

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

109^e session

Jugement n° 2910

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} A. S. le 28 août 2008 et régularisée le 27 novembre 2008, la réponse de l'AIEA du 10 mars 2009, la réplique de la requérante du 16 juin, la duplique de l'Agence du 18 septembre, les écritures supplémentaires de la requérante du 9 novembre et les observations finales de l'AIEA à leur sujet du 24 novembre 2009;

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

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

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

A. La requérante est une ancienne fonctionnaire de l'AIEA. Avec effet au 21 juillet 2003, elle avait été nommée, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'un an, au poste de secrétaire de grade G-4 au Bureau des services de supervision interne (OIOS, selon son sigle anglais). En mars 2004, le chef de la Section de la vérification interne des comptes, qui était le supérieur direct de la requérante, écrivit à M. Z., alors directeur de l'OIOS, pour lui recommander de ne pas prolonger l'engagement de cette dernière au-delà de sa date d'expiration, au motif que la qualité de son travail ne s'était pas

améliorée en dépit des avertissements qu'il lui avait adressés. Plus tard ce même mois, le directeur de l'OIOS informa la Division du personnel qu'il appuyait la recommandation de ne pas prolonger l'engagement de la requérante. Le 29 avril, il demanda que son poste soit supprimé et remplacé par un autre, précisant que l'intéressée serait invitée à se présenter à la Division du personnel en vue d'une réaffectation. La requérante se vit néanmoins offrir le 13 mai 2004 une prolongation de son engagement de deux ans. Elle fut avisée quelques jours plus tard qu'elle était réaffectée temporairement au poste de commis à l'Unité de recrutement, avec effet rétroactif au 10 mai.

Dans l'intervalle, la requérante s'était entretenue avec le président du Conseil du personnel à propos d'un incident qui s'était produit le 5 mai et qui, selon elle, constituait un acte de harcèlement de la part de ses supérieurs. Le président lui avait dit qu'il essaierait de trouver une solution par la voie de la médiation et d'obtenir d'eux qu'ils lui présentent des excuses. Par mémorandum du 29 juin 2004, la requérante adressa à la Division du personnel un rapport écrit dans lequel elle indiquait que, dans la matinée du 5 mai, le chef de la Section de la vérification interne des comptes était venu dans son bureau lui demander pourquoi elle ne s'était pas présentée à la Division du personnel, comme elle en avait reçu l'instruction, pour recevoir une nouvelle affectation. Peu de temps après, le directeur de l'OIOS lui avait demandé de se rendre immédiatement à la Division du personnel et, comme elle lui expliquait qu'elle avait rendez-vous avec un fonctionnaire de cette division plus tard dans la matinée, il l'avait invectivée et avait proféré des menaces. La requérante, estimant avoir fait l'objet de harcèlement, demanda qu'une enquête soit diligentée pour faute professionnelle au sens du point B de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel. S'étant enquis le 14 septembre 2004 de la suite donnée à sa demande d'enquête, elle fut informée une semaine plus tard que la question était toujours à l'examen.

À la mi-novembre 2004, la requérante reçut un appel téléphonique d'un fonctionnaire de la Division du personnel, qui lui demanda si elle accepterait des excuses écrites du directeur de l'OIOS pour régler l'affaire. Le 21 décembre, ce dernier adressa à l'intéressée une lettre

dans laquelle, se référant à l'incident du 5 mai, il écrivait ce qui suit : «Je tiens à vous assurer que je n'avais nullement l'intention de vous blesser et je regrette que vous ayez mal interprété mes intentions ou mes remarques.»

