire.

Dans un mémorandum du 27 octobre 2006, la requérante demanda au Secrétaire général de reconsidérer la teneur de son mémorandum du 25 octobre qui, d'après elle, contenait onze décisions constituant des exemples manifestes de détournement de pouvoir. Elle l'accusait de représailles à son encontre et d'infractions au Règlement du personnel ainsi qu'aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Le 3 novembre, se référant à l'avertissement formulé dans son mémorandum du 25 octobre, le Secrétaire général démit la requérante de ses fonctions avec effet immédiat. A son avis, la réaction de l'intéressée à ce mémorandum ne constituait «rien d'autre qu'une répétition des insultes, insinuations et fausses déclarations auxquelles [il] lui avait patiemment demandé

l'année précédente de mettre fin» et, au lieu de tenir compte de son avertissement, l'intéressée avait «pris le parti de persister dans [son] attitude». L'avocat de la requérante demanda immédiatement que le Secrétaire général reconsidère cette décision, mais celui-ci la confirma par lettre du 24 novembre. Le 27 novembre 2006, la requérante introduisit des recours contre les décisions du 25 octobre et du 3 novembre auprès de la Commission paritaire de recours.

Le 1^{er} décembre 2006, le bulletin interne de l'Organisation, intitulé «Info», informait le personnel que la requérante avait été «*separated from WMO*» dans la version anglaise ou «démise de ses fonctions» dans la version française. Quelques heures plus tard, ce numéro du bulletin fut retiré et un nouveau bulletin fut diffusé dans lequel il n'était plus question de la requérante. L'on s'efforça de récupérer autant d'exemplaires que possible de la première édition. Le 19 décembre, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission paritaire de recours au sujet de cet incident qu'elle qualifia de «violation flagrante de [sa] vie privée et de [son] droit à une procédure régulière». Ce même jour, le Secrétaire général lui adressa des excuses écrites en expliquant que les informations concernant son départ de l'Organisation avaient été publiées par erreur malgré les instructions contraires qu'il avait expressément données.

Par lettres du 13 février 2007, la requérante informa le Secrétaire général qu'elle souhaitait introduire un recours au sujet de certaines déclarations faites par trois fonctionnaires de l'OMM, qu'elle considérait comme diffamatoires. Premièrement, une porte-parole de l'OMM avait déclaré, dans une émission de la chaîne de télévision américaine *Fox News* le 31 janvier 2007, que la requérante avait été renvoyée pour «faute grave». Deuxièmement, le conseiller juridique de l'Organisation avait écrit, dans une lettre du 26 janvier 2007 qu'il lui avait adressée, que sa «campagne médiatique [...] témoign[ait] d'un comportement incompatible avec la fonction publique internationale». Troisièmement, la chef de la Division des ressources humaines avait déclaré dans une lettre du 12 février 2007, également adressée à la requérante, que «l'OMM a[vait] le devoir d'empêcher toute autre infraction [aux] obligations [qu']avait

la requérante] en tant qu'ancienne fonctionnaire et d'empêcher la divulgation non autorisée de renseignements confidentiels». La requérante éleva également des objections contre un certain nombre de déclarations faites par la chef de la Division des ressources humaines en réponse à des questions que la Commission paritaire de recours lui avait posées. Le Secrétaire général l'informa par lettre du 27 février 2007 qu'en l'occurrence elle ne pouvait se prévaloir de la procédure de recours interne car ce litige ne portait pas sur le respect des conditions de son engagement, auquel il avait été mis fin le 3 novembre 2006. Il ajoutait qu'elle pouvait néanmoins saisir directement le Tribunal de céans. La troisième requête de l'intéressée est dirigée contre le rejet par le Secrétaire général du recours qu'elle a formé au sujet des déclarations susmentionnées.

Le 16 août 2007, le Groupe mixte d'examen finalisa son rapport sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante. Il considéra que certaines des mesures prises par le directeur de l'IOO constituaient du harcèlement, mais que les allégations concernant le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint, le Sous-secrétaire général et le directeur de la gestion des ressources étaient sans fondement. Le Groupe n'examina pas les allégations de la requérante contre M. S. et M. M. aux motifs que ces personnes avaient été engagées comme consultants et n'avaient jamais été membres du personnel de l'Organisation.

Les recours formés par la requérante contre les décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006 ainsi qu'au sujet de l'annonce faite dans le bulletin *Info* de l'OMM firent l'objet d'un seul et même rapport de la Commission paritaire de recours, laquelle recommanda le rejet des trois recours. Le 31 août 2007, ce rapport fut soumis au Secrétaire général qui informa la requérante par lettre du 28 septembre 2007 de sa décision de rejeter non seulement ses recours mais également sa plainte pour harcèlement, car il n'était pas d'accord avec la conclusion du Groupe mixte d'examen selon laquelle le directeur de l'IOO l'avait harcelée. Les décisions communiquées à l'intéressée dans la lettre du 28 septembre font l'objet de ses quatrième, cinquième, sixième et septième requêtes.

B. Concernant les déclarations des fonctionnaires de l'OMM qu'elle considère comme diffamatoires (requête n° 3), la requérante soutient que la déclaration de la porte-parole sur *Fox News* était inexacte et constituait une atteinte à la confidentialité des mesures disciplinaires. Ladite déclaration a été largement diffusée, ce qui a causé un préjudice irréparable à la réputation professionnelle de l'intéressée et a porté atteinte à sa dignité. Les déclarations faites par le conseiller juridique et par la chef de la Division des ressources humaines ont été autorisées par le Secrétaire général qui a, à tort, rejeté son recours interne au motif qu'il ne concernait pas le respect des conditions de son engagement. Le conseiller juridique a abusé de ses fonctions car il n'avait pas le droit d'exprimer un avis sur le comportement d'une fonctionnaire; quant aux allégations de la chef de la Division des ressources humaines, tant dans sa lettre du 12 février que dans sa communication à la Commission paritaire de recours, elles étaient fausses et insultantes. La requérante demande qu'il soit ordonné au Secrétaire général de retirer officiellement la déclaration faite sur *Fox News* et de communiquer à cette chaîne une copie de son mémorandum du 3 novembre 2006 de sorte que sa déclaration puisse être publiquement rectifiée. S'agissant de cet incident, la requérante demande au moins cinq ans de traitement à titre de dommages-intérêts pour tort moral ainsi qu'une lettre d'excuses du Secrétaire général qui soit diffusée à tous les membres du personnel de l'OMM. Elle réclame quatre mois de traitement à titre de dommages-intérêts pour tort moral suite aux déclarations insultantes faites par le conseiller juridique et la chef de la Division des ressources humaines, et elle demande qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre ces deux fonctionnaires. Elle réclame également les dépens et demande qu'il soit ordonné au Secrétaire général de lui adresser une communication écrite corrigeant les déclarations de ces deux fonctionnaires et de rectifier les fausses informations communiquées à la Commission paritaire de recours par la chef de la Division des ressources humaines.

A l'appui de sa requête concernant ses allégations de harcèlement (requête n° 4), la requérante fait observer que l'Organisation n'a pas respecté les dispositions de la note de service n° 26/2003. Elle fait

valoir que la Commission paritaire de recours a examiné le recours qu'elle avait introduit contre sa réaffectation sans transmettre les allégations de harcèlement qu'il contenait au Groupe mixte d'examen, et que six mois se sont écoulés avant que la Commission ne l'informe qu'elle avait procédé ainsi. Le Secrétaire général a retardé et empêché l'examen de ses allégations en exigeant qu'elle les soumette de nouveau au Groupe mixte d'examen le 16 septembre 2006, ce qui constituait un détournement de pouvoir. Le Secrétaire général a ensuite essayé à tort d'influencer le Groupe en lui fournissant des «informations générales» dans son mémorandum du 25 octobre au président du Groupe — un document sur lequel elle n'a jamais été invitée à faire des observations. La composition du Groupe était viciée puisque le président était le supérieur d'un de ses membres, et l'indépendance du Groupe et de la Commission paritaire de recours a été compromise par le fait que les membres de ces organes dépendent du Secrétaire général pour la prolongation de leur engagement. La requérante reproche également au Groupe de ne pas avoir respecté les délais prévus dans la note de service n° 26/2003. Dans cette requête, elle demande au Tribunal d'annuler les décisions du Secrétaire général des 4 octobre, 25 octobre et 3 novembre 2006 et d'ordonner sa réintégration en tant que chef de l'IAIS à compter du 1^{er} février 2006 avec toutes les conséquences juridiques que cela implique. En outre, elle réclame au moins 500 000 dollars de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que des dommages-intérêts punitifs et exemplaires et l'application d'un intérêt au taux de 10 pour cent l'an sur les sommes octroyées; elle réclame également les dépens.

S'agissant de son renvoi sans préavis (requête n° 5), la requérante prétend que cette décision, qui n'avait pas de fondement et n'avait pas été précédée par une procédure disciplinaire, est entachée de vices de procédure qui font qu'elle n'a pas eu droit à une procédure régulière. Par ailleurs, cette décision a été prise alors qu'elle était en congé de maladie. Elle prétend également qu'il y a eu détournement de pouvoir, malveillance, mauvaise volonté et parti pris de la part du Secrétaire général et elle fait état de vices ayant entaché la procédure devant la Commission paritaire de recours et devant le Groupe mixte d'examen.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 3 novembre 2006 et d'ordonner sa réintégration au bénéfice d'un contrat de durée déterminée avec une prolongation de cinq ans à compter de la date de réintégration. Elle réclame le traitement et les indemnités qui lui sont dus à compter de la date de son renvoi jusqu'à celle de sa réintégration, et elle demande au Tribunal de prononcer une injonction qui empêche à l'avenir le personnel de l'OMM de la harceler. En outre, elle sollicite des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, l'octroi d'au moins un million de dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts exemplaires, au moins 100 000 dollars de dépens et des intérêts au taux de 10 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées.

Quant à l'annonce publiée dans le bulletin *Info* de l'OMM (requête n° 6), la requérante soutient qu'elle contenait des informations fausses dans la mesure où il y était dit qu'elle avait été démise de fonctions qui, au moment des faits, n'étaient plus les siennes. L'annonce était insultante et, tant du point de vue professionnel que personnel, lui avait causé un préjudice irréparable. La décision de renvoi sans préavis avait un caractère confidentiel et le Secrétaire général a abusé de ses fonctions en la divulguant dans le but d'exercer des représailles à son encontre. Dans cette requête, l'intéressée sollicite au moins deux années de traitement à titre de dommages-intérêts pour tort moral et l'octroi de dommages-intérêts punitifs et exemplaires, ainsi que les dépens, et elle demande qu'il soit ordonné que le memorandum du Secrétaire général daté du 3 novembre 2006 soit communiqué au personnel de l'OMM accompagné du mémoire qu'elle a soumis dans le cadre de son recours contre son renvoi sans préavis.

Enfin, s'agissant du memorandum du 25 octobre 2006 par lequel le Secrétaire général l'a informée du non-renouvellement de son engagement (requête n° 7), la requérante affirme que les onze décisions qui y sont contenues constituent des mesures disciplinaires déguisées, injustifiées et disproportionnées, qui ont été infligées en violation des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Ces décisions sont entachées d'une erreur de droit dans

la mesure où elles ont été prises avant que le Groupe mixte d'examen n'ait examiné ses allégations de harcèlement. Elles sont également entachées de parti pris, de malveillance, de mauvaise volonté et d'abus de pouvoir de la part du Secrétaire général, dont l'intention était d'exercer des représailles à son encontre suite au rôle qu'elle avait joué pour rendre publique la fraude commise par de hauts fonctionnaires. La requérante n'a pas eu droit à une procédure régulière puisqu'il n'y avait pas de raison valable de prendre ces décisions et que l'Organisation n'a pas suivi la procédure disciplinaire. De plus, il y a eu vice de procédure de la part tant de la Commission paritaire de recours que du Groupe mixte d'examen, en raison notamment de la composition de ces organes et du fait qu'ils ne l'ont pas entendue. Elle demande au Tribunal d'annuler les décisions contenues dans le mémorandum du 25 octobre 2006 avec toutes les conséquences juridiques que cela implique, y compris l'octroi à titre rétroactif du traitement et des indemnités dus à compter de la date de son renvoi jusqu'à celle de sa réintégration au poste de chef de l'IAIS ou à un poste équivalent, avec des intérêts au taux de 10 pour cent l'an. Elle réclame également au moins 100 000 francs suisses de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que l'octroi de dommages-intérêts punitifs et exemplaires, les dépens et une lettre officielle d'excuses.

Dans chacune de ses requêtes, la requérante sollicite une procédure orale.

C. Dans sa réponse à la troisième requête, l'OMM rejette l'argument selon lequel la déclaration faite par sa porte-parole au cours d'une émission de télévision aurait été inexacte. C'est un fait que la requérante a été démise de ses fonctions pour faute grave, et plusieurs articles de journaux publiés en janvier 2007 avant l'émission de *Fox News* montrent que c'était elle qui, la première, avait porté ce fait à la connaissance des médias. De plus, au cours de l'émission en question, la requérante avait fait de fausses déclarations concernant son renvoi, et le droit de réponse dont dispose l'Organisation l'autorisait à préciser les motifs juridiques pour lesquels elle avait

été renvoyée. Les déclarations du conseiller juridique et de la chef de la Division des ressources humaines dans leur correspondance avec la requérante étaient pleinement justifiées compte tenu des infractions aux règles de confidentialité que celle-ci avait commises. Quant à la réponse de la chef aux questions de la Commission paritaire de recours, elle est protégée par l'immunité conférée aux déclarations faites dans le cadre d'une procédure devant cet organe. D'ailleurs, ces déclarations étaient pertinentes, n'étaient en rien insultantes et reflétaient un avis sincère. L'Organisation voit dans cette requête un abus de procédure et demande au Tribunal d'accorder des dommages-intérêts symboliques et de mettre les dépens à la charge de la requérante.

S'agissant de la quatrième requête de l'intéressée, l'Organisation rappelle que les critiques formulées par celle-ci sur la manière dont la Commission paritaire de recours avait traité ses allégations de harcèlement figuraient dans sa première requête, sur laquelle le Tribunal s'est déjà prononcé. Son objection à la composition du Groupe mixte d'examen a été dûment examinée par celui-ci, qui l'a estimée dénuée de fondement. La requérante n'a produit aucune preuve à l'appui de l'avis selon lequel les membres du Groupe et de la Commission paritaire de recours ne pouvaient agir en toute indépendance parce qu'ils craignaient pour leur emploi. Elle-même n'a pas respecté les délais prévus dans la note de service n° 26/2003 et le retard pris dans la procédure du Groupe mixte d'examen est en partie imputable aux demandes qu'elle a formulées. S'agissant du mémorandum du Secrétaire général en date du 25 octobre 2006 et adressé au président du Groupe, l'OMM soutient que le fait qu'une personne accusée de harcèlement soumette une première réaction au Groupe avant d'y être invitée ne constitue pas un vice de procédure. A sa demande, la requérante a obtenu une copie de ce document le 19 février 2007 et elle aurait pu faire des observations à ce sujet dans ses communications au Groupe. La procédure n'a pas davantage été viciée par le fait qu'elle n'a pas été entendue par le Groupe, car cela n'est pas prévu par la note de service n° 26/2003. L'Organisation considère que les allégations de harcèlement ont été

formulées dans un esprit malveillant pour des motifs inappropriés et elle maintient qu'elles sont dénuées de fondement.

Pour des raisons d'économie de procédure, l'OMM soumet le même mémoire en réponse aux cinquième et septième requêtes de l'intéressée. Elle y affirme que les allégations de cette dernière selon lesquelles il y avait eu motifs inappropriés, mauvaise volonté, malveillance, parti pris et représailles sont fausses et dénuées de fondement, et elle fait observer qu'elles ont été rejetées non seulement par la Commission paritaire de recours et le Groupe mixte d'examen mais également par les organes directeurs de l'Organisation. Les allégations de truquage du scrutin formulées par la requérante ne sont pas étayées par les conclusions énoncées dans ses rapports d'enquête, et il en va de même des allégations concernant la conseillère juridique principale, comme l'a confirmé M. M. au terme de l'examen indépendant auquel il a procédé. La requérante n'a pas été contrainte de modifier ses rapports; au contraire, l'on s'est attaché à lui expliquer qu'elle ne pouvait pas présenter comme une conclusion ce qui n'était qu'une spéculation de sa part. La décision de ne pas renouveler son contrat, comme le renvoi sans préavis qui a suivi, résultait d'un comportement fautif systématique. Le fait qu'elle n'a mis en doute la légalité de la réorganisation du contrôle interne qu'après avoir été informée qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste de directeur de l'IOO montre que ses allégations relevaient de la mauvaise foi. De plus, la requérante a abusé de ses fonctions de vérificateur interne des comptes et a eu recours au chantage pour tenter d'obtenir une nomination à un grade supérieur.

En réponse à la sixième requête, l'OMM rappelle qu'elle a admis qu'une erreur avait été commise lors de l'annonce faite dans le bulletin *Info* de l'OMM et qu'elle a, de sa propre initiative, fait tout son possible pour corriger cette erreur sans délai. Presque tous les exemplaires de ce numéro du bulletin ont été récupérés. Le Secrétaire général a assumé la responsabilité de l'erreur commise et a présenté ses excuses. De ce fait, l'allégation selon laquelle cette publication visait à nuire à la requérante est infondée. L'insertion dans un bulletin interne d'informations concernant les mouvements

de personnel, y compris les cessations de service, n'enfreint aucune disposition. En tout état de cause, il n'était pas fait mention du caractère disciplinaire de sa cessation de service. L'Organisation fait également observer que la requérante s'est elle-même empressée de porter son renvoi sur la place publique au moyen d'une campagne médiatique qu'elle a lancée contre l'OMM.

L'Organisation demande au Tribunal de joindre les troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième requêtes de l'intéressée.

D. Dans ses répliques, la requérante développe ses arguments. Elle demande en outre au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de divulguer un certain nombre de documents.

E. Dans ses dupliques, l'OMM maintient sa position et demande instamment au Tribunal de prendre en compte dans sa décision le fait que la requérante et ses conseils ont fait un usage inacceptable d'allégations fausses et diffamatoires, non seulement dans le cadre de la procédure en cours mais aussi dans leur campagne médiatique contre l'Organisation.

F. Les écritures supplémentaires déposées par la requérante dans le cadre de sa septième requête sont constituées de documents destinés à faire la preuve de certaines tâches qu'elle a accomplies.

CONSIDÈRE :

1. Les faits relatifs à ces affaires sont exposés dans le jugement 2742. En résumé, la requérante a été nommée chef du Service de vérification interne et d'enquêtes (IAIS, selon le sigle anglais) de l'Organisation météorologique mondiale (OMM) au bénéfice d'un contrat de deux ans qui a pris effet le 1^{er} juin 2003. A ce titre, elle a participé à l'enquête sur une fraude grave commise au sein de l'OMM. Son contrat a été renouvelé du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2007. Après la mise en place du Bureau du contrôle interne (IOO, selon le sigle anglais), elle fut affectée à un nouveau poste, celui

de chef du Service de vérification interne (IAS, selon le sigle anglais) avec effet au 1^{er} février 2006. Dans le jugement 2742, le Tribunal a estimé que la décision de la réaffecter à ce nouveau poste était illégale et lui a accordé des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. La requête qui a abouti à ce jugement comprenait également des allégations de harcèlement dont le Tribunal a estimé qu'il convenait de les examiner ultérieurement, dans le cadre de trois des autres requêtes dont il était par ailleurs saisi. Les allégations de harcèlement en question seront maintenant examinées dans le cadre de ces autres requêtes.