Le 3 avril 2006, la requérante s'enquit à nouveau de la suite donnée à sa demande d'enquête. Le directeur de la Division du personnel lui répondit le 12 avril qu'au cours de la conversation téléphonique de novembre 2004 elle avait dit qu'elle accepterait des excuses du directeur de l'OIOS comme règlement du différend. Par conséquent, compte tenu de la lettre du 21 décembre 2004, l'affaire avait été considérée comme réglée et rien d'autre n'avait été fait. Le 12 juin 2006, la requérante objecta qu'elle n'avait pas donné son accord au règlement de l'affaire et demanda que l'enquête sur sa plainte pour faute professionnelle soit rouverte. En juillet, son engagement fut prolongé jusqu'au 31 mars 2007. Le 31 août 2006, elle chercha une nouvelle fois à savoir où en était sa demande de réouverture de l'enquête et, le 13 décembre, elle écrivit au secrétaire de la Commission paritaire de recours, appelant son attention sur le fait qu'elle n'avait pas reçu de réponse de la Division du personnel. Le directeur de ladite division répondit le 19 décembre 2006 qu'à son avis l'Agence avait pris des mesures raisonnables pour répondre à sa demande du 29 juin 2004 et qu'aucun fait nouveau ne justifiait la réouverture de l'enquête.

Le 16 février 2007, la requérante demanda au Directeur général de reconsidérer la décision du 19 décembre 2006 et de lui accorder 35 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral et à titre punitif. Le Directeur général par intérim l'informa le 15 mars 2007 que pour l'administration la décision de clore son dossier avait été prise en décembre 2004 et la réponse du 19 décembre 2006 ne constituait pas une «décision administrative» susceptible de faire l'objet d'un recours au titre de l'article 12.01 du Statut du personnel. Sa demande de réouverture de l'enquête était donc frappée de forclusion. La requérante, dont l'engagement avait entre-temps été prolongé une nouvelle fois jusqu'au 3 mars 2008, saisit la Commission paritaire de recours, renouvelant sa demande de dommages-intérêts pour tort moral et à titre punitif. Dans son rapport du 12 mars 2008, la Commission

conclut que sa demande du 29 juin 2004 n'avait pas été examinée de manière appropriée et qu'aucune «décision administrative» n'avait été prise en décembre 2004. Elle recommandait par conséquent que la demande de la requérante soit traitée conformément aux procédures prévues à l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Elle recommandait également que l'administration révise ces procédures pour que, lorsqu'un cas de harcèlement et de faute professionnelle fait l'objet d'un règlement amiable, le fonctionnaire concerné soit tenu de signer une communication écrite indiquant qu'il accepte ce règlement. Par une lettre du 30 mai 2008, qui constitue la décision attaquée, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de suivre les recommandations de la Commission et qu'il avait donc chargé l'administration de prendre les «mesures voulues».

La requérante saisit le Tribunal le 28 août 2008. Le même jour, son conseil se mit en rapport avec l'Agence pour discuter de la possibilité d'un règlement amiable. L'AIEA répondit le 16 octobre qu'elle examinait la question conformément aux procédures prévues à l'appendice G. Vers la fin de 2008, la requérante s'enquit de la suite donnée à sa demande de réouverture de l'enquête. Elle fut informée par lettre du 15 septembre 2009 que celle-ci était achevée et que, compte tenu de l'impossibilité de se mettre en rapport avec M. Z., l'ancien directeur de l'OIOS, et de la réponse du chef de la Section de la vérification interne des comptes, il avait été décidé de clore le dossier.

B. La requérante soutient que la Commission paritaire de recours puis le Directeur général ont commis une erreur de droit en refusant de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral du fait de la violation de son droit à une procédure régulière. Elle fait observer à cet égard que, selon les conclusions de la Commission, l'Agence n'avait pas respecté les procédures prévues à l'appendice G, et qu'elle-même avait spécifiquement demandé réparation pour ces violations dans le cadre de la procédure de recours interne.

La requérante soutient également que la Commission et le Directeur général ont commis une autre erreur de droit en ne répondant pas sur le fond à sa demande de dommages-intérêts pour le tort moral subi du fait du harcèlement dont elle avait été victime de la part de ses

supérieurs. Selon elle, l'Agence avait admis que la manière dont ceux-ci s'étaient conduits le 5 mai 2004 était constitutive de harcèlement, comme le prouve notamment sa mutation rapide à une autre unité après l'incident. À ses yeux, ces actes de harcèlement sont d'autant plus graves qu'elle était enceinte à l'époque des faits.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée dans la mesure où celle-ci ne lui accordait pas de dommages-intérêts pour harcèlement et de décider lui-même si elle a droit à une telle réparation. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 35 000 euros, ainsi que des dommages-intérêts punitifs pour «les efforts concertés [de l'Agence] visant à [la] priver de son droit à une procédure régulière». Enfin, elle réclame 15 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence affirme qu'elle a bien examiné la demande de la requérante en date du 29 juin 2004 dans le respect de ses procédures. Elle nie qu'il y ait eu un effort concerté pour priver l'intéressée de son droit à une procédure régulière, soulignant qu'elle avait de bonne foi considéré le différend comme réglé par la lettre du 21 décembre 2004. Elle était persuadée que la requérante souhaitait un règlement amiable de l'affaire puisqu'elle avait elle-même abordé la question avec le président du Conseil du personnel, puis confirmé, au cours de sa conversation avec la fonctionnaire de la Division du personnel en novembre 2004, qu'elle accepterait des excuses du directeur de l'OIOS à titre de règlement de l'affaire. En outre, en lui offrant une prolongation de contrat en dépit de la recommandation contraire de ses supérieurs et en la réaffectant rapidement à une autre unité, l'Agence a pris des mesures pour la protéger d'«un environnement de travail difficile».

L'AIEA fait valoir que la requérante n'a pas établi devant la Commission paritaire de recours qu'elle avait droit à des dommages-intérêts pour un préjudice moral dû au harcèlement. Elle estime que le Directeur général a fait la preuve de sa bonne foi en acceptant la recommandation de la Commission tendant à ce que la demande de l'intéressée en date du 29 juin 2004 soit traitée conformément aux procédures établies et souligne que, quand bien

même le harcèlement aurait été prouvé, celle-ci n'aurait pas nécessairement eu droit à réparation, premièrement, parce qu'elle avait été réaffectée à une autre unité en mai 2004 et ne pouvait donc plus être soumise au prétendu harcèlement, deuxièmement, parce qu'il n'était pas possible de sanctionner M. Z., directeur de l'OIOS à l'époque des faits, car celui-ci avait quitté l'Agence, et, enfin, parce que les circonstances de l'affaire ne sont pas d'une nature donnant normalement lieu à une réparation financière.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que le refus de l'Agence de l'informer de l'avancement de l'enquête sur ses allégations de harcèlement constitue une violation continue de son droit à une procédure régulière. Elle note à cet égard que, contrairement à M. Z., le chef de la Section de la vérification interne des comptes est toujours employé par l'Agence et que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, le refus d'enquêter sur des allégations de harcèlement justifie l'octroi de dommages-intérêts. Elle affirme que l'incident du 5 mai 2004 portait à son comble une campagne de harcèlement qui avait commencé à l'automne 2003 et avait abouti à la suppression de son poste. Elle affirme également qu'au cours de la conversation téléphonique de novembre 2004 elle avait fait savoir qu'elle ne pouvait pas considérer les excuses comme mettant un terme au différend tant qu'elle ne les avait pas reçues.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position. Elle fait valoir que, tout au long de l'affaire, la requérante savait que l'enquête suivait son cours. Elle soutient que, celle-ci étant désormais achevée et le dossier clos, les conclusions de l'intéressée tendant à ce que le Tribunal examine ses allégations de harcèlement quant au fond et qu'il lui accorde des dommages-intérêts pour tort moral doivent être rejetées. Elle ajoute qu'une révision de la décision du 15 septembre 2009 ne saurait intervenir dans le cadre de la présente requête.

F. Dans ses écritures supplémentaires, la requérante retire sa conclusion tendant à ce que le Tribunal examine ses allégations de harcèlement quant au fond, mais elle maintient sa demande de

dommages-intérêts pour violation de son droit à une procédure régulière. Elle souligne que l'accès au dossier de l'enquête lui a été refusé et qu'elle a déjà formé une réclamation contre la décision du 15 septembre 2009.