2. En juillet 2006, la requérante fut provisoirement transférée en tant que conseillère spéciale au sein du Département de la gestion des ressources étant entendu que sa situation serait revue à l'issue du recours interne qu'elle avait formé contre sa réaffectation au poste de chef de l'IAS. Dans ce recours, la requérante avait formulé des allégations de harcèlement qui, à l'époque, n'avaient pas été prises en considération. Le 16 septembre 2006, elle soumit ces allégations au Groupe mixte d'examen. La Commission paritaire de recours instituée pour examiner le recours de la requérante concernant notamment sa réaffectation recommanda le rejet de ce recours et le Secrétaire général en informa l'intéressée le 4 octobre 2006. La requérante rencontra le Secrétaire général le 12 octobre 2006; à cette occasion, celui-ci l'informa que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 mai 2007 et qu'elle ne serait pas réintégrée dans son poste de chef de l'IAIS. Il confirma ces décisions par lettre du 25 octobre 2006. Le même jour, il nomma un président du Groupe mixte d'examen chargé d'enquêter sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante. Le 27 octobre, celle-ci demanda que les décisions de ne pas renouveler son contrat et de ne pas la réintégrer dans le poste de chef de l'IAS fassent l'objet d'un nouvel examen. N'ayant reçu aucune réponse, elle introduisit un recours auprès de la Commission paritaire de recours le 27 novembre 2006.

3. La demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat, présentée par la requérante, fut définie par

le Secrétaire général comme une répétition d'«insultes, d'insinuations et de fausses déclarations» et il informa donc l'intéressée par lettre du 3 novembre 2006 qu'il était mis fin à son engagement avec effet immédiat. Le jour même, puis le 8 novembre 2006, le conseil de la requérante demanda que cette décision soit réexaminée. Cette demande ayant été refusée le 24 novembre, l'intéressée fit appel de cette décision devant la Commission paritaire de recours le 27 novembre. Une annonce selon laquelle elle avait été démise de ses fonctions fut publiée dans l'*Info* de l'OMM le 1^{er} décembre 2006. La requérante sollicita une réparation financière ainsi que d'autres indemnisations pour cette publication. Sa demande ayant été rejetée, elle forma un autre recours interne.

4. La requérante déposa des écritures à l'appui de ses allégations de harcèlement auprès du Groupe mixte d'examen en mars 2007. Le Groupe estima que, sauf sur un point, ces allégations n'étaient pas étayées. Le rapport du Groupe fut transmis à la Commission paritaire de recours instituée pour examiner les recours de la requérante au sujet des décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006 et de la décision portant rejet de ses demandes concernant la publication dans l'*Info* de l'OMM de l'annonce de sa cessation de service. Le 30 août 2007, la Commission recommanda le rejet des trois recours. Le Secrétaire général accepta cette recommandation et en informa la requérante par lettre du 28 septembre 2007. Dans la même lettre, il lui faisait savoir qu'il rejetait la conclusion du Groupe mixte d'examen selon laquelle l'une des allégations de harcèlement était fondée et qu'il avait clos le dossier.

5. La décision du 28 septembre 2007 rejetant la plainte pour harcèlement formulée par la requérante ainsi que ses trois recours fait l'objet de ses quatrième, cinquième, sixième et septième requêtes. Sa troisième requête concerne une déclaration faite par un porte-parole de l'OMM le 31 janvier 2007 à *Fox News*, à savoir :

«La raison pour laquelle le Secrétaire général de l'OMM a renvoyé M^{me} Veiga sans préavis est qu'elle a commis une faute grave. Je peux vous dire qu'il s'agit vraiment d'une faute grave.»

Le 13 février 2007, la requérante demanda des dommages-intérêts ainsi que d'autres réparations pour cette déclaration et indiqua que, si ces demandes n'étaient pas accueillies, elle introduirait un recours interne. Elle demanda également réparation pour certaines autres déclarations faites par des membres du personnel de l'OMM. Le 27 février, elle fut informée que les voies de recours interne de l'OMM n'étaient pas ouvertes aux anciens fonctionnaires, mais qu'elle pouvait saisir directement le Tribunal de céans, ce qu'elle fit le 25 mai 2007.

6. Il convient de traiter tout d'abord la question de la jonction des requêtes. Il y a lieu de joindre les six requêtes que le Tribunal a devant lui, même si la requérante a élevé une objection à ce sujet. Les requêtes sont, dans une grande mesure, interdépendantes. Ainsi, les questions de savoir si l'intéressée a droit à une réparation et, dans l'affirmative, à quelle réparation, au titre de la déclaration faite à *Fox News* selon laquelle elle avait été renvoyée pour faute grave (Veiga n° 3) dépendent de la validité de la décision de mettre fin à son engagement avec effet immédiat (Veiga n° 5). Il en va de même de la question de la réparation pour la publication dans l'*Info* de l'OMM de l'annonce de sa cessation de service (Veiga n° 6). En outre, la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, qui fait l'objet de sa septième requête, a été supplantée par la décision de mettre fin à son engagement avec effet immédiat (Veiga n° 5) et ne fera l'objet d'un examen que si cette dernière décision est annulée. Par ailleurs, dans ses sixième et septième requêtes, l'intéressée réclame des dommages-intérêts punitifs et exemplaires pour cause de harcèlement. La décision administrative définitive du 28 septembre 2007 concernant la plainte pour harcèlement fait l'objet de sa quatrième requête et les conclusions de la requérante sur ce point font également l'objet de la partie de la première requête dont l'examen a été reporté en application du jugement 2742. Certains éléments de ces conclusions concernent également les allégations de motifs inappropriés avancées à l'encontre des décisions de non-renouvellement du contrat et de cessation de service avec effet immédiat.

7. Comme déjà indiqué, la question du harcèlement a été soulevée dans la requête ayant abouti au jugement 2742 mais n'a pas été tranchée de manière définitive. Le Tribunal a relevé que la requérante avait déposé une plainte officielle pour harcèlement auprès du Groupe mixte d'examen et qu'elle avait soumis des écritures à l'appui de sa plainte. Le Tribunal a indiqué que, selon les principes généraux du droit, «une personne ne peut demander que le même litige soit tranché dans deux procédures distinctes» et il a en outre relevé que, même s'il était valablement saisi des allégations pour harcèlement de la requérante, il ne saurait statuer sur ces allégations avant que les autres requêtes déposées n'aient été examinées. Aucune des parties n'ayant préconisé une autre démarche, il y a lieu de considérer que les allégations de harcèlement dont le Tribunal avait reporté l'examen dans son jugement 2742 sont englobées dans l'affaire Veiga n° 4. Il sera néanmoins nécessaire de revenir de manière assez détaillée sur certains des points qui ont été examinés dans ce jugement.

8. Comme cela a été relevé dans le jugement 2742, la requérante a déclaré dans la lettre du 20 janvier 2006, par laquelle elle demandait le réexamen de la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS, que depuis 2005 elle était harcelée «par des membres de la direction en relation avec son enquête». Lorsqu'il rejeta sa demande de réexamen, le Secrétaire général fit référence à sa plainte pour harcèlement et lui conseilla «de vérifier auprès d'un collègue de l'Organisation si celui-ci confirmait ou non [son] impression [...], comme le préconise la note de service n° 26/2003». La requérante formula ses allégations de harcèlement dans le cadre de son recours interne dans des écritures datées du 28 avril 2006. Avec un certain retard, elle demanda à la Commission paritaire de recours de soumettre lesdites allégations au Groupe mixte d'examen conformément à la note de service n° 26/2003, mais la Commission s'y refusa. Le 16 septembre 2006, la requérante soumit au Groupe une plainte officielle pour harcèlement.

9. Le Tribunal a relevé dans le jugement 2742 que, «[d]'une manière générale, l'OMM n'a[vait] pas contesté les faits primaires sur

lesquels l'intéressée s'appuie pour établir le harcèlement». A quelques exceptions près, il en va de même de la requête née de la décision du Secrétaire général du 28 septembre 2007 de clore l'affaire de harcèlement. Pour l'essentiel, l'OMM s'appuie sur l'analyse menée par le Groupe mixte d'examen. La requérante soutient que ce rapport est vicié, notamment du fait que le Groupe n'a pas respecté les délais prévus dans la note de service. Toutefois, et dans une grande mesure, les retards dont elle se plaint étaient dus à des questions de procédure qu'elle avait elle-même soulevées. De plus, selon elle, le Groupe n'a pas été correctement constitué puisqu'un des membres était le subordonné direct du président. Cela ne veut pas dire, en soi, que la personne concernée ne pouvait agir ou n'agirait pas dans un esprit d'indépendance au moment d'accomplir sa tâche. Une chose amène néanmoins à considérer que, plutôt que de s'appuyer sur les conclusions du Groupe mixte d'examen, le Tribunal devrait procéder à sa propre analyse des faits primaires.

10. Le Secrétaire général nomma le président du Groupe mixte d'examen le 25 octobre 2006. En même temps, il lui adressa une lettre pour lui fournir «quelques informations générales [susceptibles] d'aider le Groupe à déterminer quelles mesures il voudrait [peut-être] prendre pour traiter [l']affaire». L'OMM soutient que, les membres du Groupe ne connaissant pas le contexte de l'affaire, cette démarche était justifiée. Mais, le Secrétaire général fit diverses déclarations qui comportaient plus que de simples renseignements. Par exemple, il dit qu'il avait «conclu que [la requérante n'était] pas capable de servir l'OMM avec loyauté et professionnalisme», qu'elle avait «abusé de ses fonctions en qualité de vérificateur interne» et qu'elle avait «clairement fait savoir que sa plainte pour harcèlement [était] fondamentalement destinée à faire réexaminer et annuler la réorganisation du contrôle interne». En outre, selon lui, «toute nouvelle possibilité qui serait donnée [à la requérante] d'entrer en relation avec la direction de l'OMM, particulièrement dans le contexte de ce qu'elle présentait comme du harcèlement, aboutira[it] à de nouvelles allégations abusives». Il conclut en disant :

«Un dossier contenant l'historique complet des événements est disponible pour expliquer [l'affaire]. Toutefois, si vous considérez qu'un complément d'information est nécessaire à votre examen, puis-je suggérer que, plutôt que de nous engager dans un échange prolongé de communications écrites, [la requérante] et moi-même ayions la possibilité de présenter en personne nos vues respectives. [...] [C]ette démarche [...] éviterait à toutes les personnes concernées un fardeau administratif déraisonnable.»

Finalement, le Groupe n'a eu d'entretien ni avec la requérante ni avec le Secrétaire général. Il s'est entretenu avec une seule personne et l'entretien a porté sur des événements survenus au sein de l'IOO alors que la requérante était en congé de maladie. De plus, le Groupe n'a pas donné à la requérante la possibilité de formuler des observations sur la réponse des personnes que le Groupe avait invitées à réagir à ses allégations. Ainsi, au moins un document sur lequel le Groupe s'est appuyé pour établir ses recommandations, à savoir un rapport de M. M., n'a pas été communiqué à la requérante. En fait, elle n'en a pris connaissance que lorsqu'il a été produit en annexe à la réponse de l'OMM dans l'affaire Veiga n° 5.

11. Le passage pertinent du paragraphe 24 de la note de service n° 26/2003 se lit comme suit :

«Dès réception par le président de la réponse de l'auteur présumé du harcèlement [...], le Groupe doit ouvrir une enquête [...]. Il s'agira notamment d'entretiens distincts avec le plaignant, l'auteur présumé du harcèlement, d'éventuels témoins et toute autre personne qui pourrait être en mesure de fournir des informations pertinentes.»

Quels que soient le sens précis et l'effet de cette disposition, elle n'autorise pas le Groupe mixte d'examen à prendre des décisions en se fondant sur des pièces qui n'ont pas été portées à la connaissance de la plaignante ou toute autre pièce sur laquelle celle-ci n'a pas eu la possibilité de faire des commentaires.

12. La note de service n° 26/2003 définit le «harcèlement» comme suit :

«Le harcèlement peut revêtir de multiples formes. Il inclut, sans que cela soit limitatif, les faits suivants, qui peuvent se produire isolément, simultanément ou successivement :

- agressions répétées ou persistantes – verbales, psychologiques ou physiques – commises par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui ont pour effet d’humilier, de rabaisser, d’offenser, d’intimider ou de pénaliser une personne ;
- harcèlement psychologique ou moral, qui peut comprendre :
 - i) des mesures visant à exclure une personne des activités professionnelles ou à l’isoler ;
 - ii) des attaques négatives persistantes, gratuites ou lancées sans fondement légitime, contre une personne ou le comportement professionnel de cette personne ;
 - iii) la mise à mal de la réputation personnelle ou professionnelle d’un fonctionnaire en le ridiculisant, en faisant des commérages ou en propageant des rumeurs ;
 - iv) le fait d’abuser d’une position de pouvoir pour miner constamment le travail d’une personne ou pour fixer des objectifs assortis de délais déraisonnables ou impossibles à tenir ou de tâches irréalisables ;
 - v) la surveillance déraisonnable ou injustifiée du comportement professionnel d’une personne ;
 - vi) le refus déraisonnable ou injustifié d’accorder un congé ou une formation.»

13. Les points sur lesquels s’appuie la requérante dans le cadre de sa plainte pour harcèlement se répartissent en cinq grands groupes. Le premier groupe comprend les faits ou les événements qui se sont produits avant février 2005, notamment l’absence de dotation appropriée en personnel, le fait que le Secrétaire général n’a pas corrigé un article publié dans le journal *New York Times* et le fait que la requérante ait été obligée de fournir des documents au Comité paritaire de discipline qui examinait la possibilité d’entreprendre une action disciplinaire à l’encontre de trois membres du personnel dont la conduite avait été mise en cause dans l’un de ses rapports concernant la fraude. Dans le jugement 2742, le Tribunal a déclaré au sujet de toutes ces questions, sauf une, qu’elles ne démontraient pas l’existence du motif invoqué par la requérante et ne constituaient pas du harcèlement. Il n’y a aucune raison de revenir sur ces conclusions. S’agissant de l’article de journal, le Tribunal a simplement constaté que ce point n’était pas la conclusion de la

requérante quant aux motifs du Secrétaire général. Le Tribunal estime maintenant que, le Secrétaire général ayant peut-être voulu empêcher toute autre mauvaise publicité, cet incident ne saurait étayer une quelconque conclusion de harcèlement.

14. Les deuxième et troisième groupes concernent des événements survenus en 2005, après le mois de février de cette année lorsque, comme l'a relevé le Tribunal dans le jugement 2742, «les relations entre la requérante et le Secrétaire général se sont profondément modifiées». Le deuxième groupe d'événements porte sur les rapports de la requérante relatifs à la conseillère juridique principale de l'OMM. Le troisième concerne les mesures prises par le Secrétaire général en vue de la réorganisation des services de contrôle interne telle qu'elle était envisagée.

15. Comme indiqué dans le jugement 2742, la requérante apprit à la fin du mois de février 2005 que la conseillère juridique principale avait contacté par téléphone le principal auteur de la fraude le jour de sa fuite en Egypte, fût-ce cinq ou six heures après son départ de Suisse. Ce dernier a pris la fuite la veille du jour où il devait être arrêté par les autorités suisses. La première fois qu'elle a été interrogée, la conseillère juridique principale a nié avoir passé l'appel téléphonique. Par la suite, le 4 mai 2005, elle informa le Secrétaire général que l'appel avait été involontaire et, plus tard encore — le 6 juin 2005, d'après le rapport de M. M. qui n'a pas été communiqué à la requérante —, elle adressa un mémorandum ainsi que d'autres documents au Secrétaire général, lui expliquant comment cet appel avait pu être involontaire. Dans l'intervalle et, semble-t-il, en s'appuyant partiellement sur le fait que la conseillère juridique principale avait nié avoir passé l'appel en question, la requérante rédigea un addendum qui faisait référence à cette dernière.

16. A ce stade, il y a lieu de faire observer que c'est dans le rapport de M. M., ultérieurement engagé par le Secrétaire général pour rendre un avis sur le différend qui s'en est suivi, que l'on trouve une indication de ce que la requérante a écrit dans ses rapports au sujet

de la conseillère juridique principale. Dans ledit rapport, M. M. fait référence à deux passages du premier addendum de la requérante daté du 2 mai, où il est dit que la conseillère :

«ne s'est pas acquittée avec diligence et exactitude de ses fonctions et de ses responsabilités [...] en retardant l'arrestation [du principal auteur de la fraude] et en lui donnant le temps de préparer [sa] fuite : sa conduite a causé à l'OMM d'énormes préjudices tant moraux que financiers»

et

«a caché au juge, au Secrétaire général et à [la requérante] qu'elle avait appelé [le principal auteur de la fraude] le jour où [il] a pris la fuite [...] ainsi que ce qui avait motivé son appel téléphonique [...]. Ces omissions ont gravement nui [...] au déroulement normal de l'enquête judiciaire suisse. Lorsqu'elle a appelé [le principal auteur de la fraude] le 9 novembre 2003, elle savait déjà que le juge allait délivrer un mandat d'arrêt contre [lui] le 10 novembre 2003. Elle a abusé de son autorité et de ses fonctions, et a donc porté atteinte à la réputation de l'OMM.»

Ces deux passages appellent plusieurs observations. Tout d'abord, celui concernant le retard reposait apparemment sur le fait que la conseillère juridique principale avait dit à la requérante qu'elle avait transmis l'affaire à la police alors qu'elle l'avait transmise au Procureur général de la République et canton de Genève. A ce stade-là, la requérante a cru, à tort, que l'affaire aurait dû être transmise à la police et que sa transmission au Procureur général avait entraîné un certain retard. Comme déjà indiqué, et fait plus important, l'addendum du 2 mai a été établi à un moment où la conseillère avait nié avoir contacté par téléphone le principal auteur de la fraude alors que la requérante savait pertinemment qu'un appel avait été passé. Enfin, dans les passages précités, la requérante n'affirme pas que les actes de la conseillère juridique principale étaient délibérés ni qu'ils avaient été accomplis dans l'intention de faciliter la fuite du principal auteur de la fraude. Il n'en ressort pas moins du rapport de M. M. que lesdits passages ont été interprétés comme signifiant que la conseillère juridique principale «avait aidé [le principal auteur de la fraude], en s'en faisant la complice, à échapper à la justice suisse [...] avant son arrestation prévue» et, en fait, comme «l'accusant [...] d'avoir agi ainsi pour entraver le cours de la justice, ce qui, dans la plupart des juridictions, constitue une infraction pénale grave».

17. Il se peut bien que le Secrétaire général ait donné aux rapports de la requérante le même sens que M. M. De ce fait, ses tentatives antérieures au 4 mai 2005 pour obtenir de la requérante qu'elle modifie ses rapports ne peuvent être considérées comme du harcèlement, du moins si elles visaient à faire ressortir clairement que la requérante ne faisait que se référer à des événements qui réclamaient un complément d'enquête. Toutefois, on ne peut pas en dire autant de ce qui s'est passé par la suite. Au début du mois de mai, le Secrétaire général a communiqué les passages pertinents des rapports de la requérante à la conseillère juridique principale et à trois membres du Comité paritaire de discipline, même si ce n'était apparemment pas à ce titre. Une des personnes en question était le directeur de la gestion des ressources. On ne voit pas à quel titre le Secrétaire général a consulté ce groupe de personnes, mais rien ne peut expliquer leur participation aux événements qui ont suivi, si ce n'est que cette participation était autorisée par lui. L'allégation de la requérante selon laquelle le Secrétaire général ne l'avait pas informée de «l'existence et des modalités de fonctionnement de ce groupe» a été rejetée par le Groupe mixte d'examen au motif qu'elle n'avait pas prouvé cette allégation. Quoi qu'il en soit, les personnes ainsi consultées ont participé à l'établissement d'un document qui, le 4 mai, fut remis par inadvertance à la requérante. Rien ne prouve que l'une d'elles ait proposé que l'intéressée apporte telle ou telle modification à son rapport. Il était dit dans le document que les allégations contre la conseillère juridique étaient «sans aucun fondement et imprudentes», que l'enquête menée par la requérante avait «manqué de professionnalisme» et que ses conclusions étaient «totalement inacceptables». Le directeur de la gestion des ressources exigea ensuite de la requérante qu'elle rende le document. Celle-ci prétend que le directeur s'est montré agressif; il reconnaît avoir élevé la voix. Lorsque la requérante souleva la question auprès du Secrétaire général, celui-ci l'informa que, si elle rendait tous les exemplaires, le document disparaîtrait. Le directeur de la gestion des ressources, qui n'était pas le supérieur de la requérante, lui écrivit le 19 mai qu'il trouvait sa conduite «inacceptable» car elle n'avait pas rendu le document et n'avait pas confirmé qu'il n'en existait plus aucune

copie. Finalement, la requérante conserva un exemplaire du document avec l'accord du Secrétaire général. Le Groupe mixte d'examen estima que, même si le directeur de la gestion des ressources avait élevé la voix, son comportement ne constituait pas du harcèlement. Il ne s'est pas pour autant prononcé sur la question plus générale de savoir si ce comportement avait été autorisé par le Secrétaire général.

18. Comme indiqué dans le jugement 2742, la conseillère juridique principale a consulté un avocat qui écrit à la requérante le 10 mai 2005. Dans sa lettre, il était fait référence à deux passages du rapport de celle-ci, à savoir :

«Quelqu'un a conseillé [au principal auteur de la fraude] de fuir et [la conseillère juridique principale] aurait pu être la mieux placée pour être informée de l'évolution de la procédure judiciaire»

et

«[La conseillère juridique principale] a mené la procédure de la manière qui la ferait durer le plus, ce qui a donné assez de temps [au principal auteur de la fraude] pour être informé et préparer [sa] fuite».

De plus, la lettre faisait référence à un passage où il était dit qu'il y avait «un lien» entre certaines personnes qui étaient nommées, dont la conseillère juridique principale, et le principal auteur de la fraude, et que la conseillère juridique principale avait appelé plusieurs fois au téléphone une des personnes en question qui était un ami proche du principal auteur de la fraude le mois avant la fuite de ce dernier. Même si ces passages et les deux autres énoncés plus haut montraient que la requérante avait des soupçons, ils ne constituaient pas des accusations. Or l'avocat les a qualifiés d'accusations et a menacé d'entreprendre des poursuites s'ils n'étaient pas retirés avant le 25 mai.

19. Le 12 mai, la requérante demanda au Secrétaire général des «instructions sur la manière de réagir» à la lettre de l'avocat et ajouta :

«Depuis le tout début de cette enquête, l'IAIS a toujours recommandé qu'un conseiller juridique spécialisé en évalue les conséquences juridiques et fasse la lumière à ce sujet avant qu'une quelconque mesure ne soit prise. Une fois

de plus, l'IAIS recommande que l'OMM s'assure les services d'un conseiller juridique spécialisé pour aider l'IAIS dans son travail d'enquête.»

Le Secrétaire général répondit le 13 mai 2005 en demandant à la requérante de «préciser le type de services dont [elle] av[ait] besoin» mais en ne donnant aucune instruction ni aucune autre orientation sur la manière de réagir à la lettre de l'avocat. Le 18 mai, la requérante expliqua qu'elle avait besoin d'une assistance juridique pour répondre à la lettre de l'avocat. Le 23 mai, la requérante reçut une lettre recommandée dudit avocat rédigée dans des termes identiques à la précédente. Elle en informa le Secrétaire général et fit observer qu'elle n'avait toujours pas reçu d'instructions ni d'assistance juridique sur la manière de traiter la lettre. Elle ajoutait que depuis février 2005 elle faisait l'objet «d'attaques personnelles et [de menaces] en relation avec [son] poste de chef de l'IAIS» et qu'elle avait «sollicité l'attention [du Secrétaire général] pour qu'il l'aide à résoudre ses problèmes». Rien dans le dossier ne permet d'établir que le Secrétaire général ait répondu à cette lettre. Toutefois, c'est vers cette époque qu'il a pris contact avec un juriste externe, M. S., apparemment pour qu'il règle les problèmes qui avaient surgi. Là encore, le Secrétaire général doit être considéré comme ayant expressément ou implicitement autorisé les agissements ultérieurs de M. S.

20. Le 6 juin 2005, la conseillère juridique principale remit au Secrétaire général des documents visant, entre autres, à expliquer comment elle avait involontairement composé le numéro de téléphone du principal auteur de la fraude le jour de sa fuite. Le Secrétaire général remit ces documents à la requérante le 13 juin en lui demandant de les examiner. Il ajouta qu'il supposait qu'elle voudrait supprimer dans ses neuvième et dixième rapports les références à la conseillère juridique principale «correspondant» à cet élément du dossier. Le même jour, l'intéressée rencontra M. S. qui l'avait déjà informée qu'on lui avait demandé «de faire son possible pour répondre aux questions juridiques que [la requérante] avait soulevées [...] au sujet de l'enquête». Toutefois, il est manifeste que, lorsqu'ils se sont rencontrés le 13 juin et par la suite, leurs conversations ont porté sur la

modification des passages des rapports qui concernaient la conseillère juridique principale. Il semble qu'à un certain moment M. S. ait suggéré que le Secrétaire général lève l'immunité dont bénéficiait la requérante en vertu du droit suisse de sorte que la conseillère juridique puisse engager une action auprès des tribunaux suisses. En effet, dans un courriel du 22 juin, il déclara que, même si la requérante pouvait faire valoir ses moyens devant la justice suisse, il n'en serait pas de même pour un recours interne dans lequel «la responsabilité et d'éventuelles conséquences financières retomber[aient] probablement sur [elle]». La requérante répliqua le lendemain en indiquant notamment qu'elle n'avait pas connaissance de l'introduction d'un recours interne. M. S. répondit le jour même qu'il avait «dit clairement que le Secrétaire général devrait donner suite avant la fin du mois de juin au recours de [la conseillère juridique principale]». Il poursuivait ainsi son courriel :

«Toute notre discussion portait sur la question de savoir si vous deviez satisfaire à la demande que [la conseillère juridique principale] a adressée au Secrétaire général et à vous pour que vous supprimiez les passages diffamatoires la concernant dans votre rapport.

Votre affirmation selon laquelle vous n'étiez pas au courant et que vous aviez besoin de davantage de renseignements pour répondre au Secrétaire général est peu convaincante et pour le moins hypocrite.

Je n'entends pas être amené davantage à répondre aux faux problèmes du genre de ceux évoqués dans votre dernier message.»

21. Malgré le ton du courriel de M. S. en date du 23 juin, la requérante répondit poliment le lendemain en faisant observer qu'elle n'avait pas été informée de l'existence d'un recours interne et en rappelant à M. S. le caractère limité des recommandations contenues dans ses rapports au sujet de la conseillère juridique principale. L'une des deux recommandations visait à demander que des éclaircissements soient apportés sur l'appel téléphonique adressé au principal auteur de la fraude le jour de sa fuite et sur un appel antérieur de celui-ci à la conseillère juridique en août 2003, et que cette dernière soit tenue à l'écart des questions juridiques ayant un rapport avec l'enquête en attendant les éclaircissements demandés. L'autre recommandation visait à obtenir une décharge juridique

«pour toutes les implications des conclusions [...] présentées». Même si la requérante n'a finalement pas modifié ses rapports, elle a fourni un addendum daté du 7 juillet où il était dit, entre autres, que la conseillère juridique principale «se montrait coopérative et apportait de nouveaux éléments pour aider à éclaircir la situation», mais que la requérante ne disposait pas des moyens nécessaires pour vérifier les documents et d'autres éléments d'information fournis. Elle faisait également référence dans cet addendum au fait que la conseillère juridique principale avait communiqué des renseignements confidentiels, à savoir des passages de ses rapports, à son avocat et à une autre personne qui était apparemment en mesure de donner une explication au sujet d'un des problèmes soulevés par la requérante et permettant d'innocenter ladite conseillère.

22. Il ressort clairement de la lettre du Secrétaire général du 13 juin 2005 qu'à ce moment-là l'objectif de ce dernier était d'obtenir que les références à la conseillère juridique principale soient supprimées des rapports de la requérante et non pas que soient introduites des modifications susceptibles de faire ressortir qu'elle n'accusait la conseillère d'aucune activité criminelle mais qu'il y avait certains aspects des agissements de cette dernière qui nécessitaient un complément d'enquête. Il y a également lieu de noter que rien ne prouve que la conseillère juridique principale ait jamais introduit un recours interne. Toutefois, il ressort du rapport de M. M. que celle-ci avait demandé que les allégations en cause «soient éliminées du dossier de l'enquête», mesure que le Secrétaire général «envisageait d'autoriser». Selon M. M., si le Secrétaire général ne le faisait pas, la conseillère pourrait saisir le Tribunal de céans.

23. D'autres aspects du rapport de M. M. méritent d'être mentionnés. Ayant conclu que les rapports contenaient une allégation d'entrave à la justice, il déclara qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour justifier une telle accusation et que ce n'était pas une «posture défendable» de la part de la requérante que de ne pas tenir compte de l'explication donnée par la conseillère juridique concernant son appel téléphonique au principal auteur de la fraude au motif que

celle-ci n'était pas «en mesure de prouver le contraire». En ce qui concerne le passage de l'addendum de la requérante daté du 7 juillet où il est dit que la conseillère juridique avait divulgué certaines parties de son rapport, M. M. déclara également qu'il n'y avait pas assez de preuves pour justifier une accusation de divulgation d'informations confidentielles. Selon lui, la requérante «commettait une erreur à la fois en formulant ses allégations et en le faisant de manière aussi catégorique». Toutefois, M. M. mentionna plusieurs points qu'il considérait comme des circonstances atténuantes, notamment le manque d'expérience de l'intéressée en matière d'enquête, son manque de moyens et l'absence d'accès direct et régulier à toute assistance juridique. Sur ce dernier point, il fit observer que la conseillère juridique principale «s'est trouvée dans une situation contradictoire dès qu'il s'est avéré qu'elle avait téléphoné à [l'auteur principal de la fraude le jour de sa fuite]». Il formula également plusieurs recommandations. Rien ne prouve qu'une suite ait été donnée à ces recommandations et la question semble s'être résolue d'elle-même en octobre 2005 lorsque la conseillère juridique principale quitta l'OMM pour une autre organisation.

24. Que les rapports de la requérante aient ou non contenu des «allégations» concernant la conseillère juridique principale — une question sur laquelle les avis peuvent différer —, la démarche appropriée n'était pas de demander la suppression des références à cette personne mais de proposer une formulation qui fasse ressortir clairement que la requérante estimait seulement que les agissements de la conseillère nécessitaient un complément d'enquête. Rien ne prouve que cette démarche ait été suivie et, faute d'éléments de preuve, il y a lieu de considérer comme un harcèlement de la part du Secrétaire général le fait que celui-ci a autorisé, expressément ou implicitement, les agissements des membres du Comité paritaire de discipline et du directeur de la gestion des ressources et qu'il n'a donné ni instructions ni orientations sur la manière dont la requérante devait traiter, avant la date fixée, les lettres de l'avocat de la conseillère juridique principale, et la conduite ultérieure de M. S. qui n'était ni appropriée ni tout à fait franche et qui, elle aussi,

doit être considérée comme ayant été autorisée par le Secrétaire général. Les agissements en question constituaient une agression psychologique répétée qui a eu pour effet d'offenser et d'intimider la requérante. Ils ont par ailleurs très certainement eu pour effet, sinon à eux seuls du moins associés à la décision illégale de réaffecter l'intéressée au poste de chef de l'IAS prise par le Secrétaire général, d'amener celle-ci à se forger une conviction quant aux motifs de ce dernier.

25. Le deuxième groupe d'événements qui se sont produits en 2005 et sur lesquels la requérante fonde ses allégations de harcèlement concerne les propositions de modification des fonctions de contrôle interne au sein de l'OMM. Comme l'a relevé le Groupe mixte d'examen, ses allégations sur ce point tiennent pour l'essentiel au fait qu'elle n'a pas participé aux discussions sur le sujet. La première étape du processus ayant abouti à la formation de l'IOO était apparemment une discussion qui a eu lieu en avril 2005 entre le Secrétaire général et, d'une part, le directeur de la gestion des ressources et, d'autre part, le directeur du Bureau des services de contrôle interne (OIOS, selon son sigle anglais) de l'Organisation des Nations Unies à Genève concernant la possibilité d'externaliser ces fonctions en les confiant à ce dernier. La requérante a vraisemblablement pris connaissance de ce projet en avril lorsque cette possibilité a été examinée lors d'une réunion du Groupe de Genève. Vers la même époque, elle fut invitée à faire des observations sur un document qui avait été préparé par le directeur de la gestion des ressources pour le Conseil exécutif de l'OMM et qui donnait le choix entre deux propositions, à savoir «le reclassement et le renforcement» de l'IAIS avec un poste de directeur supplémentaire ou l'externalisation auprès «d'un prestataire extérieur compétent». Dans un mémorandum du 22 avril 2005, la requérante indiqua qu'elle était opposée à l'externalisation et qu'elle n'avait pas pu analyser l'autre proposition car on ne lui avait pas communiqué la base de calcul des coûts ni la justification de la dotation en personnel et des grades proposés. Elle fit observer que le directeur de la gestion des ressources lui avait dit qu'elle ne pouvait pas participer à

l'élaboration de la proposition parce qu'elle était «une partie concernée». Elle ajouta :

«Je n'ai jamais entendu dire que l'on empêche un chef de département de participer à la mise au point de la réorganisation de ses propres services.»

26. Comme indiqué dans le jugement 2742, la requérante, à la demande du Secrétaire général, soumit ses propres propositions en vue du renforcement de l'IAIS en mai 2005. Durant sa réunion de juin 2005, le Comité de vérification des comptes se vit soumettre trois propositions différentes de renforcement de l'IAIS, dont aucune n'incluait la proposition de la requérante. Cette dernière ne participa pas à l'élaboration de ces propositions et ne fut pas davantage invitée à donner son avis à leur sujet. Le Comité n'exprima pas de préférence pour l'une des trois options présentées et demanda finalement au Secrétaire général de renforcer d'urgence les services de contrôle interne. Le Secrétaire général mit ensuite en œuvre sa proposition de créer un poste de directeur. La requérante fut informée de la proposition mais ne participa pas à sa mise en œuvre. En juillet, le Secrétaire général lui fit savoir qu'il pensait publier la vacance du nouveau poste. A ce moment-là, la requérante souligna la nécessité de se conformer au Règlement financier et demanda ce qu'il adviendrait du personnel de l'IAIS. Elle se vit répondre que le personnel serait maintenu et que la création du nouveau poste constituerait pour elle une opportunité au plan professionnel. Sans qu'elle soit consultée, des projets furent mis en place pour créer les nouveaux postes et les évaluer. En septembre, le Secrétaire général l'informa qu'un avis de vacance serait publié pour le poste de directeur de l'IOO. Lorsque l'avis parut le 6 octobre 2005, la requérante découvrit qu'en fait l'IAIS serait supprimé.

27. Le Groupe mixte d'examen s'est penché sur cet aspect de l'allégation de harcèlement de la requérante, estimant que le Secrétaire général avait le droit, en vertu de son pouvoir d'appréciation, de ne pas prendre en compte les observations de l'intéressée et également de décider que celle-ci ne devrait pas

participer à la préparation des documents destinés au Conseil exécutif en avril 2005. Le Groupe a également déclaré qu'il «n'avait pu trouver aucune preuve étayant les allégations diffamatoires graves [de la requérante] [...] selon lesquelles sa réaffectation s'inscrivait dans le cadre d'une campagne de harcèlement». Ce que le Groupe n'a pas examiné, c'est la question de savoir si l'exclusion de la requérante, du moins en ce qui concerne les propositions qui ont été faites et les événements qui se sont produits depuis mai 2005, constitue du harcèlement. S'agissant du document établi par le directeur de la gestion des ressources pour le Conseil exécutif en avril 2005, le Groupe indiqua qu'«il aurait trouvé normal que le secrétariat demande au chef de l'IAIS d'apporter sa contribution au document en question». De même, comme la requérante l'estima dans son mémorandum du 22 avril 2005, on doit considérer comme une pratique normale dans toute organisation internationale de faire participer le chef d'une section ou d'un département à l'établissement du projet de réorganisation de sa structure. Ne pas le faire constituerait en temps ordinaire un manque grave de respect pour la dignité de cette personne. L'exclusion continue de la requérante du processus de renforcement des fonctions de contrôle interne à partir du mois de mai constituait donc une «mesure visant à [l']exclure ou à [l']isoler [...] de ses activités professionnelles», ce qui est expressément visé dans la définition du harcèlement «psychologique ou moral» donnée dans la note de service n° 26/2003.

28. La requérante s'appuie sur d'autres événements survenus en 2005, notamment la délégation de pouvoir accordée par le Secrétaire général au Sous-secrétaire général en matière de contrôle interne, sa demande pour que ce fonctionnaire présente un document qui avait été établi par la requérante et la présence de ce Sous-secrétaire général à l'entretien concernant le rapport d'évaluation de cette dernière. Il suffira de relever qu'il s'agissait de mesures distinctes qui semblent avoir été prises pour des motifs ayant trait à la bonne gestion des affaires de l'OMM. Elles ne sauraient constituer du harcèlement, qu'on les considère isolément ou en combinaison avec d'autres événements.