G. Dans ses observations finales, l'Agence prend note que la requérante retire sa conclusion.

CONSIDÈRE :

1. Bien que, dans sa requête, la requérante demande des dommages-intérêts pour le harcèlement dont elle prétend avoir fait l'objet de la part de son supérieur direct et de M. Z., alors directeur de l'OIOS, elle a retiré sa demande tendant à ce que le Tribunal statue quant au fond sur cette conclusion au motif qu'il ne pourra se prononcer sur ce point qu'à l'issue de la procédure de recours interne pour harcèlement. Il reste donc seulement à examiner si la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral du fait que l'AIEA n'a pas suivi les procédures appropriées pour traiter son allégation de harcèlement, ainsi qu'aux dépens.

2. Le prétendu harcèlement aurait eu lieu dans les premiers mois de 2004 et aurait atteint son point culminant avec un incident survenu le 5 mai 2004. Peu de temps après, la requérante s'était entretenue avec le directeur de la Division du personnel, ainsi qu'avec le président du Conseil du personnel, qui lui avait fait savoir qu'il essaierait d'obtenir un règlement amiable du différend en demandant à ses supérieurs de lui présenter des excuses. Toutefois, comme près de deux mois s'étaient écoulés sans qu'elle ait reçu d'excuses, la requérante présenta le 29 juin 2004 un rapport écrit sur l'incident conformément aux dispositions de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel, dans lequel elle accusait ses supérieurs de harcèlement et demandait qu'une enquête soit diligentée pour faute professionnelle.

3. La requérante partit en congé de maternité au début du mois d'août 2004. Le 14 septembre, elle s'enquit de l'avancement de l'enquête. Dans sa réponse, la Division du personnel lui demanda d'être patiente en l'assurant qu'elle serait informée en temps utile.

4. À la mi-novembre, une fonctionnaire de la Division du personnel téléphona à la requérante. Les parties sont en désaccord sur le contenu de cette conversation. La fonctionnaire a demandé à l'intéressée si une lettre d'excuses de M. Z. lui donnerait satisfaction. La requérante maintient avoir répondu que cela dépendrait du contenu de la lettre. L'AIEA rétorque que l'intéressée a déclaré qu'une lettre d'excuses serait suffisante.

5. Dans une lettre du 21 décembre 2004, le directeur de l'OIOS assura la requérante qu'il «n'avai[t] nullement l'intention de [la] blesser et [qu'il] regretta[it] [qu'elle ait] mal interprété [ses] intentions ou [ses] remarques». La Commission paritaire de recours a conclu ultérieurement que l'«administration [de l'AIEA] n'était pas intervenue dans la rédaction ou l'envoi de la lettre» et qu'«il n'était pas évident que la lettre telle qu'envoyée suffise à régler le différend». La requérante déclare ne pas avoir considéré que tel était le cas.

6. La requérante rentra de congé de maternité le 29 janvier 2006 et, le 3 avril, elle s'enquit de l'avancement de l'enquête relative à son allégation de faute professionnelle. Le 12 avril, le directeur de la Division du personnel lui répondit qu'elle avait indiqué au cours de la conversation téléphonique de novembre 2004 qu'elle «accepterait des excuses de M. Z. à titre de règlement de l'affaire», ajoutant que «le différend ayant été réglé de la manière qu'elle avait acceptée, aucune autre mesure n'avait été prise en rapport avec [sa] plainte».

7. Le 12 juin 2006, elle répondit qu'elle n'avait pas accepté le règlement du différend et s'inquiétait de ce qu'aucune mesure n'ait été prise. Elle demanda la réouverture de l'enquête, réitérant cette demande le 31 août puis le 13 décembre dans une lettre de rappel. Le 19 décembre 2006, elle fut informée que le dossier avait été clos et

qu'aucun élément nouveau et concret de nature à justifier la réouverture de l'enquête n'était apparu.

8. Le 16 février 2007, la requérante demanda au Directeur général de reconsidérer la décision du 19 décembre 2006 et de lui accorder 35 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral et à titre punitif. Elle lui demandait également de l'autoriser à saisir directement le Tribunal de céans en cas de décision négative. Ces demandes furent rejetées le 15 mars 2007.

9. La requérante saisit la Commission paritaire de recours, lui demandant de «recommander au Directeur général de [lui] verser des dommages-intérêts pour tort moral et à titre punitif d'un montant de 35 000 [euros]» et de lui rembourser ses frais de procédure.