29. Les quatrième et cinquième groupes de points que la requérante invoque dans le cadre de ses allégations de harcèlement concernent les mesures prises par le directeur de l'IOO et par le Secrétaire général au cours de l'année 2006. Il y a lieu tout d'abord de s'arrêter sur celles prises par le directeur de l'IOO. A ce stade, il convient de relever que le Groupe mixte d'examen a conclu que certaines de ces mesures constituaient du harcèlement. Cette conclusion reposait sur le fait que le directeur avait demandé des renseignements au subordonné de la requérante à un moment où celle-ci était la responsable en fonction, mais aussi sur le fait qu'il lui avait adressé son plan de travail, ainsi que des courriels à caractère professionnel dont le nombre élevé était démoralisant et qu'il avait obligé d'autres fonctionnaires à lui donner le numéro de téléphone confidentiel de son domicile alors qu'elle était absente pour congé de maladie, ce congé ayant eu lieu entre le 27 février et le 8 juin 2006. Le Groupe rejeta toutes les autres allégations concernant le directeur. Le Secrétaire général a vraisemblablement mal interprété le rapport du Groupe en n'en retenant que la conclusion concernant la demande faite au subordonné de la requérante. Il rejeta la conclusion et la recommandation du Groupe selon lesquelles le directeur devrait recevoir un blâme, en arguant que c'était lui, le Secrétaire général, qui avait demandé au directeur d'obtenir les renseignements du subordonné en question parce que la requérante était censée être en mission à l'époque des faits. Mais celle-ci n'est pas partie en mission à ce moment-là et le directeur aurait pu facilement vérifier qu'elle se trouvait alors au bureau. Même s'il l'ignorait et agissait sur instructions du Secrétaire général, la simple courtoisie aurait dû l'amener au moins à adresser un courriel à l'intéressée pour l'informer de ce qu'il faisait et pour quelle raison. Sans entrer dans les détails, il suffira de relever que les autres mesures prises par le directeur de l'IOO alors que la requérante était en congé de maladie et qui ont été relevées dans les conclusions du Groupe mixte d'examen étaient tout à fait inappropriées.

30. L'un des autres points soulevés par la requérante à l'encontre du directeur de l'IOO est que, lorsqu'elle a repris son travail à la suite

de son congé de maladie, le directeur ne l'a pas rencontrée et ne lui a pas parlé, qu'elle n'a pas été présentée au consultant qu'il avait engagé et qu'elle a été maintenue à l'écart des autres fonctionnaires et privée des informations normalement partagées. Le Groupe estima que la requérante n'avait pas prouvé ses allégations. A part le fait que le Groupe n'a pas eu d'entretien avec l'intéressée et qu'il est difficile de présenter une preuve par la négative, le Groupe se devait d'enquêter sur ces allégations au lieu de les rejeter comme il l'a fait. De plus, lesdites allégations étaient dans une certaine mesure corroborées par un courriel que la requérante avait adressé au Secrétaire général le 30 juin 2006 et par le fait que ce dernier avait reconnu, dans le cadre de la procédure suivie devant le Groupe, que le directeur aurait pu «peut-être établir le dialogue avec [l'intéressée] d'une manière différente». Toutefois et surtout, aucune preuve du contraire n'a été apportée par le directeur de l'IOO qui a adopté une attitude quelque peu désinvolte à l'égard de la procédure devant le Groupe. C'est ainsi que, le 19 mars 2007, il adressa un courriel à ce dernier, indiquant qu'il «ni[ait] catégoriquement les allégations [...] de la requérante qui, selon [lui], [était] au fond mécontente de ne pas être promue à un poste de directeur» et ajoutait qu'«[il trouvait] abusif qu'[il ait] à passer [s]on précieux temps à répondre à ce genre d'accusation illogique [...] étant donné [s]on volume de travail et les responsabilités importantes [qui étaient] les siennes». N'ayant pas reçu les autres renseignements qu'il avait demandés le 20 mars 2007, notamment sur la question de savoir si l'un des membres du Groupe avait «des antécédents juridiques ou une expérience d'expert judiciaire ou d'enquêteur», il refusa d'en dire plus. Etant donné ces circonstances, notamment l'attitude hostile du directeur à l'égard de la requérante, comme cela ressort de son courriel du 19 mars 2007, et l'incapacité de l'OMM à produire des preuves contraires, le Tribunal accepte que, comme le soutient la requérante, le directeur de l'IOO ne l'a pas rencontrée et ne lui a pas parlé après son retour de congé de maladie et, de plus, l'a tenue à l'écart de ses collègues et privée des informations normalement partagées.

31. Deux autres points méritent d'être mentionnés. Le premier est qu'en mars 2006, alors que la requérante était en congé de maladie, le directeur de l'IOO a fait changer la serrure du bureau de l'intéressée. Il lui a certes adressé une copie du courriel ordonnant cette mesure et, peu après, un autre courriel expliquant ce qu'il faisait et pourquoi, mais il ne l'a pas avertie à l'avance. Il n'y a pas lieu de se pencher sur les raisons avancées pour justifier ce changement de serrure car, au minimum, la requérante aurait dû être avisée à l'avance de la mesure envisagée.

32. Le second point est qu'en mars 2006 le directeur de l'IOO annula la demande qu'avait faite la requérante à l'une de ses collègues pour que celle-ci mette son courrier dans une enveloppe et dépose cette dernière à la réception afin que son mari puisse venir la chercher. Dans un courriel, le directeur demanda à la requérante de faire le nécessaire pour que son courrier personnel lui soit réexpédié chez elle car la collègue en question était «extrêmement occupée par ses tâches officielles». Le Groupe mixte d'examen qualifia de «mesquine» cette attitude du directeur.

33. La requérante s'appuie sur d'autres actes du directeur de l'IOO, y compris le fait que celui-ci avait fixé ce qui, selon elle, était des échéances peu raisonnables, une lettre qui lui a été adressée lorsqu'elle a fait remettre certains dossiers à l'OMM par son mari au lieu de passer par la société DHL et certaines demandes relatives à un audit que la requérante avait commencé, appelé «l'audit brésilien». Le Groupe mixte d'examen a estimé que les délais fixés étaient courts mais qu'il lui était impossible de déterminer combien de temps il fallait pour mener à bien les différentes tâches. Il s'agit là d'une question sur laquelle le Groupe aurait dû enquêter conformément à la note de service n° 26/2003. Dans la mesure où il ne l'a pas fait, il est maintenant impossible pour le Tribunal de trancher la question. Quant aux deux autres points, ils étaient liés au manque de coopération de la requérante avec le directeur, notamment en ce qui concerne l'audit brésilien — une question qui sera examinée ultérieurement à propos de la décision de ne pas

renouveler le contrat de l'intéressée. Cela dit, si on laisse ces incidents de côté, les autres questions signalées constituaient bel et bien du harcèlement. A cet égard, il n'est peut-être pas possible de qualifier les actes en question d'«agressions» au sens de la définition du «harcèlement» donnée dans la note de service n° 26/2003, mais cette définition n'est ni exhaustive ni exclusive. Les mesures susmentionnées prises par le directeur de l'IOO ont constitué des actes répétés d'atteinte à la dignité de la requérante, notamment pendant qu'elle était en congé de maladie, et ont eu pour effet de la blesser et de la rabaisser.

34. Le cinquième groupe de points concernant les mesures prises par le Secrétaire général en 2006 comprend la décision de réaffecter la requérante au poste de chef de l'IAS, le fait qu'il n'a pas donné suite à sa plainte pour harcèlement en janvier 2006 ni à sa plainte ultérieure pour le harcèlement reproché au directeur de l'IOO, le fait qu'il ne l'a pas informée des tâches et responsabilités précises qui seraient les siennes en tant que chef de l'IAS et qu'il n'a pas cherché à obtenir d'avis juridique sur ce que ces tâches et responsabilités recouvraient, sa décision de la transférer en tant que conseillère spéciale au sein du Département de la gestion des ressources et ses décisions des 25 octobre et 3 novembre de ne pas renouveler son contrat et de mettre fin à ses fonctions avec effet immédiat.

35. S'agissant du fait que le Secrétaire général n'a pas répondu à la requérante au sujet de ses plaintes pour harcèlement en janvier 2006 puis, par la suite, au sujet des mesures prises par le directeur de l'IOO, l'intéressée avait été informée de l'existence de la note de service n° 26/2003 et, si elle avait voulu faire valoir ses droits à ce stade, elle aurait dû agir conformément à cette note. Le Secrétaire général pouvant être invité ultérieurement à prendre une décision définitive sur ces plaintes, y compris en ce qui concerne les personnes auxquelles la requérante reprochait leur conduite, le fait qu'il n'a pas donné suite à ses plaintes à ce stade ne peut constituer du harcèlement.

36. Les conclusions de la requérante concernant le fait que le Secrétaire général ne l'avait pas informée de ses tâches et responsabilités précises en tant que chef de l'IAS et qu'il n'avait pas cherché à obtenir un avis juridique à leur sujet doivent être examinées à la lumière de son absence pour congé de maladie depuis la fin février jusqu'au 8 juin 2006 et en tenant compte du fait qu'elle a dit lorsqu'elle a repris le travail qu'elle était disposée à assumer les fonctions de chef de l'IAS. Jusque-là, la question de ses tâches et responsabilités précises ne se posait pas. Par ailleurs, une fois qu'elle avait fait savoir qu'elle assumerait les fonctions de chef de l'IAS, elle était tenue, en pratique, de respecter les instructions et les ordres de son supérieur. Ces points ne peuvent donc constituer un harcèlement. Il en va de même de la décision relative à son transfert. En effet, comme il ressortira ultérieurement de l'examen de la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, cette dernière avait manqué à son obligation de confidentialité à l'égard du directeur de l'IOO en envoyant aux membres du Comité de vérification des comptes la copie d'une plainte pour harcèlement qu'elle formulait contre lui et avait clairement fait comprendre qu'elle n'était pas disposée à coopérer pleinement au sein de la structure du Bureau du contrôle interne. Dans ces circonstances, son transfert au Département de la gestion des ressources répondait à «des raisons d'encadrement professionnel valables» (voir les jugements 2370, 2524 et 2745) et ne peut donc être qualifié de harcèlement.

37. On ne saurait qualifier de harcèlement des décisions administratives simplement parce qu'elles sont illégales. A cet égard, il a été souligné dans les jugements 2370 et 2745 que des actes ou des décisions résultant «d'une erreur commise de bonne foi, voire d'un [...] manque de compétence» ne pouvaient constituer du harcèlement. Par ailleurs, lorsqu'une décision administrative a été prise à des fins inappropriées, il convient de se fonder plutôt sur l'existence d'un préjudice moral que sur un harcèlement pour ordonner la réparation du préjudice occasionné. Toutefois, puisque la requérante a établi que des mesures devaient être considérées comme ayant été autorisées par le Secrétaire général et visant des éléments

de ses rapports sur la conseillère juridique principale constituaient du harcèlement mais aussi qu'il y avait eu harcèlement de la part du directeur de l'IOO, les décisions du Secrétaire général du 4 octobre 2006 et du 28 septembre 2007 rejetant les conclusions de la requérante doivent être annulées. A cet égard, il y a lieu de noter que cette dernière avait présenté ces conclusions dans le cadre des écritures soumises à la Commission paritaire de recours le 28 avril 2006 et donc dans un délai de soixante jours après ce qui était alors l'acte le plus récent du harcèlement allégué, comme l'exige le paragraphe 22 de la note de service n° 26/2003.

38. Avant de laisser de côté la question du harcèlement, il y a lieu de relever deux autres points. Le premier est que la requérante s'est appuyée sur d'autres incidents et événements, mais le Tribunal est convaincu qu'il s'agissait d'événements isolés qui ne constituaient pas du harcèlement et que, dans la mesure où ces événements se sont produits en 2005, les conclusions les concernant n'avaient pas été présentées à temps. Le second point est que, même si les mesures prises par le Secrétaire général en 2006 ne constituent pas du harcèlement, elles ne sont pas pour autant toutes irréprochables. En particulier, le 4 octobre 2006, il rejeta comme «abusives et malintentionnées» les allégations de harcèlement formulées par la requérante alors qu'à l'époque elles n'avaient été examinées ni par la Commission paritaire de recours ni par le Groupe mixte d'examen (voir le jugement 2742) et, le 25 octobre, il écrivit au président dudit groupe en employant des termes tout à fait inappropriés. Cela montre à la fois qu'il n'assumait pas la responsabilité qui était la sienne en tant que décideur en dernier ressort et qu'il ne respectait pas le droit de la requérante de voir ses allégations de harcèlement examinées en bonne et due forme. De plus, il n'a pas donné à celle-ci la possibilité de répondre sur les points qui avaient servi de base à ses décisions de ne pas renouveler son contrat puis de mettre fin à ses services avec effet immédiat, ce qui constitue une violation grave des droits de l'intéressée (voir le jugement 1639). Le Tribunal va maintenant examiner ces décisions.

39. Compte tenu de son rôle central, il convient de traiter en premier lieu la requête concernant la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante avec effet immédiat (Veiga n° 5). Toutefois, cette décision et la décision antérieure du 25 octobre 2006 de non-renouvellement de contrat ont des points communs. Aussi, dans une certaine mesure, ce qui suit vaut-il pour les deux décisions. Il s'agit tout d'abord de déterminer quelle était la situation administrative de l'intéressée au moment où ces décisions ont été prises.

40. Le Tribunal a estimé dans le jugement 2742 que la décision de réaffecter la requérante au poste de chef de l'IAS a été prise illégalement étant donné que le Règlement financier de l'OMM, dans sa version de l'époque, obligeait à maintenir l'IAIS. Le Règlement prescrivait également que le chef de l'IAIS, poste auquel la requérante avait été nommée, ne pouvait être démis de ses fonctions sans consultation préalable et approbation du Président de l'OMM agissant au nom du Conseil exécutif. Le Règlement n'a été modifié qu'en mai 2007, cette modification portant suppression de l'IAIS et création de l'IOO avec effet au 1^{er} janvier 2008. La requérante soutient qu'elle était toujours chef de l'IAIS lorsqu'ont été prises les décisions de ne pas renouveler son contrat et, par la suite, de mettre fin à son engagement avec effet immédiat. Selon elle, le Président de l'OMM n'ayant pas été consulté et n'ayant donc pas approuvé ces décisions, celles-ci doivent toutes deux être annulées.

41. La décision de supprimer l'IAIS avait un caractère organisationnel et a été prise sans autorité légitime. Il y a donc lieu de la considérer comme nulle et non avenue, du moins jusqu'à ce que le Règlement financier modifié ait pris effet en janvier 2008. Il s'ensuit que d'un point de vue juridique, même si ce ne fut pas le cas dans les faits, l'IAIS a continué d'exister jusqu'en janvier 2008. De plus, dans la mesure où c'est la requérante, et personne d'autre, qui a été nommée au poste de chef de l'IAIS et qu'il n'a pas été légalement mis fin à ses fonctions, elle était la seule qui pouvait à juste titre prétendre s'acquitter des fonctions et des tâches afférentes

à ce poste jusqu'à ce que la nouvelle version du Règlement prenne effet.

42. Pendant un certain temps après sa réaffectation, la requérante a continué à revendiquer le titre de chef de l'IAIS et non celui de chef de l'IAS. En effet, c'est ainsi qu'elle s'est présentée dans les courriels et dans le reste de sa correspondance jusqu'à la fin du mois de juin 2006. Cependant, le 10 juin 2006, elle adressa au directeur de l'IOO un courriel dans lequel elle disait entre autres :

«Tout en maintenant respectueusement que la décision du Secrétaire général de supprimer l'IAIS et de me réaffecter à un poste nouvellement créé est illégale [...], j'accepte de me conformer à sa décision administrative en attendant l'issue de mon recours, c'est-à-dire d'agir uniquement en tant que chef de l'IAS. Dans cette situation et cette position, vous comprendrez que je ne puisse accepter de responsabilités portant sur les activités relevant du poste supprimé de chef de l'IAIS.»

Dans un paragraphe antérieur de ce courriel, la requérante avait précisé les responsabilités et les fonctions afférentes au poste de chef de l'IAIS en indiquant qu'il s'agissait de celles «liées à l'enquête sur la fraude, l'audit brésilien, les plaintes reçues par la "ligne de communication" etc.».

43. Dans un courriel ultérieur adressé au Secrétaire général le 30 juin 2006, la requérante déclara entre autres ce qui suit :

«Je souhaiterais vous demander formellement de bien vouloir obtenir un avis juridique fondé concernant les attributions qui sont actuellement les miennes en vertu de la description d'emploi de chef de l'IAS afin que je puisse m'acquitter de toutes mes fonctions en étant assurée que, ce faisant, je ne contreviens pas à votre décision de me retirer du poste de chef de l'IAIS et de me réaffecter à ce nouveau poste de chef de l'IAS. Veuillez noter que, jusqu'à ce que je reçoive cet avis juridique fondé ainsi que des éclaircissements, je n'entreprendrai aucune des activités liées à mon précédent poste de chef de l'IAIS.»

L'avis demandé n'a pas été fourni et, comme indiqué plus haut, la requérante fut transférée en juillet 2006 au poste de conseillère spéciale au sein du Département de la gestion des ressources.

44. Quelle qu'ait pu être sa situation administrative avant le 10 juin 2006, il est manifeste qu'à partir de cette date la requérante n'a exercé aucune des fonctions de chef de l'IAIS. Même si la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS était illégale, il ne s'ensuit pas que la création de ce poste l'ait été également. Le Secrétaire général n'avait aucun pouvoir pour supprimer l'IAIS, mais il était habilité à créer de nouveaux postes. La requérante ayant déclaré qu'elle ne s'acquitterait d'aucune fonction afférente au poste de chef de l'IAIS mais qu'elle s'acquitterait de celles afférentes au poste nouvellement créé, il y a lieu de considérer qu'elle a occupé ce dernier poste à partir du 10 juin 2006 au moins jusqu'au 25 octobre 2006, date à laquelle elle fut informée qu'elle resterait conseillère spéciale au sein du Département de la gestion des ressources jusqu'à l'expiration de son contrat. Il est certain qu'elle ne peut être considérée comme ayant réellement occupé le poste de chef de l'IAIS à aucun moment après le 10 juin 2006. Par conséquent, l'argument selon lequel les décisions du 25 octobre et du 3 novembre sont nulles et non avenues parce qu'elles ne respectent pas les dispositions du Règlement financier intéressant le poste de chef de l'IAIS doit être rejeté.

45. La décision du 3 novembre 2006 ne peut être analysée que dans le contexte de la décision antérieure du 25 octobre 2006 de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Comme déjà indiqué, la décision en question avait été prise après le rejet du recours interne de l'intéressée concernant son affectation au poste de chef de l'IAS. Dans sa lettre du 25 octobre, le Secrétaire général déclara qu'il avait pris en compte «le rapport de la Commission paritaire de recours et d'autres éléments pertinents, en particulier la conduite [de la requérante] depuis que le processus de réorganisation des services de contrôle interne avait commencé». Les motifs invoqués pour justifier la décision étaient les suivants :

- bien que le Conseil exécutif ait décidé en juillet 2005 de clore l'enquête interne sur la fraude perpétrée à l'encontre de l'OMM «à moins que d'autres informations importantes ne se fassent jour»,

la requérante n'avait cessé de soutenir que la création de l'IOO visait à l'empêcher de s'acquitter de ses «fonctions professionnelles concernant l'enquête sur la fraude»;

- la requérante avait abusé de ses prérogatives en tant que vérificateur interne pour défendre son avis personnel malgré les instructions contraires qu'elle avait reçues, notamment en communiquant avec le Comité de vérification des comptes et avec certains membres du Conseil exécutif au sujet de la réorganisation mais aussi au sujet de la plainte pour harcèlement qu'elle avait formulée contre le directeur de l'IOO;
- elle n'avait accompli pratiquement aucun travail depuis qu'avait été prise la décision de l'affecter au poste de chef de l'IAS mais, en revanche, avait inondé «les organes administratifs internes et [le Secrétaire général] de communications manifestant un manque total de respect pour [...] [ses] collègues, l'équipe de direction et l'Organisation dans son ensemble».

Dans la même lettre, le Secrétaire général ajoutait :

«Bien que [les questions dont il est fait état] justifient de mettre fin à votre contrat en application des chapitres IX et X du Règlement du personnel, j'ai décidé de laisser votre contrat expirer car vous n'avez peut-être pas encore réalisé qu'à aucun moment vous n'avez servi les intérêts de l'Organisation mais que vous vous êtes bien plutôt préoccupée des vôtres. Veuillez noter toutefois que je n'hésiterai pas à mettre fin à votre contrat de manière anticipée si, au lieu de vous concentrer sur le travail pour lequel vous êtes payée, vous maintenez votre conduite.»

46. Le 27 octobre 2006, la requérante demanda au Secrétaire général de réexaminer «les décisions administratives et la teneur de [son] mémorandum [du 25 octobre 2006]». Elle indiqua onze points qu'elle présentait comme des décisions. Seuls deux de ces points peuvent être qualifiés de décisions administratives, à savoir la décision de ne pas renouveler son contrat et celle de ne pas la réintégrer dans son poste de chef de l'IAS. Toutefois et à une exception près, ces points reprenaient avec exactitude les conclusions ou autres déclarations contenues dans le mémorandum du Secrétaire général en date du 25 octobre 2006. L'exception concerne l'hypothèse

énoncée par le Secrétaire général selon laquelle la requérante accepterait que, compte tenu des circonstances, il n'y avait pas de raison d'établir son rapport d'évaluation pour la période allant d'octobre 2005 à octobre 2006. La requérante y voit «une décision de ne pas établir [s]on rapport d'évaluation [...] conformément au Règlement du personnel».

47. Le même jour, soit le 27 octobre 2006, la requérante écrit deux autres lettres au Secrétaire général. La première concernait son recours contre son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 octobre 2005. La seconde concernait ses allégations de harcèlement que le Secrétaire général avait qualifiées de «abusives et malintentionnées» dans la décision par laquelle il avait rejeté le recours interne que l'intéressée avait introduit au sujet de sa réaffectation en tant que chef de l'IAS. Dans la lettre concernant lesdites allégations, la requérante déclarait ce qui suit :

«Je relève que vous avez déjà fait connaître votre première réaction avant même que le Groupe mixte d'examen n'ait eu la possibilité de commencer son travail. Une telle démarche va complètement à l'encontre à la fois de la note de service 23/2006 et des articles 16, 20, 21, 22, entre autres, des NORMES DE CONDUITE REQUISES DES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX et est inacceptable.»

Le 31 octobre 2006, elle écrit une autre lettre au Secrétaire général pour réclamer des documents et d'autres informations qui, selon elle, étaient nécessaires à ses recours.

48. Le mémorandum dans lequel le Secrétaire général communiqua sa décision du 3 novembre 2006 est intitulé «RENVOI SANS PREAVIS». Dans ce mémorandum, le Secrétaire général fit observer que, le 25 octobre, il avait communiqué à la requérante une «notification formelle du non-renouvellement [de son] contrat [...], les motifs de cette décision ainsi qu'une dernière mise en garde l'avertissant qu'[il] ne pourrai[t] plus tolérer une telle conduite». La conduite visée était décrite dans cette lettre comme le fait qu'elle avait «insinué que des mesures inappropriées qu'[il] aurait prises expliqueraient les changements apportés au contrôle interne et

le fait qu'on a retiré à [la requérante ses] fonctions d'enquêteur et de vérificateur», et le fait qu'elle avait dit lors de leur rencontre du 12 octobre qu'«il [lui] incombait de résoudre [ses] différends professionnels». Il ajouta qu'«[il] a[vait] indiqué d'une manière suffisamment claire au cours de l'année écoulée que le ton et la teneur des communications [de la requérante] ainsi que le défi constant qu'elle a opposé à [son] autorité et à [ses] décisions étaient inacceptables». Selon lui, «[a]u contraire, [elle avait] pris le parti de persister dans [son] attitude». Pour finir de justifier le renvoi sans préavis, il disait :

«Vous refusez également de comprendre que, même si vous êtes peut-être en désaccord avec les décisions de la direction, il y a une manière de faire connaître vos opinions. Votre droit de recours n'est pas incompatible avec votre obligation d'accepter mon autorité et de respecter mes décisions ainsi que les normes de conduite. Je n'ai absolument pas le droit de garder au service de l'Organisation une personne qui est résolue à nuire à la réputation de cette dernière et de son personnel. Il est également inconcevable de garder au service de l'OMM quelqu'un qui prétend souffrir tous les jours du fait qu'elle est obligée de supporter l'autorité d'un groupe de personnes qu'elle méprise et qu'elle accuse d'un harcèlement constant. La seule solution à cette situation malheureuse est votre renvoi sans préavis avec effet immédiat.»

49. Il n'est pas contesté qu'un fonctionnaire de l'OMM puisse faire l'objet d'un renvoi sans préavis pour faute grave. C'est d'ailleurs le seul motif invoqué par l'Organisation à l'appui de la décision du 3 novembre 2006. Dans la procédure de recours interne comme dans la présente procédure, il a été allégué que cette décision était justifiée par la même conduite et le même travail insatisfaisant qui avaient été invoqués pour justifier les décisions du 25 octobre de ne pas renouveler le contrat de la requérante et de ne pas la réintégrer dans le poste de chef de l'IAS, ainsi que par la conduite qu'elle avait eue après avoir reçu la lettre lui communiquant ces décisions. La première question qui se pose est celle de savoir si l'Organisation peut s'appuyer sur les points qui ont été invoqués à l'appui des décisions antérieures.

50. Il est fondamental qu'une personne ne soit pas punie deux fois pour la même conduite ou, plus précisément en l'espèce, qu'elle ne fasse pas l'objet de deux décisions administratives défavorables séparées et distinctes pour la même conduite (voir le jugement 934). La requérante ayant fait l'objet d'une décision administrative lui faisant grief, à savoir la décision de ne pas renouveler son contrat fondée sur les points évoqués dans la lettre du Secrétaire général du 25 octobre 2006, il s'ensuit que son renvoi sans préavis ne peut être justifié que par un autre aspect de son comportement qui, en lui-même, constitue une faute grave ou qui, d'une manière ou d'une autre, donnait à la conduite indiquée dans la lettre du 25 octobre une autre dimension de sorte qu'elle revêtait un caractère plus grave que précédemment.

51. Sous le titre «La preuve d'un comportement fautif systématique», l'Organisation, dans sa réponse dans l'affaire Veiga n° 5, s'appuie sur les points suivants en plus de ceux indiqués, quoique en termes généraux, dans le mémorandum du Secrétaire général en date du 25 octobre 2006 :

- le fait que la requérante ait été en congé de maladie à mi-temps presque immédiatement après avoir reçu le mémorandum du 25 octobre;
- la lettre de la requérante du 27 octobre demandant le réexamen des décisions du 25 octobre qui, selon la défenderesse, ne contenait «absolument aucune information sur les raisons de son désaccord avec la décision du Secrétaire général et avec les motifs invoqués à l'appui de cette décision». Au contraire, l'intéressée «aurait répété les insultes qu'elle avait été priée de ne plus proférer». Sur ce dernier point, l'OMM se réfère à la déclaration de la requérante selon laquelle les décisions du 25 octobre étaient «des exemples manifestes de détournement de pouvoir [...] confondant les intérêts personnels [du Secrétaire général] avec ceux de l'OMM» et à sa déclaration selon laquelle elle se réservait «le droit d'obtenir l'assurance que toutes [...] les décisions [...] [avaient] été prises en stricte conformité avec le

Statut du personnel, le Règlement du personnel et les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux». En outre, l'OMM cite sa déclaration selon laquelle «une analyse honnête des cas qui n'ont jamais fait l'objet d'une enquête complète impliquant notamment au plus haut niveau les membres de la direction de l'OMM fait clairement ressortir l'illégalité des mesures que vous avez prises à mon égard ainsi que ce qui a motivé ces mesures». En disant cela, elle aurait laissé entendre qu'elle ne considérerait pas que l'enquête était close et qu'elle ferait un usage abusif des informations qu'elle détenait pour maintenir ses revendications;

- la lettre de la requérante sur son recours concernant son rapport d'évaluation dans laquelle, d'après ce que soutient la défenderesse, elle n'a pas tenu compte des conseils qui lui avaient été donnés en matière de procédure et a demandé instamment «dans des termes et sur un ton tout à fait inappropriés» à être autorisée à soumettre sa plainte directement au Tribunal;
- la lettre de la requérante concernant sa plainte pour harcèlement dont l'OMM affirme qu'elle était rédigée dans des termes semblables;
- la lettre de la requérante du 31 octobre 2006 concernant la production de documents dans laquelle elle aurait «réitéré ses menaces» en déclarant qu'elle «continu[ait] de penser qu'il [était] toujours possible de trouver une solution qui serve et protège mieux les intérêts de l'OMM et les [s]iens».

52. On ne peut soutenir que le congé de maladie pris par la requérante constitue une faute ou ajoute d'une quelconque manière à la gravité des points évoqués par le Secrétaire général dans son mémorandum du 25 octobre 2006. La nécessité pour la requérante de travailler à mi-temps a été certifiée par un médecin et d'ailleurs, cette année-là, elle avait déjà été malade pendant une longue période.

53. Les trois lettres de la requérante du 27 octobre 2006 concernaient les procédures de demande de réexamen et de recours internes. Elles étaient adressées à l'autorité investie du pouvoir de décision et rien ne prouve qu'une copie en ait été envoyée à qui que ce soit d'autre. Un fonctionnaire a forcément une certaine latitude quant à la manière de demander qu'une décision administrative défavorable soit réexaminée, ce qui constitue la première étape de la procédure de recours interne, et quant à la formulation choisie pour présenter un recours. Cela ne justifie en rien l'emploi gratuit de termes injurieux. En temps normal, dire que le Secrétaire général confond ses propres intérêts avec ceux de l'Organisation serait considéré comme gratuitement injurieux. Cependant, il faut garder présent à l'esprit qu'en l'espèce le Secrétaire général avait déjà rejeté les allégations de harcèlement de la requérante comme étant «abusives et malintentionnées» alors même qu'elles n'avaient pas fait l'objet d'une enquête et, dans sa lettre du 25 octobre 2006, il l'avait accusée d'abuser de ses prérogatives de vérificateur interne des comptes et de ne pas «servir les intérêts de l'Organisation mais bien plutôt de se préoccuper des [siens]». Dans ce contexte, et même s'il est vrai que l'argument aurait pu être formulé de manière plus appropriée, on ne saurait considérer la déclaration en question comme une faute, et encore moins comme une faute grave.

De plus, l'Organisation a pris hors contexte la déclaration selon laquelle «une analyse honnête des cas qui n'ont jamais fait l'objet d'une enquête complète [...] fait clairement ressortir l'illégalité des mesures que vous avez prises à mon égard ainsi que ce qui a motivé ces mesures». Cette déclaration faisait partie de l'argument de la requérante selon lequel elle avait été traitée de manière discriminatoire par rapport aux fonctionnaires qui avaient été sanctionnés par suite de la fraude organisée au sein de l'OMM et à ceux dont les agissements n'avaient pas fait l'objet d'une enquête complète, argument qu'elle était en droit d'avancer. En outre, cette déclaration n'indiquait pas qu'elle ne considérait pas l'enquête comme close mais plutôt qu'elle acceptait qu'elle l'était. De plus, la déclaration n'impliquait pas qu'elle ferait un usage abusif des

informations qu'elle détenait pour maintenir ses revendications. Elle était en droit de demander que les décisions administratives défavorables en question soient réexaminées et de faire usage de tous les documents à sa disposition afin d'étayer ses allégations selon lesquelles ces décisions impliquaient un détournement de pouvoir et étaient discriminatoires.

54. Dans le cadre d'une demande de réexamen de décisions administratives défavorables, la requérante, en déclarant qu'elle se réservait le droit d'obtenir l'assurance que toutes les décisions étaient conformes au Statut et au Règlement du personnel ainsi qu'aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, annonçait simplement qu'elle se réservait le droit de soutenir qu'elles ne l'étaient pas. Cela est d'autant plus vrai que le Secrétaire général ne lui avait pas donné la possibilité de répondre aux points sur lesquels il avait fondé sa décision et n'avait pas indiqué les dispositions du Statut et du Règlement du personnel sur lesquelles il s'était appuyé pour prendre la décision de ne pas réintégrer l'intéressée dans le poste de chef de l'IAS.

55. Il y a lieu d'apporter quelques précisions sur la lettre de la requérante en date du 27 octobre 2006 concernant son recours au sujet de son rapport d'évaluation. Elle avait précédemment introduit un recours interne au sujet de son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 30 septembre 2005. Une commission paritaire avait examiné ce recours en même temps que le recours qu'elle avait formé au sujet de sa réaffectation au poste de chef de l'IAS. La Commission estima que son recours au sujet du rapport était prématuré car il n'avait pas été préalablement soumis au Comité d'évaluation, conclusion à laquelle le Tribunal avait souscrit dans son jugement 2743. Comme il ressort de ce jugement, le Secrétaire général informa l'intéressée le 4 octobre 2006 qu'il renverrait le rapport au Comité si elle le souhaitait, mais elle ne choisit pas cette option. En fait, le 11 octobre, elle écrivit au Secrétaire général, apparemment pour lui demander soit de décider de ne pas renvoyer le rapport au Comité d'évaluation afin qu'elle puisse saisir le Tribunal de céans,

soit, à défaut, de renvoyer le rapport à un comité composé de membres autres que ceux qui avaient déjà été nommés. Elle écrivit de nouveau le 27 octobre pour signaler qu'elle n'avait reçu aucune réponse à cette lettre et demandait en conclusion que, à moins que le Secrétaire général ne souhaite rectifier l'erreur commise, il renonce à renvoyer son rapport devant le Comité. Elle justifiait sa demande en évoquant les diverses «questions ouvertes» concernant son emploi et le fait que le Secrétaire général avait récemment indiqué qu'il n'avait plus l'intention de procéder à aucune évaluation de son travail.

56. Bien que la requérante ait eu seulement le droit de faire renvoyer son rapport d'évaluation devant le Comité d'évaluation et que le Secrétaire général n'ait pas pris de décision définitive au sujet d'une autre évaluation de son travail, rien ni dans le ton ni dans les termes de sa lettre ne pourrait être interprété comme une faute ou comme aggravant la conduite antérieure invoquée pour justifier la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée. De plus, il n'est absolument pas clair, contrairement à ce que soutient l'Organisation, que la requérante avait reçu en matière de procédure des conseils qu'elle aurait ignorés.

57. Dans sa réponse dans l'affaire Veiga n° 5, l'Organisation présente de manière erronée ce que la requérante avait dit dans sa lettre du 27 octobre au sujet de sa plainte pour harcèlement, en soutenant que, lorsqu'elle a déclaré que la procédure adoptée par le Secrétaire général était contraire à la note de service n° 23/2006 et à divers articles des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, elle faisait référence à une lettre que le Secrétaire général avait adressée au président du Groupe mixte d'examen le 25 octobre. Comme on l'a vu, le Secrétaire général a effectivement écrit cette lettre, mais rien ne prouve que la requérante en ait eu connaissance le 27 octobre 2006. En fait, il est manifeste que sa déclaration faisait référence au mémorandum du Secrétaire général en date du 4 octobre 2006 dans lequel celui-ci disait qu'il estimait que sa plainte pour harcèlement était «abusive et malintentionnée». La plainte n'ayant alors été examinée ni par le Groupe mixte d'examen

ni par la Commission paritaire de recours, il n'aurait pas dû faire cette déclaration et la requérante était parfaitement en droit de lui reprocher ses propos. Par ailleurs, les termes qu'elle a employés n'étaient pas injurieux.

58. Le dernier point supplémentaire sur lequel l'Organisation s'appuie pour justifier la décision de renvoi sans préavis est ce qu'elle qualifie de «répét[ition] [de] ses menaces» parce que la requérante a déclaré dans sa lettre du 31 octobre, par laquelle elle demandait la production de documents, qu'elle «continu[ait] de penser qu'il [était] encore possible de trouver une solution qui serve et protège mieux les intérêts de l'OMM et les [s]iens». Qualifier cette phrase de menace non seulement constitue un abus de langage mais encore revient à ignorer le fait qu'après la réunion du 12 octobre le conseil de la requérante avait à deux reprises discuté de la possibilité d'un règlement à l'amiable avec le conseiller juridique de l'Organisation.

59. Il s'ensuit que les points que l'Organisation a invoqués en plus de ceux sur lesquels elle s'était appuyée pour justifier la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, qu'ils soient pris séparément ou conjointement, ne sont pas constitutifs d'une faute, encore moins d'une faute grave. Et dans la mesure où ils ne sont pas constitutifs d'une faute, ils n'ajoutent pas à la gravité des points invoqués à l'appui de la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée. De ce fait, la décision du Secrétaire général de rejeter le recours qu'elle a formé au sujet de la décision du 3 novembre 2006 doit être annulée et il en va de même de cette dernière décision. La question des autres mesures qu'il convient d'ordonner à titre de réparation sera examinée plus loin.

60. La décision concernant le renvoi sans préavis devant être annulée, il y a lieu d'examiner la requête relative à la décision du 25 octobre 2006 de ne pas renouveler le contrat de la requérante et de ne pas la réintégrer dans son poste de chef de l'IAS (Veiga n° 7). L'Organisation soutient que la décision de non-renouvellement était

justifiée par ce qu'elle qualifie dans son mémoire en réponse de «comportement fautif systématique», qui, selon elle, avait pour origine la mauvaise foi dont l'intéressée faisait preuve en alléguant que la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS répondait à un motif inapproprié. La requérante conteste les différents points qui lui sont reprochés dans le mémorandum du 25 octobre 2006 et soutient également que les décisions qui y sont énoncées constituent une sanction disciplinaire infligée en violation des garanties d'une procédure régulière et des dispositions du Règlement du personnel, qu'elles étaient motivées par le parti pris, l'intention de nuire et la mauvaise volonté, qu'elles étaient discriminatoires et qu'elles avaient été prises par représailles suite à son enquête sur la fraude. Il convient d'examiner tout d'abord les points sur lesquels l'Organisation s'appuie pour justifier la décision.

61. La première et, dans une certaine mesure, la deuxième série de ces points semblent se rattacher à la déclaration faite dans le mémorandum du 25 octobre selon laquelle la requérante ne cessait de soutenir que la création de l'IOO visait à l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions dans le cadre de l'enquête sur la fraude, et également à la déclaration selon laquelle elle avait inondé les organes administratifs et le Secrétaire général de communications manifestant un manque de respect pour ses collègues et pour la direction. La première série comprend des communications ou des déclarations au sujet de ses plaintes et de ses recours, la deuxième des communications avec les membres du Comité de vérification des comptes.

62. Dans la première série de points, l'OMM relève les allégations de harcèlement que la requérante a présentées «sans aucune preuve à l'appui» dans sa demande de réexamen de la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS, et plus particulièrement sa déclaration selon laquelle :

«Il s'agit d'une question très grave et il est dans l'intérêt bien compris de l'OMM de la résoudre avant que la situation n'empire.»

Etant donné que la requérante a bien été victime d'un harcèlement, on ne peut raisonnablement soutenir que la plainte qu'elle a soumise à cet égard en janvier 2006 ou les termes dans lesquels cette plainte était formulée constituent une faute.