10. Dans son rapport daté du 12 mars 2008, la Commission convenait avec la requérante que la lettre de M. Z. ne constituait pas des excuses appropriées et jugeait que la position de l'AIEA «laissait à désirer à de nombreux égards». Une allégation de faute professionnelle ayant été officiellement formulée, l'AIEA devait «s'assurer que la question avait été traitée de manière appropriée» conformément aux règles et procédures applicables. En l'occurrence, il s'agissait de «prendre des mesures concrètes pour se mettre en rapport avec [la requérante]» et s'assurer qu'elle considérait le différend comme réglé, au lieu d'interpréter son silence comme une acceptation. La Commission recommandait que l'allégation soit examinée conformément aux procédures établies et que celles-ci soient révisées pour que, en cas de harcèlement ou de faute professionnelle, le règlement amiable éventuel (l'acceptation d'excuses par exemple) soit consigné par écrit.

11. Le 30 mai 2008, le Directeur général informa la requérante qu'il avait accepté les recommandations de la Commission paritaire de recours et allait prendre les mesures appropriées. L'intéressée conteste cette décision dans la mesure où elle rejetait ses demandes de

dommages-intérêts pour tort moral et de remboursement des frais de procédure.

12. Le Tribunal observe que, malgré cette décision du Directeur général, l'AIEA cherche toujours dans ses écritures à justifier ses actes et à excuser son inaction par le silence de la requérante. Dans sa politique en matière de «Prévention et résolution des problèmes liés au harcèlement» telle qu'énoncée dans la note au personnel SEC/NOT/1922, l'Agence déclare qu'elle a à cœur de garantir un environnement de travail libre de toute forme de harcèlement, qu'il ne sera pas toléré sur le lieu de travail et qu'il sera sanctionné par des mesures administratives ou disciplinaires appropriées. La note au personnel encourage par ailleurs les fonctionnaires à traiter les cas de harcèlement conformément à cette politique.

13. La requérante avait droit à ce que sa plainte soit traitée en conformité avec la politique et les procédures prévues à l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Que l'Agence ne l'ait pas fait constitue non seulement une violation de ses propres politiques et règles mais aussi une violation de son devoir de sollicitude envers la requérante. Dans son jugement 2636, le Tribunal a relevé que ce devoir comporte l'obligation de veiller à ce que les allégations de harcèlement «fasse[nt] rapidement l'objet d'une enquête en bonne et due forme». L'Agence essaie de s'exonérer de sa responsabilité pour le délai écoulé entre le 21 décembre 2004, date à laquelle la requérante a reçu une lettre du directeur de l'OIOS, et le 3 avril 2006, date à laquelle elle s'est enquis de la suite donnée à sa demande d'enquête. Toutefois, c'était à l'Agence et non à la requérante de veiller à ce que la question fasse rapidement l'objet d'une enquête en bonne et due forme. De plus, même si des voies de règlement amiable doivent être explorées, il importe que les faits soient rapidement établis pour éviter des retards risquant de compromettre l'enquête. En outre, et quelle que soit la teneur de la conversation téléphonique de la mi-novembre 2004, il appartenait à l'Agence de vérifier que le différend concernant les allégations de harcèlement avait été réglé par la lettre reçue par la requérante, au lieu de se contenter de supposer que tel était le cas.

L'attitude de l'Agence en l'espèce a privé cette dernière d'une possibilité de prouver en temps voulu ses allégations et, en outre, compromis les résultats de l'enquête. Par ailleurs, cette attitude démontre que ces allégations n'ont pas été traitées avec le sérieux qu'elles méritaient, ce qui constitue un affront à la dignité de la requérante. Celle-ci a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros, ainsi qu'à la somme de 3 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure et la procédure de recours interne.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 30 mai 2008 est annulée dans la mesure où elle rejetait la demande de dommages-intérêts pour le tort moral causé par l'inobservation des procédures appropriées et la demande de remboursement des frais de procédure interne.
2. L'AIEA versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
3. Elle lui versera également 3 000 euros à titre de dépens pour la présente procédure et la procédure de recours interne.
4. Le surplus des conclusions est rejeté.

Ainsi jugé, le 14 mai 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 2010.

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