63. Le deuxième point auquel l'Organisation se réfère pour ce qui a trait aux déclarations relatives aux plaintes et recours de la requérante concerne ce que le conseil de cette dernière a déclaré le 25 janvier 2006, à savoir que les préoccupations de sa cliente étaient bien fondées et qu'il serait dans l'intérêt de tous de discuter de cette question. Lors d'une rencontre ultérieure, il a indiqué plusieurs éléments sur la base desquels un règlement à l'amiable pourrait intervenir et a dit que, si l'OMM ne souhaitait pas avoir à faire face à des recours déplaisants et à des interventions en dehors de l'Organisation, il était dans son intérêt de trouver à sa cliente un poste convenable dans une autre organisation. Là encore, cela ne peut être considéré comme une faute. La décision de réaffecter la requérante était illégale et il était tout à fait prévisible que les procédures de recours ultérieures se révéleraient gênantes pour l'Organisation, quelle que soit la base sur laquelle la décision serait attaquée.

64. L'OMM invoque également le recours introduit par la requérante au sujet de son rapport d'évaluation qui, selon l'Organisation, «a donné lieu à un échange massif de correspondance». Cet échange de correspondance a peut-être été fâcheux, mais on ne peut pas dire qu'il ait constitué une faute.

65. En outre, l'OMM mentionne le recours interne de la requérante au sujet de sa réaffectation dans lequel elle a soutenu que «le Secrétaire général a changé illégalement et en recourant à un détournement de pouvoir la structure du Service de vérification interne et d'enquêtes pour qu'[elle] ne soit plus chef de l'IAIS et pour récupérer les dossiers de l'enquête». Comme le Tribunal l'a estimé dans le jugement 2742, la décision était illégale. Et bien qu'il ait relevé en l'espèce qu'aucun élément du dossier ne permettait de déduire que

la décision répondait à un motif inapproprié du type invoqué par la requérante, rien ne prouve qu'à ce stade elle n'ait pas pensé sincèrement ce qu'elle a avancé dans son recours interne puis dans sa requête devant le Tribunal. Après tout, elle avait été victime d'un harcèlement et avait fait l'objet de la décision illégale visant à supprimer l'IAIS et à la réaffecter au poste de chef de l'IAS.

66. L'Organisation invoque également la conduite qu'a eue la requérante en septembre 2006 dans le cadre de sa plainte pour harcèlement. A cet égard, l'intéressée déclara dans une lettre au Secrétaire général datée du 14 septembre 2006 que ses allégations de harcèlement étaient sérieuses et pourraient, si nécessaire, faire l'objet de recours ultérieurs. Elle dit ne pas souhaiter poursuivre son action si une solution mutuellement satisfaisante pouvait être trouvée et ajouta ce qui suit :

«tout recours de ce genre porterait nécessairement, en s'attachant aux faits, [...] sur un certain nombre de décisions prises par la direction de l'OMM qui ont influé directement sur ma situation professionnelle, ma réputation, mon statut et ma dignité en tant que fonctionnaire internationale».

De plus, le 20 septembre 2006, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui demander de prononcer la nullité de la procédure suivie par la Commission paritaire de recours au sujet de sa réaffectation parce que cette commission n'avait pas renvoyé ses allégations de harcèlement au Groupe mixte d'examen. Le Secrétaire général répondit le jour même qu'il examinerait sa demande lorsqu'il aurait reçu le rapport de la Commission et indiqua que «le volume et la fréquence de [ses] communications [étaient] abusifs». Apparemment, il y eut d'autres communications, notamment le 26 septembre un courriel dans lequel la requérante demandait à parler au Secrétaire général, car elle estimait possible de «trouver un moyen de régler au plan interne toutes les questions en instance, cela également au cas où [il] considérerait que cela servirait au mieux [...] les intérêts de [l'Organisation]». Ces communications ne pouvaient constituer une faute. On ne peut davantage considérer comme une faute de la part de la requérante les communications qui ont été échangées entre son avocat et le conseiller

juridique de l'Organisation après la rencontre du 12 octobre et avant la décision de ne pas renouveler son contrat le 25 octobre 2006.

67. Jusqu'ici, les divers points concernant les recours internes de la requérante ont été traités individuellement. Toutefois, l'OMM avance un autre argument, à savoir que les mesures prises l'ont été de mauvaise foi et relevaient de «méthodes de maître chanteur». A cet égard, la défenderesse fait observer que la requérante était candidate au poste de directeur de l'IOO et avait même établi pour ce service en décembre 2005 un plan de travail que le Comité de vérification des comptes devait examiner en février 2006. Dans ce contexte, l'OMM soutient que la véritable raison des agissements de la requérante était qu'elle voulait exercer «une pression pour obtenir la promotion à laquelle elle croyait avoir droit». Comme mentionné dans le jugement 2742, ce n'est qu'en faisant acte de candidature au poste nouvellement créé qu'elle pouvait protéger son propre poste. De plus et ainsi qu'il a déjà été indiqué, bien que le Secrétaire général n'ait pas été en droit de supprimer l'IAIS, il pouvait créer de nouveaux postes. Si la requérante était nommée au poste de directeur de l'IOO, il n'y avait pas nécessairement incompatibilité entre le fait qu'elle occupe ce poste et l'accomplissement des fonctions afférentes à celui de chef de l'IAIS. En fait, le problème tenait à ce que, le Règlement financier n'ayant pas encore été modifié, personne d'autre ne pouvait s'acquitter de ces fonctions. C'est ce qu'avait fait valoir la requérante dans un rapport qu'elle avait préparé à l'intention du Comité de vérification des comptes en février 2006 et auquel il sera de nouveau fait référence ci-après.

68. On ne peut voir dans aucun des points auxquels l'Organisation s'est référée et qui ont été traités ci-dessus ni mauvaise foi, ni menace, ni chantage. La requérante avait été réaffectée illégalement au poste de chef de l'IAS et avait été victime d'un harcèlement. Le comportement qui a constitué ce harcèlement ne faisait pas honneur aux cadres supérieurs de l'administration. Il était légitime, dans la quête d'une solution mutuellement acceptable, de dire que d'éventuels recours impliqueraient d'aborder des questions délicates. Il s'ensuit que la

première série de points sur lesquels l'OMM s'appuie pour justifier la décision du 25 octobre 2006 ne peut être considérée comme constitutive d'une faute.

69. Comme déjà indiqué, la deuxième série de points sur lesquels l'OMM s'appuie dans sa réponse concerne les communications que la requérante a eues avec le Comité de vérification des comptes. Le 31 janvier 2006, avant sa réaffectation, elle adressa un courriel à tous les membres du Comité, avec copie au Secrétaire général, pour les informer qu'elle préparait un rapport sur la suppression de l'IAIS et la création de l'IOO. Le 6 février, le Secrétaire général se déclara surpris qu'elle ait envoyé ce courriel et dit notamment :

«Veuillez préciser ce que vous voulez dire et noter que les documents adressés aux membres du Comité de vérification des comptes doivent leur être soumis par l'intermédiaire du Secrétaire général.»

Le 8 février, la requérante remit au Secrétaire général le rapport en question, lui demandant de le transmettre au Comité. Elle indiqua en outre qu'elle serait disposée à discuter de la question avec lui pour trouver une solution. Dans le rapport, elle précisait, à juste titre d'après ce qui apparaît maintenant, que la suppression de l'IAIS, tout comme celle du poste de chef de l'IAIS, était illégale, et faisait observer également à juste titre que le directeur de l'IOO «ne serait pas habilité à faire respecter les règles de l'OMM». Elle conclut son rapport en disant qu'elle considérait qu'elle était toujours chef de l'IAIS et que :

«La gravité des faits soumis [...] ainsi que la violation systématique des règles de l'OMM et des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux [...] devraient susciter au premier plan la préoccupation et l'intérêt du Comité de vérification des comptes ainsi que du Secrétaire général et du Congrès.»

70. Le Secrétaire général ne répondit pas à l'invitation que lui faisait la requérante de discuter de cette question et, apparemment, ne transmit pas son rapport au Comité de vérification des comptes. En revanche, il écrivit à l'intéressée le lendemain pour lui dire que le rapport montrait qu'elle était confrontée «manifestement [à] un grave

conflit d'intérêts» et, en conséquence, il lui ordonnait de «s'abstenir [...] de toute autre implication dans une quelconque des fonctions de contrôle interne des comptes en ce qui concern[ait] la réorganisation des services de contrôle interne». Il ajoutait :

«Finalement, en votre qualité de fonctionnaire internationale, vous ne pouvez pas prendre contact avec les représentants des pays membres pour vous opposer à mes décisions mais devez vous contenter de suivre les voies internes appropriées. Il est de mon devoir de vous mettre en garde contre les conséquences potentiellement graves qu'implique le fait de ne pas respecter pleinement les devoirs d'un fonctionnaire international, notamment ceux indiqués plus haut.»

71. Le 23 février 2006, malgré la mise en garde spécifique lancée par le Secrétaire général le 9 février, la requérante adressa un courriel à tous les membres du Comité de vérification des comptes en y joignant son rapport, avec copies à certains représentants du Département d'Etat des Etats-Unis d'Amérique. En ce qui concerne les membres du Conseil exécutif à qui ce rapport a été adressé, il n'est pas contesté qu'ils étaient aussi membres du Comité de vérification des comptes. Avoir adressé une copie du courriel à des représentants du Département d'Etat est une autre et grave question, sur laquelle on reviendra ci-après. Dans son courriel, la requérante soutenait que la suppression de l'IAIS était illégale et que la nouvelle structure affaiblirait les services de contrôle interne au lieu de les renforcer. L'Organisation s'arrête non seulement sur l'envoi du courriel mais plus particulièrement sur la phrase dans laquelle il est dit que la réorganisation des services de contrôle interne a fait suite à l'enquête sur la fraude qui «semblait au chef de l'IAIS et [...] au [juge d'instruction] [...] impliquer diverses personnes dont certaines haut placées à l'OMM». Elle ajoutait que :

«Malgré des recommandations écrites appuyées de la part du chef de l'IAIS tendant à ce que ces personnes soient sanctionnées et/ou poursuivies, [...] le Secrétaire général n'a pas levé l'immunité permettant ces poursuites, alors que cette levée d'immunité était, selon le juge d'instruction, fondamentale pour enquêter pleinement sur l'affaire; en pareil cas, le juge n'est pas intéressé par la poursuite de l'enquête pénale.»

A proprement parler, la dernière partie de cette phrase est juste puisque le Secrétaire général n'a levé l'immunité de poursuite qu'à l'égard de l'auteur principal de la fraude. Cela dit, cette partie de la phrase a apparemment été interprétée comme signifiant que le Secrétaire général aurait refusé de lever l'immunité lorsque le juge d'instruction lui en aurait fait la demande. Les membres du Comité de vérification des comptes ayant peut-être donné le même sens à cette phrase, il convient de partir de l'idée qu'elle avait le sens que lui prête la défenderesse. Celle-ci soutient sur la base de cette interprétation que la requérante savait à l'époque que ses allégations étaient fausses. De plus, elle affirme que la déclaration en question a été faite avec l'intention de nuire et constituait de la part de l'intéressée un abus de ses fonctions de chef de l'IAIS puisqu'elle savait que «toute allégation de sa part, aussi grotesque fut-elle, [...] ne [...] pouvait être ignorée par les organes directeurs».

72. Même si l'on s'en tient à l'idée que la phrase sur la levée de l'immunité de poursuites signifiait que le Secrétaire général n'avait pas levé l'immunité de poursuites lorsque le juge d'instruction lui en avait fait la demande, on ne peut en conclure que la requérante savait que cette déclaration était fausse et a donc abusé de ses fonctions de vérificateur des comptes. Dans sa réponse, l'OMM attire l'attention sur une note de bas de page dans le dernier rapport d'enquête de la requérante daté de juin 2005, qui selon elle prouve que l'intéressée savait que ce qu'elle disait de la levée d'immunité était faux. Dans cette note, elle indiquait ce qui suit :

«Le Secrétaire général a levé l'immunité concernant tant la documentation que le personnel dès que cela a été nécessaire ou que le juge l'a spécifiquement demandé.»

Il est manifeste que ce qui est dit dans le courriel adressé au Comité de vérification des comptes vise l'immunité de poursuites et non l'immunité de témoignage. En revanche, il n'est pas manifeste que ce qui est dit dans la note de bas de page vise autre chose que l'immunité de témoignage.

73. D'autres points méritent d'être notés au sujet de la communication que la requérante a adressée le 23 février 2006 aux membres du Comité de vérification des comptes. Tout d'abord, il n'est pas dit dans les phrases relevées par l'Organisation que la création de l'IOO était motivée par la volonté d'empêcher la requérante de s'acquitter de ses fonctions d'enquêtrice en sa qualité de chef de l'IAIS, ce qui constituait la principale accusation formulée dans le mémorandum du 25 octobre 2006. Ensuite, lorsque la requérante a dit qu'il lui semblait, ainsi qu'au juge d'instruction, que d'autres personnes, dont certaines haut placées, étaient impliquées dans la fraude, rien ne prouve qu'il ne s'agissait pas là d'un avis sincère. On peut d'ailleurs raisonnablement penser que la fraude en question, qui portait sur un montant de l'ordre de 3 millions de dollars des Etats-Unis, n'aurait pu se produire sans à tout le moins de la négligence de la part de personnes autres que le principal auteur de ladite fraude.

74. Il faut également tenir compte d'autre chose en ce qui concerne le reproche fait à la requérante d'avoir abusé de ses fonctions de chef de l'IAIS en adressant une communication aux membres du Comité de vérification des comptes le 23 février 2006. Comme indiqué plus haut, même s'il est vrai que la requérante avait alors été réaffectée au poste de chef de l'IAS, l'IAIS continuait d'exister et elle était la seule personne qui pouvait prétendre exercer les fonctions et les tâches afférentes à ce poste. De ce fait et étant donné que le Secrétaire général n'avait pas indiqué qu'il transmettrait son rapport au Comité comme elle l'avait demandé ni qu'il en discuterait avec elle, elle avait un intérêt légitime à faire parvenir son point de vue sur la réorganisation des services de contrôle interne aux membres du Comité et ceux-ci avaient un intérêt légitime à le recevoir. Aussi, même si ce qu'elle a fait en l'occurrence était contraire aux instructions expresses du Secrétaire général et constituait une faute, rien ne permet d'affirmer qu'elle ait abusé de ses fonctions de chef de l'IAIS.

75. Dire que le courriel de la requérante du 23 février 2006, dans la mesure où il a été adressé aux membres du Comité de vérification des comptes, ne constituait pas un abus de ses fonctions de chef de l'IAIS ne revient pas à dire que sa démarche n'est pas critiquable. Comme déjà indiqué, sa démarche était contraire aux instructions expresses du Secrétaire général. En outre, la déclaration de la requérante sur la levée d'immunité risquait de faire penser que le Secrétaire général avait refusé des demandes du juge d'instruction tendant à lever l'immunité de poursuites et les termes utilisés auraient dû être mieux choisis. De plus, même s'il est vrai qu'elle avait un intérêt légitime à faire connaître aux membres du Comité de vérification des comptes son point de vue sur la légalité et l'opportunité de la réorganisation en cause, on ne peut pas en dire autant de la copie du courriel adressée aux représentants du Département d'Etat. Sa conduite — le fait qu'elle leur ait adressé cette copie — constitue une faute, peut-être même une faute grave. Il ne fait pas de doute qu'elle contrevenait aux articles 25 et 33 des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Dans d'autres circonstances, l'envoi d'une copie de ce courriel à des membres du Département d'Etat justifierait à lui seul la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Cela dit, le Secrétaire général ne s'est pas expressément appuyé sur ce point pour justifier sa décision du 25 octobre 2006. Même s'il l'a fait implicitement, il est impossible de conclure que, s'il avait été dûment tenu compte du harcèlement subi par l'intéressée et du fait qu'elle avait été illégalement révoquée de son poste de chef de l'IAIS, la communication avec des membres du Département d'Etat aurait inévitablement abouti à la décision de ne pas renouveler son contrat.

76. La seconde communication avec les membres du Comité de vérification des comptes, qui a été expressément évoquée dans le mémorandum du 25 octobre 2006, concerne une lettre que la requérante avait adressée au Secrétaire général le 10 mai 2006 avec copies aux membres du Comité de vérification des comptes, au Président de l'OMM et au commissaire aux comptes. Dans cette lettre, elle se plaignait de subir un harcèlement de la part du directeur

de l'IOO et indiquait qu'il avait été porté atteinte à la sécurité de son bureau et donc à celle des dossiers d'enquête. L'intitulé de la lettre comportait l'expression «Plainte pour harcèlement» et, dans le premier paragraphe, la requérante déclarait qu'elle était contrainte «de déposer une plainte officielle pour harcèlement» contre le directeur. Même s'il y a peut-être eu un intérêt légitime à transmettre au Comité des informations au sujet de la sécurité des dossiers d'enquête, envoyer une copie de cette lettre à des personnes autres que le Secrétaire général était une atteinte à la vie privée et à la dignité du directeur et pourrait bien, là aussi, constituer une faute, voire une faute grave.

77. La troisième série de points invoqués par la défenderesse à l'appui de la décision du 25 octobre 2006 concerne ce qui est décrit dans son mémoire en réponse comme de «l'insubordination et un manquement aux devoirs», accusation qui n'est pas formulée dans la lettre contenant cette décision. Sur ce sujet, l'Organisation évoque, sans donner de détails, le fait que la requérante a montré «un mépris permanent [pour] l'autorité du Secrétaire général [et] usé d'un ton et de termes inappropriés dans ses communications avec lui». On peut présumer que ce reproche vise les communications de l'intéressée avec les membres du Comité de vérification des comptes et du Conseil exécutif et la correspondance relative à ses recours et demandes de réexamen de décisions défavorables. Ces points ayant déjà été traités, il n'y a pas lieu de poursuivre leur examen. L'Organisation s'arrête en outre sur ce qu'elle dit être «trois exemples majeurs» d'insubordination.

78. Le premier «exemple majeur» d'insubordination concerne l'absence de la requérante au moment de la cinquième réunion du Comité de vérification des comptes qui s'est tenue les 27 et 28 février 2006. Sa demande de congé annuel avait déjà été refusée pour les jours en question mais pas pour la période précédant la réunion. L'intéressée a envoyé un certificat médical le 29 février dans lequel il était dit qu'elle était dans l'incapacité de travailler pendant un mois à partir du 27 février. Son congé de maladie a par la suite été prolongé

jusqu'au 8 juin 2006. Il n'est pas prétendu que l'état de santé de la requérante n'était pas tel que celle-ci ne pouvait se présenter à son travail les jours en question et plusieurs éléments de preuve indiquent qu'elle souffrait depuis mai 2005 d'une maladie liée au stress. Dans ces conditions, la seule chose dont l'Organisation peut se plaindre est que la requérante n'ait pas fourni un certificat médical le 27 février.

79. Le deuxième exemple d'«insubordination» concerne le lieu où étaient conservés les effets personnels du principal auteur de la fraude. Le 24 mai 2006, alors que la requérante était en congé de maladie, le directeur de l'IOO s'enquit de l'endroit où se trouvaient ces effets en vue de les remettre sans délai aux autorités suisses. La requérante reprit le travail à mi-temps le 8 juin mais ne révéla l'endroit où se trouvaient lesdits effets que quelques semaines plus tard. Elle explique cela de diverses manières, notamment en disant que le directeur n'avait pas le droit de prendre possession des effets en question car il n'avait jamais été nommé à l'IAIS.

80. Le troisième exemple concerne l'audit brésilien. Le 31 mai 2006, la requérante informa le directeur de l'IOO qu'elle reprendrait le travail à mi-temps le 8 juin. Le directeur lui fit savoir le 1^{er} juin que les phases I et II de l'audit brésilien devaient être terminées avant le 14 juin. Il n'apparaît pas à première vue que, la requérante ne reprenant le travail qu'à mi-temps le 8 juin, cette échéance ait été appropriée. Toutefois, l'intéressée ne s'en plaignit pas. Au contraire et comme indiqué ci-dessus, elle envoya un courriel le 10 juin déclarant qu'elle était disposée à assumer les fonctions de chef de l'IAS mais pas celles de chef de l'IAIS, dont, soulignait-elle, relevait l'audit brésilien. Le directeur de l'IOO lui ordonna de procéder à cet audit le 20 juin et, le 30 juin, elle informa le Secrétaire général qu'elle n'assumerait aucune des fonctions afférentes au poste de chef de l'IAIS tant qu'elle n'aurait pas reçu un avis juridique sur les tâches mentionnées dans sa description de poste.

81. Ayant indiqué le 10 juin qu'elle était disposée à travailler en qualité de chef de l'IAS, la requérante était tenue d'accepter des instructions du directeur de l'IOO car il était son supérieur hiérarchique direct. Elle n'avait pas le droit d'imposer ce qu'elle ferait ou ne ferait pas. L'article 18 des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux indique clairement qu'en pareilles circonstances, s'il n'y a pas accord avec le supérieur, des instructions écrites peuvent être demandées puis contestées, mais les instructions reçues doivent être respectées. Dans ces conditions, la conduite de la requérante en ce qui concerne les effets du principal auteur de la fraude ainsi que l'audit brésilien montre pour le moins qu'elle n'était disposée à coopérer que pour le strict minimum au sein du Bureau du contrôle interne.

82. Le quatrième argument sur lequel s'appuie l'Organisation pour établir qu'il y a eu «comportement fautif systématique» est l'«insuffisance totale du travail» de la requérante. Sur ce point, la défenderesse tente d'invoquer des faits remontant à juin 2005, bien que dans sa lettre du 25 octobre 2006 le Secrétaire général ne fasse état de cette insuffisance que depuis que la décision d'affecter l'intéressée au poste de chef de l'IAS avait été prise. De plus, l'Organisation a toujours déclaré qu'aucune observation négative concernant le travail de la requérante en tant que chef de l'IAS n'a été formulée dans son rapport d'évaluation pour la période se terminant en octobre 2005 (voir le jugement 2743). De ce fait, le Tribunal ne tiendra pas compte des faits antérieurs à la réaffectation de l'intéressée au poste de chef de l'IAS. En ce qui concerne la période ultérieure — du 1^{er} février au 25 octobre 2006 —, celle-ci était en congé de maladie du 27 février au 8 juin puis n'a travaillé qu'à mi-temps jusqu'au 1^{er} septembre. De plus, elle a démontré qu'elle a soumis en octobre 2006 un rapport provisoire sur une révision du cadre réglementaire de l'OMM. Qui plus est, il n'existe pas de rapport d'évaluation pour la période en question. Aussi le Tribunal ne peut-il considérer comme établie l'«insuffisance totale du travail» de la requérante et ne retiendra pas cet argument.

83. Les points examinés ci-dessus font ressortir quelques exemples de comportement fautif et également le fait que la requérante n'était pas disposée à collaborer pleinement au sein du Bureau du contrôle interne, mais il ne s'ensuit pas pour autant que la décision du 25 octobre 2006 doive être maintenue. Une décision de ne pas renouveler un contrat est une décision de nature discrétionnaire, qui ne peut être annulée que pour des motifs limités, à savoir le fait que la décision est entachée d'irrégularités de procédure, qu'elle repose sur des faits erronés ou que des faits essentiels n'ont pas été pris en compte ou bien que des conclusions manifestement erronées ont été tirées des faits. La requérante soutient que la décision du 25 octobre 2006 devrait être annulée au motif qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire déguisée. Il ressort clairement des termes de la lettre du 25 octobre 2006, notamment lorsqu'il y est dit que les points sur lesquels le Secrétaire général s'est fondé pour prendre sa décision «justifi[ai]ent qu'il soit mis fin au contrat de [la requérante] en vertu des chapitres IX et X du Règlement du personnel», que cette décision avait été prise sur la base de ce qui était considéré comme une faute. Cela est confirmé par le renvoi sans préavis qui a suivi, lequel était fondé sur la mise en garde du 25 octobre 2006 pour que la requérante renonce à sa conduite antérieure, et par l'argument de l'Organisation selon lequel il y aurait eu «comportement fautif systématique». Certes, dans son jugement 1405, le Tribunal a estimé que «[l]e requérant ne saurait se plaindre d'une sanction disciplinaire déguisée à son égard, alors que la procédure disciplinaire n'a pas de pertinence à la question du non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée». Mais il n'en reste pas moins que, lorsque le non-renouvellement repose sur une faute, celle-ci doit être prouvée. Et si la décision n'a pas été précédée par une procédure disciplinaire, l'obligation de bonne foi exige qu'une organisation donne au fonctionnaire concerné au moins la possibilité de répondre aux reproches qui lui sont adressés. En effet, si une telle possibilité n'est pas accordée, l'Organisation risquera de se fonder sur des erreurs de fait, de ne pas tenir compte de faits essentiels ou de tirer des conclusions erronées.

84. En l'espèce, le Secrétaire général n'a pas pris en compte certains faits essentiels, à savoir que la requérante avait été victime d'un harcèlement, qu'elle avait raison de prétendre que sa réaffectation était illégale et qu'il existait des circonstances atténuantes à la communication aux membres du Comité de vérification des comptes de ce que le Secrétaire général a qualifié d'«opinion personnelle» sur la réorganisation des fonctions de contrôle interne. En outre, pour les raisons déjà exposées, il n'a pas été établi que, dans le cadre du long congé de maladie pris par la requérante, celle-ci «n'avait accompli pratiquement aucun travail» depuis sa réaffectation. De plus, dans la mesure où la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée reposait sur le fait qu'elle avait introduit un recours interne et une procédure pour harcèlement, il y avait conclusion erronée car l'introduction de ces procédures ne constituait pas une faute. Aucune autre raison particulière n'ayant été donnée pour justifier la décision de ne pas réintégrer la requérante dans son poste de chef de l'IAS, les mêmes considérations vaudront pour cette décision. Il s'ensuit que la décision du Secrétaire général du 28 septembre 2007 de rejeter le recours interne de la requérante contre sa décision du 25 octobre 2006 doit être annulée.

85. Il y a lieu à ce stade d'examiner les moyens de la requérante concernant les motifs inappropriés dont seraient entachées les décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006. Selon elle, ces décisions ont été prises «à titre de représailles parce qu'elle avait révélé la fraude commise par bon nombre de "copains" du Secrétaire général — des hauts fonctionnaires qui avaient truqué le scrutin afin qu'il soit élu au poste de secrétaire général en mai 2003» et/ou «à titre de représailles contre sa dénonciation des abus commis». Dans le jugement 2742, le Tribunal a rejeté son argument selon lequel la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS était «motivée par le désir de nuire ou de porter préjudice à la requérante parce que le Secrétaire général n'avait pas réussi à entraver son enquête sur la fraude». Et quoique les arguments avancés maintenant ne soient pas identiques à son argument antérieur, ils reposent dans une certaine

mesure sur l'idée qu'à l'époque des faits le Secrétaire général voulait s'assurer que la fraude ne ferait pas l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Il y a lieu de rappeler que les décisions en cause ont été prises en octobre et novembre 2006, soit environ quinze mois après la clôture de l'enquête en application de la décision du Conseil exécutif de l'OMM de juin 2005. De ce fait, il est peu probable que les décisions ultérieures aient en aucune manière été influencées par la volonté d'empêcher qu'une enquête en bonne et due forme ne soit menée sur la fraude. De plus, il ne ressort pas du dossier que, avant la clôture de l'enquête ou à tout autre moment avant l'adoption des décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006, la requérante ait révélé que «la fraude [avait] été commise par bon nombre de "copains" du Secrétaire général [...] qui [avaient] truqué le scrutin afin qu'il soit élu au poste de secrétaire général». Il est vrai qu'elle avait dévoilé en février 2005 que certains des fonds détournés avaient été utilisés dans le cadre du Congrès météorologique mondial durant lequel le Secrétaire général avait été élu, fait qu'il a lui-même reconnu par la suite. Toutefois, la requérante n'a pas établi que, outre son auteur principal, la fraude avait été commise par une ou plusieurs personnes en particulier.

De plus, peu après son élection, le Secrétaire général a chargé la requérante d'enquêter sur la possible implication d'autres fonctionnaires, à la suite de quoi une procédure disciplinaire a été engagée contre trois d'entre eux. La seule preuve de l'embarras qu'a pu ressentir le Secrétaire général au sujet de l'enquête ressort des événements concernant la conseillère juridique principale et, comme déjà signalé, la requérante n'avait fait qu'attirer l'attention sur des circonstances qu'elle estimait suspectes. La seule chose qui s'est produite avant que ne soient prises les décisions en question et qui pourrait éventuellement être qualifiée de «dénonciation d'abus» était la communication de la requérante au Comité de vérification des comptes, dans laquelle elle faisait valoir que la réorganisation des fonctions de contrôle interne était illégale. Bien que ce point ait été invoqué à l'appui de la décision du 25 octobre 2006, il ne permet pas à lui seul de conclure que cette décision ou celle du 3 novembre

a été prise par représailles contre l'intéressée parce qu'elle avait dénoncé des abus ou dévoilé l'implication dans la fraude de personnes autres que son principal auteur. Ces moyens tirés de l'existence de motifs inappropriés sont rejetés.

86. Si les moyens de la requérante concernant des représailles dont elle aurait fait l'objet parce qu'elle avait dénoncé des abus et/ou révélé certains aspects de la fraude en cause sont rejetés, il ne fait pas de doute en revanche que la décision du 3 novembre 2006 a été prise par représailles parce qu'elle avait exercé son droit de demander que la décision du 25 octobre soit réexaminée et avait maintenu ses allégations de harcèlement. C'est ce qui ressort clairement tant de la lettre du Secrétaire général du 3 novembre 2006 que des écritures que l'OMM a déposées dans le cadre de sa réponse. Des représailles motivées par cette raison ne diffèrent en rien de représailles suscitées par la poursuite d'un recours interne, ce qui, comme le Tribunal l'a souligné dans le jugement 2540 au considérant 27, «constitue un détournement de pouvoir flagrant qui justifie l'octroi de dommages-intérêts exemplaires».

87. La requérante soulève d'autres points tendant à établir les motifs inappropriés qui sous-tendent la décision du 3 novembre 2006 et/ou les irrégularités de procédure dont elle serait entachée, notamment en ce qui concerne la procédure de la Commission paritaire de recours. Sur ce dernier point, elle soutient que la procédure était viciée parce que la Commission avait la même composition pour ses trois recours et qu'elle les a examinés ensemble. Rien dans le Règlement du personnel n'empêche cette démarche. De plus, en l'espèce, celle-ci était raisonnable. La procédure n'a pas davantage été invalidée par le fait qu'un conseiller juridique externe a été nommé pour assister la Commission dans ses travaux. En outre, aucune preuve ne vient étayer le reproche que la requérante fait à la Commission d'avoir manqué d'indépendance et de neutralité et d'avoir permis au Secrétaire général d'intervenir dans ses travaux. On ne comprend pas bien pourquoi la Commission n'a pas, comme le demandait la requérante, recommandé la suspension de la décision

du 3 novembre 2006 mais, cette décision devant être annulée et la requérante devant obtenir des dommages-intérêts pour cette raison, il n'y a pas lieu de poursuivre l'examen de la question. De même, le Tribunal n'examinera pas les autres points soulevés par la requérante, notamment le fait que la décision a été prise alors qu'elle était en congé de maladie ou le fait qu'elle n'a pas eu la possibilité de répondre aux allégations formulées à son encontre, dès lors que la prise en considération de ces points n'aurait pas pour effet, en l'espèce, d'augmenter la réparation accordée.

88. La conclusion selon laquelle la décision du 3 novembre 2006 constituait un acte de représailles imputable au fait que la requérante avait maintenu sa plainte pour harcèlement et demandé que la décision du 25 octobre 2006 soit réexaminée ne vaut pas pour cette décision antérieure. S'agissant de cette décision, la requérante soutient qu'elle a été motivée par l'intention de nuire, la mauvaise volonté et le parti pris. Il ressort du dossier qu'au 25 octobre 2006 le Secrétaire général avait nourri une franche hostilité à l'égard de l'intéressée. C'est ce qui ressort de la lettre datée de ce jour et adressée au président du Groupe mixte d'examen, à laquelle il a déjà été fait allusion. Dans cette lettre, il déclarait également :

«[La requérante] n'a pas hésité à s'opposer par tous les moyens aux décisions concernant la réorganisation des services de contrôle interne, y compris en abusant de ses fonctions de vérificateur interne et en formulant des allégations fausses et malintentionnées. Cette réorganisation a beau [...] avoir été demandée instamment, revue et maintenant approuvée par le Conseil exécutif, [la requérante] continue d'affirmer qu'elle est illégale et contraire aux intérêts de l'Organisation.»

Cette déclaration confirme que le Secrétaire général n'a jamais douté de la légalité de sa décision de remplacer l'IAIS par l'IOO, alors qu'il avait certainement des raisons d'en douter en février 2005 lorsque la requérante lui a remis le rapport qu'elle a ensuite adressé au Comité de vérification des comptes. On peut raisonnablement déduire des pièces du dossier que le Secrétaire général était furieux contre elle parce qu'elle avait contesté ce qu'il considérait être une simple «réorganisation». De plus, on peut raisonnablement conclure qu'il estimait que ses agissements relevaient de la mauvaise foi ou,

pour reprendre ses termes, étaient «abusifs et malintentionnés» parce qu'elle avait fait acte de candidature au poste de directeur. En effet, c'est en s'appuyant sur cette candidature que l'OMM soutient que la requérante a agi de mauvaise foi et a employé des «méthodes de maître chanteur».

89. Il y a lieu de conclure que le Secrétaire général, parce qu'il était convaincu à tort de la légalité de la suppression de l'IAIS et ne comprenait pas pourquoi la requérante avait fait acte de candidature au poste de directeur et continué de soutenir que la décision de supprimer l'IAIS était illégale, avait imputé à la requérante vers le 25 octobre divers motifs tendant à indiquer qu'à cette date il était partial à son égard. Il s'ensuit que la décision prise ce jour-là doit être regardée comme étant motivée par de la malveillance. On doit également conclure que la décision illégale du Secrétaire général de réaffecter la requérante au poste de chef de l'IAS, associée au harcèlement qui a eu lieu en 2005 et 2006, a amené celle-ci à imputer divers motifs au Secrétaire général, ce qui a, alors, favorisé davantage la malveillance de ce dernier et a abouti inévitablement à de la méfiance des deux côtés. Toutefois, la culpabilité de la requérante à cet égard n'est pas du même niveau que celle du Secrétaire général car, après tout, c'est elle qui faisait l'objet d'un harcèlement et d'une décision illégale, ce qui a dû avoir un impact désastreux sur sa réputation professionnelle. Des dommages-intérêts pour tort moral seront accordés au titre de la décision du 25 octobre 2006, mais il sera tenu compte de la part de responsabilité qui revient à la requérante eu égard à son propre comportement.

90. Cette dernière soulève d'autres points concernant la décision du 25 octobre 2006 et relève notamment des vices dans la procédure de la Commission paritaire de recours. Pour les raisons exposées au sujet de la décision du 3 novembre 2006, ces points n'ont pas lieu d'être examinés.

91. Dans sa sixième requête, l'intéressée demande des dommages-intérêts pour la publication dans le bulletin d'information mensuel de l'OMM d'une annonce selon laquelle elle avait été «*separated from service*» dans la version anglaise et «démise de ses fonctions» dans la version française. La publication de cette information allait à l'encontre des instructions du Secrétaire général; cependant, même si elle a agi par négligence, l'OMM est responsable du préjudice causé à la réputation et à la dignité de la requérante. A cet égard, il est dit dans le jugement 2720 que «les organisations internationales sont tenues de s'abstenir de tout comportement de nature à porter atteinte à la dignité ou à la réputation de leurs fonctionnaires» (voir également les jugements 396, 1875, 2371 et 2475). Il ressort également du jugement 2720 que cette obligation vaut aussi pour les anciens fonctionnaires.

92. Il ne fait pas de doute que, dans le cadre des dispositions du Règlement du personnel en vigueur à l'époque, les fonctionnaires qui ont lu le numéro de l'*Info* de l'OMM dans lequel l'annonce litigieuse était publiée auront compris que la requérante avait été renvoyée pour faute grave et qu'elle était effectivement coupable de faute grave. Cette publication a donc constitué une atteinte grave à sa réputation professionnelle et à sa dignité. Contrairement à l'avis de la Commission paritaire de recours, on ne saurait défendre une publication de ce type en soutenant qu'elle «ne constituait pas une violation des [...] procédures de l'OMM». La Commission a ajouté qu'elle «ne relev[ait] dans [la] publication aucune atteinte à la vie privée de [la requérante]». Or une publication qui a un effet préjudiciable sur une personne est par essence une publication qui porte atteinte à sa vie privée.

93. Des dommages-intérêts seront accordés pour tort matériel et moral en raison de la publication de l'annonce dans l'*Info* de l'OMM. Toutefois, il sera tenu compte du fait que cette annonce a été publiée par négligence et non par malveillance, qu'elle a été rapidement retirée et que le Secrétaire général a présenté ses excuses à la requérante. Dans le jugement 2720 susmentionné, le Tribunal

a estimé que, s'agissant de l'obligation permanente qu'a une organisation de s'abstenir de tout comportement de nature à porter atteinte à la réputation ou à la dignité de ses fonctionnaires, le Tribunal peut imposer le respect de cette obligation, notamment en ordonnant la publication d'un texte permettant de rétablir la réputation de l'intéressé. C'est, en l'espèce, ce que demande la requérante. Toutefois, le Tribunal est convaincu que son honneur et sa réputation seront suffisamment blanchis par le présent jugement et par l'octroi de dommages-intérêts. Etant donné que l'annonce en question était un acte de négligence et non de malveillance, il n'y a pas lieu d'octroyer les dommages-intérêts exemplaires ou punitifs qu'elle a demandés.

94. La première partie de la troisième requête concerne la déclaration faite à *Fox News* selon laquelle la requérante avait été renvoyée pour faute grave. La deuxième partie concerne les déclarations faites par deux fonctionnaires de l'OMM, dont une adressée à la Commission paritaire de recours au sujet des recours de la requérante contre les décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006. Il convient d'examiner en premier lieu la déclaration à *Fox News*.

95. Entre le 21 et le 26 janvier 2007, plusieurs articles ont paru dans divers journaux, d'abord des journaux suisses puis des journaux d'autres pays, dont les Etats-Unis d'Amérique. Il ressort desdits articles que la requérante a parlé aux représentants de la presse en Suisse et que les médias d'autres pays ont ensuite repris ces articles. Dans ses interviews, la requérante a dévoilé certains aspects de la fraude et de son enquête et a déclaré avoir été victime de harcèlement et de menaces destinés à lui faire modifier ses rapports et supprimer les références qu'elle y faisait à certaines personnes, et avoir finalement été purement et simplement renvoyée. Dans un article de la *Tribune de Genève* du 25 janvier, la requérante a déclaré qu'on lui avait enlevé toutes ses responsabilités avant de la licencier pour différences d'opinions et abus de ses prérogatives. L'*International Herald Tribune* a publié le 26 janvier un article dans lequel il était dit que la requérante «a[vait] depuis lors été renvoyée par

[l'OMM]». Contrairement à ce que soutient la défenderesse, il ne ressort pas des articles en question que la requérante ait «expressément déclaré qu'elle avait été renvoyée sans préavis pour "faute grave" [...] [et] qu'elle l'a[it] fait au plus tard le 26 janvier 2007 [...] avant que *Fox News* ne prenne contact avec l'OMM».

96. L'interview de *Fox News* a été diffusée le 31 janvier 2007. Durant cette interview, la requérante a déclaré que le Secrétaire général l'avait «contrainte à couvrir certaines personnes». Lorsqu'on lui a demandé pourquoi, selon elle, elle avait été renvoyée, elle a répondu «simplement par représailles». Lorsqu'elle a été interviewée ultérieurement, la porte-parole de l'OMM a déclaré : «Je peux vous dire que c'est [pour] faute grave. Cela n'a rien à voir avec l'affaire de la fraude. Rien à voir du tout.» Déclarer qu'une personne a été renvoyée pour faute grave est une manière diffamatoire d'insinuer non seulement que la personne en question a été renvoyée pour faute grave mais encore qu'elle était coupable de la faute grave pour laquelle elle a été renvoyée. Comme on l'a vu, les points supplémentaires sur lesquels l'OMM s'appuie pour justifier la décision de renvoi sans préavis de la requérante ne constituent pas une faute et l'insinuation contenue dans la déclaration à *Fox News* est donc fausse.

97. Selon l'OMM, ce que la requérante a dit à *Fox News* sur les motifs de son renvoi étant faux, «le droit de réponse de l'Organisation l'autorisait à indiquer les motifs juridiques pour lesquels il a été mis fin aux fonctions de l'intéressée sans faire de commentaires sur ces motifs». La défenderesse soutient également que l'intérêt des médias a été «exclusivement éveillé» par le fait que la requérante avait enfreint «les normes les plus fondamentales» de la fonction publique internationale en recourant «au mensonge» et en étant inspirée «par la malveillance», affirmation qui fait référence au fait qu'elle a dévoilé des renseignements confidentiels en rapport avec la fraude. L'Organisation affirme que la requête constitue un abus de procédure. De son côté, la requérante soutient qu'elle a été libérée de l'obligation permanente de confidentialité lorsqu'il a été mis fin illégalement à son engagement.

98. Il ne fait pas de doute qu'un fonctionnaire international est tenu à une obligation de discrétion (voir les jugements 1608 et 1732). Dans le jugement 635, le Tribunal a relevé que la requérante dans l'affaire jugée, qui avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire à la suite de la parution de certains articles de journaux et «qui s'estimait, à tort ou à raison, victime d'une injustice, n'était pas tenue à un secret absolu». Dans ce même jugement, le Tribunal a considéré que :

«[L]es fonctionnaires internationaux disposent, à l'intérieur de leur Organisation, de moyens légitimes et efficaces pour faire connaître leurs points de vue. Les procédures de recours internes organisées, l'existence d'associations ou de syndicats et aussi la possibilité de recourir à des juridictions indépendantes permettent aux agents qui s'estiment victimes d'injustices de faire valoir leurs moyens de défense. Cela explique que [...] les agents des administrations internationales sont quand même tenus à un devoir général de réserve, dont le contenu varie selon le grade de l'agent et en fonction des circonstances.»

99. Dans le cas d'espèce, la requérante avait suivi sans succès les procédures de recours internes pour contester la décision de la réaffecter au poste de chef de l'IAS, sa tentative de faire valoir sa plainte pour harcèlement avait été rejetée comme étant «abusive et malintentionnée» sans qu'il y ait eu enquête et sa demande de réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat avait abouti à son renvoi sans préavis. Dans ces conditions, il est permis de douter qu'elle était toujours tenue à une totale discrétion. Quoiqu'il en soit, ses révélations à la presse en janvier 2007 n'autorisaient pas l'OMM à publier la fausse insinuation diffamatoire selon laquelle elle était coupable d'une faute grave qui avait entraîné son renvoi. Toutefois, et ainsi qu'il a été relevé au sujet de la décision du 25 octobre 2006 de ne pas renouveler le contrat de la requérante, certains aspects du comportement de cette dernière constituaient bien une faute. L'OMM a le droit d'invoquer cette faute pour limiter les dommages-intérêts à payer. Elle est également en droit de s'appuyer sur le fait que la déclaration a été prononcée dans le cadre d'une discussion sur une question d'intérêt public et en réponse à des allégations formulées par l'intéressée.

100. La deuxième partie de la troisième requête concerne trois déclarations. La première figurait dans une lettre portant l'annotation «personnel et confidentiel», datée du 26 janvier 2007 et émanant du conseiller juridique de l'OMM. Elle précisait notamment :

«Le Secrétaire général a pris note avec consternation de votre campagne médiatique qui témoigne d'un comportement incompatible avec la fonction publique internationale.»

La deuxième déclaration se trouvait dans une lettre adressée à la requérante par la chef de la Division des ressources humaines en réponse à une demande que l'intéressée avait formulée pour avoir accès au contenu de sa messagerie électronique professionnelle. Il était dit dans cette réponse :

«Malheureusement, quelques jours après votre visite à l'OMM, des renseignements et des documents officiels, dont des renseignements confidentiels, ont été mal utilisés et divulgués aux médias dans le but de porter préjudice à l'image de l'Organisation et des personnes nommées. Compte tenu de ces événements, l'OMM a le devoir d'empêcher toute autre infraction à vos obligations en tant qu'ancienne fonctionnaire et d'empêcher la divulgation non autorisée de renseignements confidentiels.»

Ces deux déclarations ont été, soit expressément soit implicitement, autorisées par le Secrétaire général qui les a par la suite approuvées dans une lettre du 27 février 2007.

101. La requérante soutient que les déclarations précitées avaient un caractère diffamatoire, que les personnes qui les avaient faites ont abusé de leurs fonctions et qu'en les approuvant le Secrétaire général avait «mis à mal sa réputation personnelle et professionnelle en propageant des rumeurs, des commérages et en la ridiculisant», ce qui constitue du harcèlement selon la définition qui en est donnée dans la note de service n° 26/2003. La diffamation suppose par définition que les propos litigieux soient portés à la connaissance de tiers et non de la personne qui se plaint d'avoir été diffamée. L'argument selon lequel les déclarations en question étaient diffamatoires est donc rejeté. De plus, ces déclarations ayant été soit expressément soit implicitement autorisées par le Secrétaire général, rien ne justifie la conclusion selon laquelle les personnes concernées

ont abusé de leurs fonctions. Par ailleurs, la requérante n'étant plus fonctionnaire de l'OMM depuis le 3 novembre 2006, elle ne peut s'appuyer sur la note de service n° 26/2003. Elle est toutefois en droit d'invoquer l'obligation permanente qu'a l'OMM de respecter sa dignité. Mais, dans un contexte où l'intéressée avait sans l'ombre d'un doute divulgué des renseignements sur la fraude en cause et sur l'enquête qu'elle a menée, les lettres en question ne peuvent raisonnablement être considérées comme enfreignant cette obligation.

102. La troisième déclaration sur laquelle repose la deuxième partie de la troisième requête a été formulée en réponse à une demande de renseignements présentée par la Commission paritaire de recours lorsque celle-ci a examiné les recours internes de la requérante au sujet des décisions du 25 octobre et du 3 novembre 2006. Une partie de ce qui y est dit concernait des points factuels dont l'un était manifestement l'expression d'une opinion. Il a déjà été indiqué qu'un fonctionnaire a une certaine latitude pour présenter des demandes à des organes internes chargés de questions administratives ou d'enquêtes ainsi que pour introduire des recours internes. La même latitude est accordée aux membres de l'administration lorsqu'ils répondent à de telles demandes ou défendent l'Organisation dans le cadre de recours internes. Rien ne prouve que les déclarations faites à la Commission paritaire de recours aient été irréfléchies ou délibérément fausses ou qu'elles aient été gratuitement injurieuses. Il s'ensuit que cette partie de la requête doit être rejetée.

103. Avant d'aborder la question de la réparation, il convient de noter que la requérante a sollicité la tenue de débats oraux ainsi que la production de documents complémentaires. Les faits primaires n'ayant pas été contestés et l'issue des diverses requêtes déposées devant le Tribunal dépendant pour l'essentiel de la qualification juridique qu'il convient de donner à ces faits, il n'y a pas lieu d'ordonner des débats oraux ni la production de documents complémentaires; ces demandes sont donc rejetées.

104. La présente espèce n'est pas une affaire où il faille ordonner la réintégration. En premier lieu, certains des points concernant le comportement de la requérante invoqués devant le Tribunal à l'appui de la décision du 25 octobre 2006 de ne pas renouveler le contrat de l'intéressée auraient pu justifier ce non-renouvellement si la décision avait par ailleurs été exempte de tout vice susceptible d'entraîner son annulation et si l'on pouvait affirmer avec certitude que le harcèlement auquel la requérante avait été soumise n'avait pas contribué à ce comportement. En second lieu, et plus important encore, la relation entre la requérante et l'OMM rend la réintégration impossible dans la pratique.

105. Pour les raisons déjà exposées, la décision du 3 novembre 2006 doit être annulée. Il s'ensuit que l'Organisation devra verser à la requérante l'intégralité du traitement et les autres indemnités et allocations auxquels elle aurait eu droit au grade P.5 à compter du 3 novembre 2006 jusqu'au 31 mai 2007 et, à moins qu'elles n'aient déjà été versées, les indemnités qui lui auraient alors été dues par suite du non-renouvellement de son contrat. Toutes ces sommes seront assorties d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date du paiement. En outre, la requérante a droit à des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 10 000 francs suisses et des dommages-intérêts pour préjudice moral d'un montant de 30 000 francs par suite de la décision de renvoi sans préavis du 3 novembre 2006, cette décision ayant sans aucun doute eu des conséquences graves sur sa réputation professionnelle et sa future capacité de gain.

106. La requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral et matériel par suite de la décision du 25 octobre 2006 de ne pas renouveler son contrat. Dans son évaluation de ces dommages-intérêts, le Tribunal a tenu compte du fait que certains aspects du comportement de l'intéressée ont contribué à cette décision, notamment sa réticence à collaborer pleinement au sein de la nouvelle structure de l'IOO et le fait qu'elle ait transmis une communication à des membres du Département d'Etat des Etats-Unis

d'Amérique. Prenant ces éléments en considération, le Tribunal octroie un montant global de 50 000 francs pour le tort moral et matériel résultant de la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante. Il y a lieu d'accorder à celle-ci des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant total de 50 000 francs pour le harcèlement qu'elle a subi, lequel a eu des conséquences graves sur sa santé. Il y a également lieu de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 15 000 francs pour la publication de l'annonce dans l'*Info* de l'OMM et, étant donné l'ampleur de la diffusion de la déclaration à *Fox News*, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant total de 35 000 francs.

107. La requérante a également réclamé une réparation non pécuniaire pour certains des griefs qu'elle a présentés. Il n'y a pas lieu de déterminer si le Tribunal a le pouvoir d'accueillir ces demandes car celui-ci est convaincu que le préjudice subi par la requérante a été convenablement réparé par le présent jugement et par l'octroi des dommages-intérêts indiqués ci-dessus.

108. La requérante a droit à des dépens, fixés à 25 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général du 4 octobre 2006 est annulée dans la mesure où elle rejetait les allégations de harcèlement formulées par la requérante.
2. La décision du Secrétaire général du 28 septembre 2007 est annulée ainsi que sa décision du 3 novembre 2006.
3. L'OMM versera à la requérante les traitements, allocations et autres indemnités qu'elle aurait perçus au grade P.5 entre le 3 novembre 2006 et le 31 mai 2007 et, à moins qu'elles n'aient

déjà été versées, toutes les indemnités qui lui auraient été dues à ce moment-là au titre du non-renouvellement de son contrat, toutes ces sommes devant porter intérêt au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date du paiement.

4. L'Organisation versera également à la requérante la somme de 190 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort matériel et tort moral et à titre de dommages-intérêts exemplaires, conformément aux considérants 105 et 106 ci-dessus.
5. Elle lui paiera 25 000 francs à titre de dépens.
6. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

OPINION PARTIELLEMENT DISSIDENTE DU JUGE AGUSTÍN GORDILLO

Je souscris aux principaux éléments de la décision majoritaire mais suis en désaccord sur le montant des conclusions pécuniaires. Etant donné les réparations octroyées par d'autres tribunaux administratifs internationaux auxquels j'ai appartenu, je me vois contraint pour ma part de maintenir une certaine parité. Les conclusions d'ordre pécuniaire de la majorité me semblent traduire une réaction quelque peu excessive au fait qu'une personne responsable de la vérification interne et des enquêtes soit en conflit avec l'administration sur la conduite de laquelle elle a entrepris, conformément à sa principale attribution, d'enquêter à la recherche d'une éventuelle fraude ou corruption. Telle était la tâche que cette personne avait acceptée initialement, et ce, à un poste où l'on ne saurait échapper à un certain degré d'hostilité, d'où la nécessité pour la personne qui a accepté ce poste d'être particulièrement qualifiée et préparée pour faire face à cette hostilité. Bien entendu, cela ne justifie pas le harcèlement, mais cela jette un éclairage différent sur le montant des indemnités à octroyer.

Il importe également de tenir compte dans l'évaluation des faits des diverses fautes commises par la requérante, comme cela a été

reconnu à juste titre dans la décision majoritaire. En effet, certaines de ces fautes sont graves, comme celle ayant consisté à fournir des informations au Département d'Etat des Etats-Unis d'Amérique, la désobéissance de l'intéressée, son manque de discrétion, etc., autant d'éléments qui réduisent notablement le niveau de la compensation à laquelle elle peut prétendre. Les fautes n'étaient donc pas toutes du même côté; comme la majorité l'a estimé à juste titre, la requérante a eu une attitude qui, à mon sens, a joué un rôle non négligeable. L'importance de cette «faute concurrente» et la part de responsabilité qu'elle implique doivent être prises en compte de façon appropriée dans la fixation des dommages-intérêts.

S'il convient dès lors de prendre en considération les fautes de la requérante dans leur ensemble pour que la réparation finale soit équilibrée, il en va de même des différents actes de harcèlement. Je ne pense pas en effet que chaque acte distinct de harcèlement doive aboutir à l'octroi de dommages-intérêts séparés, mais j'estime que le harcèlement doit être traité dans son ensemble au même titre que les fautes de la requérante. Sinon, les différentes conclusions feraient l'objet d'un traitement inégal.

Dans ce contexte, j'estime que l'octroi de dommages-intérêts se montant à une année de traitement de base net, qui viennent s'ajouter aux dommages-intérêts déjà octroyés dans le jugement 2742 portant sur un dossier que celui de la présente affaire recouvre en partie, devrait dans l'ensemble constituer une réparation adéquate pour tous les autres faits et conclusions visés dans la présente opinion et dans la décision majoritaire.

En outre, à titre de comparaison, je renvoie au jugement n° 1404 du Tribunal administratif des Nations Unies, dans lequel ce Tribunal, dont je faisais partie, a estimé que «[le requérant] semble avoir été la victime innocente d'une application trop zélée de la [...] politique, menée sous le feu des médias, alors que l'Organisation semblait se trouver dans un état de panique morale». Le Tribunal a octroyé une réparation se montant à une année de traitement de base net pour des accusations beaucoup plus graves et en l'absence de toute

faute concurrente du requérant. Il a également octroyé à ce dernier 5 000 dollars des Etats-Unis à titre de dépenses.

Dans un autre jugement du Tribunal administratif des Nations Unies (jugement n° 1414) adopté en séance plénière, j'ai souscrit à l'opinion séparée du président Flogaitis et ajouté que l'affaire en question était semblable à l'affaire antérieure ayant fait l'objet du jugement 1404, dans laquelle «[l]e Tribunal s'est trouvé confronté à ce qui revenait à un procès mené par la presse dans lequel un membre du personnel a été officiellement désigné à la vindicte publique jusqu'à ce que les autorités découvrent que les accusations portées contre lui étaient sans fondement». La majorité des membres du Tribunal réunis en séance plénière a accordé une réparation inférieure à l'année de traitement de base net que j'ai proposée dans ladite opinion séparée. Les accusations publiques lancées par la presse étaient effectivement très graves car elles laissaient fortement entendre que le requérant avait obtenu à titre privé et donc illégalement des avantages pécuniaires.

En 2005, au Tribunal administratif de l'OEA, un jugement que j'ai cosigné a été rendu, prévoyant à l'unanimité d'octroyer 50 000 dollars comme unique réparation pour des injustices commises au cours de la procédure suivie en vertu du paragraphe 2 de l'article XI du Statut de l'OEA, mais il s'agissait pour le Tribunal administratif de l'OEA d'une décision tout à fait exceptionnelle.*

Dans une autre affaire**, le Tribunal administratif de la Banque interaméricaine de développement, que je présidais à l'époque, a octroyé, comme suite à une plainte pour harcèlement, une réparation de 50 000 dollars, mais c'était il y a vingt ans. Il n'y a pas lieu de déterminer ici à combien cette somme équivaldrait aujourd'hui, mais cela fournit au moins un élément de comparaison.

Ainsi, si l'on ajoute les sommes déjà octroyées par le Tribunal de céans dans le jugement 2742 à celles accordées en application

* Voir Res. 351/2005 à www.oas.org/tribadm/catalog_test/english/hist_05/2005.doc

** <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1075982>

de la décision majoritaire rendue dans la présente affaire et que l'on compare le tout aux sommes octroyées par différents tribunaux, y compris le Tribunal de céans lui-même, lequel, à ma connaissance, n'a jamais octroyé des montants de cet ordre, on relève entre lesdites sommes une disparité notable qui est à l'origine de mes réserves, comme je l'ai expliqué dans les textes que j'ai cités dans mon opinion dissidente relative à un jugement adopté à la présente session (jugement 2860).

A mon avis, il est non seulement souhaitable mais de plus en plus nécessaire du point de vue juridique d'assurer une certaine parité entre les décisions pécuniaires de ce genre rendues par différents tribunaux administratifs internationaux, du moins lorsque le juge signataire est le même. C'est pourquoi j'exprime respectueusement mon désaccord sur le montant des dommages-intérêts octroyés, que je fixerais pour ma part à une année de traitement de base net. J'accorderais à la requérante 5 000 francs suisses à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 14 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, M. Agustín Gordillo, Juge, M. Claude Rouiller, Juge, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
MARY G. GAUDRON
AGUSTÍN GORDILLO
CLAUDE ROUILLER
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET