

109^e session

Jugement n° 2944

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} C. C. le 17 octobre 2008 et régularisée le 15 février 2009, la réponse de l'Organisation du 20 avril, la réplique de la requérante datée du 22 mai et la duplique de l'UNESCO du 1^{er} septembre 2009;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'UNESCO, formée par la requérante le 7 mars 2009 et régularisée le 30 avril, la réponse de l'Organisation datée du 27 juillet, la réplique de l'intéressée des 4 et 10 septembre et la duplique de l'UNESCO du 13 octobre 2009;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

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

A. La requérante, ressortissante sénégalaise née en 1949, est entrée au service de l'UNESCO le 1^{er} septembre 1979 pour exercer des fonctions de classe GS-2. Au moment des faits pertinents, elle était classée G-5.

Par lettre du 5 janvier 2004, la propriétaire du logement de la requérante s'adressa à la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines pour solliciter l'intervention de l'Organisation afin d'obtenir le paiement des arriérés de loyer et de frais divers dont

l'intéressée lui était redevable. La directrice en informa celle-ci le 27 janvier 2004 et, tout en lui rappelant les obligations découlant de son statut de fonctionnaire international, l'invita à «régulariser [sa] situation [...] dans les meilleurs délais» et à «agir de façon que l'Organisation ne soit plus impliquée, à l'avenir, dans [se]s obligations d'ordre privé». Le 20 janvier 2006, l'UNESCO l'avisa que, puisqu'elle n'avait pas, malgré les nombreux rappels qui lui avaient été adressés, régularisé sa situation, son cas serait soumis à un comité paritaire de discipline, conformément à la disposition 110.2 du Règlement du personnel, pour conduite non satisfaisante, si elle ne confirmait pas par écrit avant le 1^{er} mars 2006 que l'affaire était définitivement réglée.

Par une note verbale du ministère français des Affaires étrangères en date du 23 juin 2006, l'UNESCO fut informée que le ministère avait été saisi du contentieux opposant la requérante à sa bailleuse et que deux précédentes décisions de justice condamnant l'intéressée à payer des arriérés de loyer étaient restées sans effet. Il avait été décidé, en conséquence, de surseoir à la prorogation du titre de séjour spécial de la requérante tant que la situation ne serait pas régularisée. Le 13 juillet, l'administration de l'UNESCO transmet cette note à la requérante et l'invita à confirmer par écrit, au plus tard le 31 août 2006, le règlement définitif des affaires. Le 22 septembre, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines fit savoir à l'intéressée que le Directeur général avait décidé de soumettre son cas à un comité paritaire de discipline. Les charges retenues à son encontre étaient les suivantes : non-respect de la législation et de l'ordre public de l'État hôte, atteinte à la réputation et à l'image de l'Organisation et infractions aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

Par une autre note verbale, en date du 7 novembre 2006, le ministère des Affaires étrangères fit part à l'UNESCO «du manque de respect manifesté par l'intéressée vis-à-vis des institutions françaises» dans le cadre d'une émission télévisée qui avait mis en évidence que celle-ci n'entendait toujours pas se conformer aux nombreuses décisions de la justice française lui intimant de procéder au paiement

de ses arriérés de loyer, et il demandait à l'Organisation de prendre des mesures pour faire cesser «cette situation anormale».

Le Comité paritaire de discipline se réunit le 17 janvier 2007 et, dans son rapport du 24 janvier, recommanda à l'unanimité au Directeur général, comme mesure disciplinaire, le licenciement de l'intéressée pour conduite non satisfaisante, conformément à l'article 10.2 du Statut du personnel et à la disposition 110.1 du Règlement du personnel. Le Directeur général accepta cette recommandation et la requérante fut informée le 16 février qu'il avait décidé de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement pour conduite non satisfaisante, avec effet au 19 février 2007, tout en lui accordant le paiement de deux mois de salaire à la date de sa cessation de service. Le 27 février, l'intéressée présenta au Directeur général une réclamation contre cette décision, en application de l'alinéa *a*) du paragraphe 7 des Statuts du Conseil d'appel. Celle-ci fut informée par lettre du 18 avril que le Directeur général confirmait la décision de licenciement. Le 19 avril 2007, elle adressa un avis d'appel au Conseil d'appel pour lui notifier le maintien de sa contestation contre la décision de la licencier.

Le 15 février 2008, la requérante présenta une nouvelle réclamation au Directeur général pour demander sa promotion à la classe P-3 et se plaindre du harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part des responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines, ainsi que de la divulgation de faits et données à caractère personnel la concernant, au titre desquels elle demandait réparation. N'ayant pas reçu de réponse, elle adressa, le 17 avril, un avis d'appel au secrétaire du Conseil d'appel. Par lettre du 5 mai 2008, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines informa la requérante que sa réclamation du 15 février était rejetée par le Directeur général comme non fondée en fait et en droit, ainsi que manifestement irrecevable au motif principal que l'intéressée n'avait plus qualité pour présenter une telle réclamation puisqu'elle avait perdu tout lien de droit avec l'Organisation depuis son licenciement. Telle est la décision attaquée dans la première requête.

Le Conseil d'appel se réunit le 18 juin 2008 pour examiner l'avis d'appel du 19 avril 2007. Dans son avis rendu le 11 juillet, il

recommanda au Directeur général de maintenir la décision de licenciement. Il recommanda également que les services compétents versent à la requérante l'équivalent de trois mois de traitement et indemnités en raison du préjudice subi du fait d'«erreurs commises dans le cadre de la procédure administrative relative à son cas». Le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines informa l'intéressée, par courrier du 28 août 2008, que le Directeur général avait décidé de ne suivre que la recommandation du Conseil d'appel tendant à confirmer le licenciement. Telle est la décision attaquée dans la deuxième requête.

B. La requérante soutient dans sa première requête que sa réclamation du 15 février 2008 et par conséquent son avis d'appel du 17 avril étaient recevables. Selon elle, la décision de la licencier «ne bénéficie pas encore de l'autorité de la chose jugée» et elle conserve donc le bénéfice de l'intérêt pour agir qui lui donne «la qualité pour agir». En outre, elle réfute l'argument de l'administration contenu dans la lettre du 5 mai 2008 selon lequel elle aurait attendu presque un an après avoir été licenciée pour présenter la réclamation susmentionnée. Elle explique qu'elle avait déjà fait sa demande de promotion dans sa réclamation du 27 février 2007 et que c'est à cause du délai de réponse de l'administration qu'elle n'a pas pu déposer sa deuxième réclamation plus tôt.

Sur le fond, la requérante s'estime victime d'un «réel blocage de promotion», qu'elle assimile à une sanction disciplinaire déguisée prise en violation de la disposition 110.2 du Règlement du personnel, et elle prétend que l'administration a manqué à son devoir de sollicitude et à son obligation d'agir de bonne foi à son égard.

En outre, elle indique que sa réclamation pour harcèlement moral et divulgation de faits et données la concernant est en réalité une plainte auprès des hautes autorités de l'UNESCO. Ces agissements représentent à ses yeux des fautes graves. En agissant tel qu'ils l'ont fait, les responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines ont porté atteinte au devoir de justice, de loyauté et d'intégrité qu'ils sont tenus de respecter dans la gestion du personnel.

Dans sa deuxième requête, la requérante sollicite du Tribunal la jonction des deux instances afin qu'il ait «une vision globale de son cas». Se prévalant du fait que la décision définitive du 28 août 2008 rejetant son avis d'appel lui a été communiquée en anglais mais qu'elle n'a pas pu la comprendre correctement, et qu'elle n'en a reçu la traduction en français, à sa demande, que le 12 décembre, par une lettre portant le cachet du 8 décembre 2008, elle suggère au Tribunal de retenir l'une de ces deux dates comme celle à partir de laquelle commençait à courir le délai de quatre-vingt-dix jours pour déposer une requête.

Sur le fond, elle affirme qu'elle a été sanctionnée pour non-respect des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux alors que, selon elle, il n'existait pas de texte édictant ces normes à la date où le Comité paritaire de discipline a été saisi puisque ce texte fut publié par le Directeur général le 30 janvier 2007. Or «il n'y a pas d'infraction sans texte». Elle estime que l'Organisation a violé le principe de non-rétroactivité.

Elle soutient que, lors de l'examen de son cas devant le Comité paritaire de discipline, l'administration était surreprésentée, qu'elle n'a pas eu accès au rapport dudit comité, qu'elle n'a donc pas pu fonder son recours devant le Conseil d'appel sur ce rapport et, enfin, que les responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines ont procédé à un détournement de pouvoir et ont fait preuve de parti pris à son égard.

Dans sa première requête, l'intéressée demande au Tribunal de lui accorder une indemnité d'un montant de 150 000 euros en réparation du préjudice et des dommages subis du fait du harcèlement moral et administratif, une indemnité de 300 000 euros en réparation des dommages subis «par [elle] et sa famille du fait de la divulgation intentionnelle des données à caractère personnel la concernant», de condamner l'UNESCO à payer les dépens et à lui verser des intérêts sur les sommes réclamées à compter de la date de la requête.

Dans sa deuxième requête, elle demande l'annulation de la décision de licenciement et la présentation d'excuses écrites de la part de l'UNESCO. Elle réclame le versement de ses traitements du 1^{er}

février 2007 au 5 juin 2009 — date à laquelle elle aurait dû prendre sa retraite — ainsi que le règlement du «préavis» et de toutes les indemnités statutaires. Elle sollicite enfin la réparation du préjudice moral qu'elle évalue à 450 000 euros, le paiement des dépens, ainsi que des intérêts sur toutes les sommes réclamées.

Dans ses deux requêtes, elle demande au Tribunal de recommander sa promotion à la classe P-3 à compter du 1^{er} janvier 2005.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'UNESCO soutient que cette dernière est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne. Elle ajoute que la demande de promotion ne présente aucun lien avec la décision attaquée et est, de ce fait, également irrecevable.

Sur le fond et à titre subsidiaire, la défenderesse fait valoir que le comportement de la requérante, qui, pendant plus de dix ans, n'a pas respecté les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux en ne s'acquittant pas de ses obligations d'ordre privé et a méconnu les injonctions des autorités judiciaires et administratives de l'État hôte, a porté atteinte à la réputation et à l'image de l'UNESCO. La décision de la licencier a été prise suite aux recommandations du Comité paritaire de discipline, conformément aux textes applicables. Elle soutient à cet égard que, selon une jurisprudence bien établie, le Tribunal reconnaît aux organisations internationales un pouvoir d'appréciation pour recourir au licenciement d'un fonctionnaire à titre de mesure disciplinaire si l'organisation «n'a plus confiance en lui et n'est plus certaine qu'il fera honneur à la réputation de son employeur». La défenderesse ajoute que la requérante n'a jamais contesté les faits sur la base desquels son licenciement pour conduite non satisfaisante a été prononcé.

S'agissant de l'allégation de harcèlement moral, l'Organisation s'appuie sur la circulaire administrative n° 2232 du 20 avril 2005 intitulée «Politique de lutte contre le harcèlement», qui donne une définition du harcèlement moral. Elle affirme que les différents mémorandums que l'administration a adressés à la requérante au sujet de son affaire de loyers impayés et de son attitude non conforme aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ne

peuvent constituer un harcèlement moral au sens de ladite circulaire. Elle souligne que la position du Tribunal est limpide en matière de harcèlement moral. À plusieurs reprises, celui-ci a estimé que les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits précis et que c'est à celui ou celle qui s'en estime victime d'en apporter la preuve. Or les allégations de l'intéressée n'ont pas été étayées.

Dans sa réponse à la deuxième requête, l'Organisation déclare ne pas s'opposer à la jonction des deux requêtes, en dépit du fait qu'elles soulèvent des questions juridiques résultant de deux décisions différentes — dont l'une n'est pas attaquable directement devant le Tribunal puisque les voies de recours interne n'ont pas encore été épuisées — et ne portent pas sur les mêmes faits.

S'agissant de la recevabilité, elle fait valoir que la requête est frappée de forclusion car elle a été déposée plus de quatre-vingt-dix jours après la date de la notification officielle de la décision définitive du Directeur général du 28 août 2008. Elle rejette à cet égard l'argument de la requérante selon lequel le délai n'aurait commencé à courir que le 8 décembre 2008, date à laquelle la traduction française de cette décision lui a été communiquée, puisque l'anglais est une langue de travail de l'Organisation et que l'article VII du Statut du Tribunal ne contient aucune exigence en la matière. En outre, la défenderesse considère que les conclusions de cette requête tendant à ce que l'intéressée soit promue à la classe P-3 ne sont qu'une répétition abusive des conclusions présentées dans le cadre de la première requête.

Sur le fond et à titre subsidiaire, l'UNESCO réitère l'argumentation développée dans sa réponse à la première requête concernant la légalité de la décision attaquée qui, selon elle, a été prise en conformité avec les règles et procédures applicables.

En outre, l'UNESCO indique que le texte édictant les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux était publié et en libre accès sur son site Intranet. Elle estime donc que la requérante ne peut se prévaloir ni du principe de non-rétroactivité ni de son ignorance pour ne pas satisfaire à ses obligations d'ordre privé et professionnel.

D. Dans ses répliques, la requérante affirme avoir respecté les dispositions des Statuts du Conseil d'appel et que, si les voies de recours interne n'ont pas été épuisées, la faute en incombe entièrement à l'administration. Par ailleurs, elle réfute l'argument de la défenderesse selon lequel elle aurait prétendu que sa deuxième requête était recevable car introduite dans le délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la communication de la traduction de la décision du 28 août 2008. Elle précise qu'elle a simplement fait «une suggestion au Tribunal» et démontré la longueur des délais de réponse de l'Organisation. Elle réitère son moyen selon lequel la sanction qui lui a été infligée n'était fondée sur aucun texte.

En sus des conclusions présentées dans sa première requête, elle demande au Tribunal de prendre des sanctions «sévères et exemplaires» contre l'UNESCO et d'alerter les États membres sur «les pratiques inacceptables» des responsables de l'administration.

E. Dans ses dupliques, l'Organisation maintient intégralement sa position. Elle rejette l'allégation de la requérante selon laquelle son licenciement ne serait pas fondé sur un texte. La décision de la licencier a été prise sur le fondement des Statut et Règlement du personnel. Elle ajoute que les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, que ce soit dans leur ancienne version ou celle rééditée de 2007, étaient bien opposables à la requérante. De plus, elle indique que le rapport du Comité paritaire de discipline a été communiqué à l'intéressée bien que les textes en vigueur ne le prévoient pas.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été recrutée par l'UNESCO le 1^{er} septembre 1979, à la classe GS-2, en qualité d'audio-dactylographe à la Section de la traduction française du Bureau des conférences, des langues et des documents. À la date des faits en litige, elle était classée G-5 et exerçait les fonctions de secrétaire à la Division des systèmes informatiques et des télécommunications du Secteur de

l'administration. L'intéressée aurait normalement dû être admise au bénéfice de la retraite à compter du 5 juin 2009.

2. En janvier 2004, les services de l'UNESCO reçurent un courrier de la propriétaire du logement occupé par la requérante visant à ce qu'ils interviennent en vue d'obtenir le paiement d'arriérés de loyer et de frais divers que l'intéressée lui devait. Par un mémorandum du 27 janvier 2004, la directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines, après avoir rappelé à l'intéressée que son «statut de fonctionnaire international [lui] impos[ait] d'avoir en toute circonstance une conduite irréprochable (article 1.4 du Statut du personnel) et, notamment, d'honorer [se]s obligations financières», invita celle-ci à «régulariser [sa] situation en ce qui concerne cette affaire dans les meilleurs délais» et à «agir de façon que l'Organisation ne soit plus impliquée, à l'avenir, dans [se]s obligations d'ordre privé».

3. La requérante n'ayant cependant entrepris aucune démarche utile à cet effet, la propriétaire saisit une nouvelle fois l'UNESCO en lui transmettant la copie d'une ordonnance de référé du Tribunal d'instance de Gonesse en date du 15 septembre 2003, par laquelle celle-ci avait été condamnée, conjointement avec son ancien époux, à verser les arriérés de loyer litigieux. Puis l'Organisation se vit notifier par ledit tribunal, le 30 avril 2004, un acte de saisie des rémunérations de l'intéressée en vue du remboursement de cette dette, qui fut ultérieurement suivi de plusieurs autres actes de procédure ayant le même objet.

4. Tout en refusant de donner suite à ces différentes injonctions, qui se heurtaient tant à l'immunité reconnue à l'UNESCO en vertu des articles 6 et 14 de l'Accord relatif au Siège de l'UNESCO et à ses privilèges et immunités sur le territoire français qu'à l'alinéa f) de la disposition 103.19 du Règlement du personnel prohibant toute saisie sur les traitements des fonctionnaires, l'Organisation rappela cependant vigoureusement la requérante à ses devoirs. C'est ainsi que, par plusieurs mémorandums successifs qui lui furent adressés entre mars 2004 et janvier 2006, celle-ci fut à nouveau invitée, avec une insistance

croissante, à se conformer à ses obligations d'ordre privé et à respecter les lois de l'État hôte de l'Organisation. Alors même que ces différents mémorandums lui impartissaient des délais pour régulariser sa situation et précisèrent même, à compter de mars 2005, que le non-respect du délai entraînerait des mesures disciplinaires, l'intéressée se borna à répondre régulièrement à l'Organisation qu'elle s'efforçait d'œuvrer au remboursement de ses dettes, sans que les engagements ainsi pris soient jamais suivis d'effets concrets.

5. Cependant, le ministère français des Affaires étrangères ne manqua pas, de son côté, d'attirer l'attention de l'UNESCO sur le caractère inacceptable que revêtait, à ses yeux, le comportement de la requérante. Dans une note verbale du 21 octobre 2005, il souligna ainsi, en particulier, que l'article 28 de l'Accord de Siège faisait obligation à l'Organisation de prendre des dispositions pour contribuer à régler les différends impliquant ses fonctionnaires jouissant de l'immunité liée à cette qualité. En outre, par une nouvelle note verbale en date du 23 juin 2006, le ministère informa l'UNESCO de l'existence d'autres jugements rendus par des juridictions françaises en 1994 et 1997 ayant déjà condamné la requérante dans des affaires similaires de loyers impayés impliquant d'autres propriétaires. Cette même note annonçait d'ailleurs qu'il avait été décidé, en vue de contraindre l'intéressée à s'acquitter de ses obligations, de surseoir à la prorogation du titre de séjour spécial en France dont elle disposait en sa qualité de fonctionnaire international.

6. À la suite de la réception de cette dernière note, le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines adressa à la requérante un nouveau mémorandum, en date du 13 juillet 2006, dans lequel il soulignait derechef que «[sa] conduite dans ces affaires d'ordre privé dénot[ait] un manquement inacceptable à l'article 1.4 du Statut du personnel et aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, avec [l]es conséquences graves que cela engendr[ait] sur l'image de l'Organisation auprès de l'État hôte». Ce mémorandum impartissait à l'intéressée un ultime délai, expirant au 31 août suivant, pour procéder au règlement définitif des affaires en cause.

7. Par une ordonnance du Tribunal administratif de Paris rendue en référé le 29 juillet 2006, le ministre français des Affaires étrangères se vit enjoindre de proroger, dans un délai de sept jours à compter de ladite ordonnance, le titre de séjour spécial de la requérante, au motif que rien ne permettait à cette autorité de refuser de délivrer un tel titre à un fonctionnaire de l'UNESCO. Toutefois, il était notamment précisé, dans cette ordonnance, que celle-ci ne faisait pas obstacle à ce que le ministre ne renouvelle en l'espèce le titre sollicité que pour une durée réduite afin que «l'UNESCO tire le cas échéant, en sa qualité d'employeur, dont l'image est nécessairement atteinte par le comportement de son agent, toutes les conséquences sur le plan disciplinaire d'une situation de non-paiement des arriérés de loyers et de charges qui perdurerait».

8. Le ministre des Affaires étrangères ayant, sur ce fondement, délivré à la requérante un titre de séjour spécial d'une durée limitée à un mois, le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines adressa à celle-ci un nouveau mémorandum, en date du 11 août 2006, l'informant que, «[c]ompte tenu de l'urgence que revêt[ait désormais] cette affaire privée», ce bureau se «trouvera[it] contraint» de recommander au Directeur général la soumission de son cas à un comité paritaire de discipline «pour conduite insatisfaisante».

9. Par un mémorandum du 22 septembre 2006, la requérante, qui n'avait toujours pas apuré ses dettes, fut informée de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre devant un comité paritaire de discipline, pour non-respect de la législation et de l'ordre public de l'État hôte, atteinte à la réputation et à l'image de l'Organisation et infractions aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

10. À la suite de l'évocation de l'affaire des loyers impayés de la requérante dans une émission d'une chaîne de télévision française diffusée le 27 octobre, le ministère des Affaires étrangères adressa à l'UNESCO, le 7 novembre 2006, une note verbale dans laquelle il relevait notamment que «[c]ette dimension nouvelle donnée à cette

affaire sembl[ait] de nature à porter atteinte à la réputation même de l'Organisation, du fait du manque de respect manifesté par l'intéressée vis-à-vis des institutions françaises».

11. Dans son rapport en date du 24 janvier 2007, le Comité paritaire de discipline, qui admit le bien-fondé de l'ensemble des charges retenues contre la requérante, recommanda à l'unanimité que celle-ci se voie infliger la mesure disciplinaire de licenciement prévue par l'article 10.2 du Statut du personnel et par la disposition 110.1 du Règlement du personnel. Par une décision du 16 février 2007, le Directeur général, se conformant à cet avis, prononça donc ce licenciement, à compter du 19 février suivant, tout en accordant par ailleurs à l'intéressée le versement de deux mois de salaire pour tenir compte du fait que cette mesure prenait effet sans préavis.

12. La réclamation formée par la requérante contre la sanction ainsi prononcée ayant été rejetée, l'affaire fut portée devant le Conseil d'appel, qui, dans son avis en date du 11 juillet 2008, recommanda à l'unanimité de confirmer la décision contestée. Toutefois, par une majorité de trois voix contre deux, le Conseil recommanda également que l'intéressée se voie attribuer l'équivalent de trois mois de traitement et indemnités à raison d'«erreurs commises dans le cadre de la procédure administrative relative à son cas» — erreurs dont les membres minoritaires contestèrent la réalité dans des opinions dissidentes.

13. Par une décision du 28 août 2008, le Directeur général, ne se conformant à l'avis du Conseil d'appel que sur le premier de ces deux points, rejeta le recours de la requérante. C'est la décision que l'intéressée a déférée au Tribunal de céans par sa deuxième requête.

14. Dans le cadre de la procédure ayant précédé cette décision, la requérante avait cependant fait valoir qu'elle avait été indûment privée, selon elle, du bénéfice d'une promotion et avait demandé, en conséquence, à être promue à la classe P-3 à compter du 1^{er} janvier 2005. Elle avait, par ailleurs, critiqué avec virulence le comportement

des responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines, qu'elle accusait d'avoir délibérément commis de graves fautes à son égard. Elle estimait en effet être victime d'un harcèlement moral et administratif de la part de ces fonctionnaires et soutenait, en outre, que ceux-ci avaient sciemment divulgué à des tiers des informations confidentielles à son sujet dans l'intention de lui nuire.

15. L'UNESCO ayant fait valoir, dans ses observations écrites soumises au Conseil d'appel, que cette argumentation soulevait un litige distinct de celui relatif à la contestation de la mesure disciplinaire infligée à la requérante, cette dernière présenta, le 15 février 2008, une deuxième réclamation portant spécifiquement sur ces différents points.

16. Par une décision du 5 mai 2008, le Directeur général rejeta cette réclamation, aux motifs que celle-ci était non seulement dénuée de fondement, mais irrecevable à divers titres. Parmi les irrecevabilités ainsi invoquées figurait notamment celle tenant à ce que la requérante n'était plus membre du personnel de l'Organisation depuis le 19 février 2007, du fait de son licenciement, et n'avait donc plus qualité pour présenter une telle réclamation.

17. N'ayant pu obtenir du Conseil d'appel qu'il réexamine cette décision, la requérante attaqua donc directement celle-ci devant le Tribunal de céans. Tel est l'objet de sa première requête.

18. L'intéressée a sollicité, dans sa deuxième requête, l'organisation d'un débat oral. Eu égard à l'abondance et au contenu très explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime cependant pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

19. La jonction des deux requêtes a été sollicitée par la requérante et ne suscite pas d'objection de la part de la défenderesse, qui s'en remet sur ce point à la sagesse du Tribunal. Ces requêtes, qui comportent certaines conclusions communes et reposent en partie sur les mêmes éléments d'argumentation, sont, dans une grande mesure,

interdépendantes. Le Tribunal estime qu'il y a donc lieu de les joindre pour statuer sur celles-ci par un seul jugement.

20. Le Tribunal observe d'abord que la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que l'accès aux voies de recours interne offertes par l'Organisation lui a été dénié lorsqu'elle a introduit sa réclamation du 15 février 2008. L'article 11.1 du Statut du personnel, la disposition 111.1 du Règlement du personnel et les Statuts du Conseil d'appel réservent en effet le bénéfice de ces voies de recours aux seuls «membres du personnel». Or, ainsi que le Tribunal a déjà eu récemment l'occasion de le juger à propos des textes statutaires d'une autre organisation internationale usant de ces mêmes termes, la référence ainsi faite aux «membres du personnel» ne saurait s'interpréter comme visant également les anciens membres du personnel (voir le jugement 2840, aux considérants 18 à 21). En outre, et contrairement à ce que soutient la requérante, la circonstance que la décision du 16 février 2007 ayant prononcé son licenciement faisait elle-même l'objet d'un recours ne privait nullement celle-ci de son caractère exécutoire. La requérante ne pouvait donc effectivement avoir accès à la procédure de recours interne pour contester une décision postérieure à la date d'effet de son licenciement. Pour autant, elle n'en est pas moins en droit de s'adresser directement au Tribunal de céans, dont la compétence s'exerce, aux termes de l'article II, paragraphe 6 *a*), de son Statut, à l'égard de tout fonctionnaire, «même si son emploi a cessé».

21. À l'appui de la contestation de son absence de promotion à la classe P-3, que le Tribunal examinera en premier lieu, la requérante fait essentiellement valoir que ses aptitudes professionnelles avaient fait l'objet, tout au long de sa carrière, d'évaluations favorables et qu'elle avait apporté, tant par certaines initiatives personnelles que par la participation à divers groupes de travail, une contribution utile au fonctionnement de l'Organisation.

22. Il convient, à cet égard, de rappeler qu'en vertu de la jurisprudence constante du Tribunal, les fonctionnaires internationaux

ne peuvent se prévaloir d'aucun droit à promotion (voir, par exemple, les jugements 1207, au considérant 8, ou 2006, au considérant 12) et que les décisions prises en la matière, qui relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de l'Organisation, ne sont soumises qu'à un contrôle limité (voir, par exemple, les jugements 1670, au considérant 14, ou 2221, au considérant 9).

23. En l'espèce, il est exact que la manière de servir de la requérante au cours de sa carrière avait donné lieu — abstraction faite des considérations ayant conduit à l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre — à des évaluations plutôt favorables. Mais ce constat ne saurait aucunement suffire à convaincre le Tribunal que le refus de promouvoir l'intéressée à la classe P-3 révélerait l'existence d'une erreur manifeste commise dans l'appréciation de ses mérites. Contrairement à ce que soutient la requérante, la décision de ne pas lui accorder une telle promotion, que rien n'imposait, ne méconnaissait nullement par elle-même l'alinéa a) de la disposition 104.11 *bis* du Règlement du personnel, selon lequel «[l']évaluation des services est un élément fondamental du développement de la carrière des membres du personnel». Cette conclusion est d'autant plus justifiée que la classe à laquelle aspirait en l'occurrence l'intéressée était, du reste, très nettement supérieure à celle dans laquelle elle était placée et relevait, pour sa part, du cadre des services organiques. Dans ces conditions, la requérante n'est fondée à soutenir ni que ce refus de promotion constituerait une sanction disciplinaire déguisée, ni qu'il procéderait d'un traitement discriminatoire à son endroit, ni, enfin, qu'il caractériserait un manquement de l'Organisation au principe de bonne foi, à son devoir de sollicitude à l'égard de ses fonctionnaires ou à son obligation de traiter ceux-ci avec dignité.

24. En ce qui concerne le harcèlement moral et administratif qu'elle estime avoir subi, la requérante fait valoir qu'elle aurait été victime d'une animosité personnelle de la directrice et du directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines. Ces derniers auraient ainsi, selon elle, ourdi un «complot» et monté une «machination» à son égard en procédant notamment à une

«exploitation opportuniste de [s]es difficultés financières privées et des lettres de créanciers adressées à [s]on employeur».

25. Mais force est de constater que la réalité d'un tel harcèlement, dont la preuve incombe au fonctionnaire qui l'invoque (voir, par exemple, les jugements 2100, au considérant 13, ou 2370, au considérant 9), n'est aucunement corroborée par l'examen du dossier.

26. La requérante se plaint, à cet égard, du caractère répétitif et du contenu comminatoire des mémorandums qui lui ont été successivement adressés en vue de l'inviter à régler ses dettes sous peine de poursuites disciplinaires. Elle estime, en particulier, que l'envoi à son domicile pendant ses congés d'été de celui daté du 11 août 2006 était inutilement offensant, dès lors que cette démarche ne suivait que de quelques semaines le précédent avertissement dont elle avait fait l'objet le 13 juillet 2006. Mais la multiplicité des mémorandums en cause avait pour seule origine le fait que la requérante négligeait de régulariser sa situation dans les délais qui lui étaient impartis par chacun d'entre eux. Quant à l'envoi de celui du 11 août 2006, il résulte de la chronologie des faits ci-dessus rappelés qu'il s'expliquait par l'urgence créée par la décision du ministère français des Affaires étrangères de limiter à un mois la prolongation du titre de séjour spécial de l'intéressée en France.

27. De même, l'allégation de la requérante selon laquelle les fonctionnaires mis en cause auraient incité la propriétaire de son logement à s'adresser à l'UNESCO, puis à informer de son cas le ministère des Affaires étrangères et le journaliste ayant réalisé l'émission de télévision précédemment évoquée, ne saurait être retenue. D'une part, en effet, il ressort du dossier que c'est, tout au contraire, la bailleresse elle-même qui a saisi l'Organisation de ses difficultés, au grand dam de cette dernière. D'autre part, rien ne vient confirmer que cette personne aurait été guidée dans ses démarches par les fonctionnaires susmentionnés et une telle affirmation apparaît même d'autant moins vraisemblable que l'intérêt de l'Organisation

était, à l'évidence, de donner précisément le moins d'écho possible à cette affaire.

28. Ni le fait, nullement anormal, que les agents de sécurité du Siège aient été informés que la requérante n'était plus autorisée à accéder aux locaux après son départ de l'UNESCO ni la circonstance que le Service médical de l'Organisation — que la requérante n'allègue pas avoir particulièrement sollicité — ne se soit préoccupé de son état de santé que peu de temps avant son licenciement, ne caractérisent davantage l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de l'intéressée. Enfin, si la requérante se plaint de ne pas avoir perçu la rémunération qui lui était due pour la période comprise entre le 1^{er} et le 18 février 2007, il résulte de l'instruction qu'il s'agissait d'un retard de paiement ayant pour seule origine une carence de l'intéressée elle-même, qui, faute d'avoir remboursé des prêts contractés auprès du Service d'épargne et de prêt du personnel de l'UNESCO, n'avait pas respecté les formalités de cessation de service prévues au paragraphe C.1 du point 2905 du Manuel administratif de l'UNESCO.

29. Enfin, le Tribunal relève que la requérante n'a jamais introduit de plainte pour harcèlement moral, ainsi que le lui permettaient les dispositions de la circulaire administrative n° 2232 du 20 avril 2005 portant «politique de lutte contre le harcèlement», pendant toute la période où elle était au service de l'UNESCO. Ce n'est qu'à l'occasion de la procédure disciplinaire diligentée à son encontre qu'elle a formulé des accusations à ce sujet contre les fonctionnaires en charge de conduire la procédure en cause, ce qui ne peut que contribuer à altérer la crédibilité de ses allégations.

30. L'argumentation de la requérante relative à la divulgation illicite d'informations à caractère personnel n'est pas davantage fondée. Sur ce point, l'intéressée soutient que les services de l'Organisation auraient, depuis le milieu des années 1990 et de façon «plus intense et systématique» à compter de 2004, divulgué des données à caractère personnel la concernant à différents tiers, au nombre desquels

compteraient notamment des fonctionnaires de l'UNESCO, les organes représentant son État d'origine en France et des membres de sa famille. Elle fait également valoir que le contenu des courriers confidentiels qui lui étaient adressés était, lui aussi, régulièrement porté à la connaissance de tiers.

31. Mais force est de constater, là encore, que la matérialité de ces faits n'est aucunement établie. Il ne ressort en effet d'aucune pièce du dossier que l'Organisation ait communiqué des données à caractère personnel relatives à l'intéressée à des personnes qui n'auraient pas eu à en connaître ou qu'elle ait divulgué, sous quelque forme que ce soit, des informations figurant dans des courriers qui lui étaient destinés.

32. En ce qui concerne plus spécifiquement l'émission télévisée du 27 octobre 2006, il n'est en outre guère crédible, ainsi qu'il a déjà été relevé plus haut, que l'Organisation ait cherché à favoriser une telle initiative, dès lors que la médiatisation de l'affaire ne pouvait que nuire à son image auprès de l'opinion publique de l'État hôte. Au surplus, la requérante relève elle-même dans ses écritures que cette émission a en tout état de cause été diffusée dans des conditions préservant son anonymat.

33. Enfin, si l'intéressée laisse également entendre que des informations à son sujet auraient été diffusées à l'initiative du ministère français des Affaires étrangères, il ne relève évidemment pas de la compétence du Tribunal de céans de connaître de la mise en cause des autorités politiques ou administratives d'un État.

34. Sur ces bases, il convient, en dernier lieu, d'examiner la légalité de la sanction de licenciement prononcée à l'encontre de la requérante.

35. À l'appui de la contestation de cette décision, l'intéressée soulève d'abord divers moyens touchant à la régularité de la procédure suivie.

36. Elle reproche à la directrice et au directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines de ne pas l'avoir reçue préalablement à l'engagement de la procédure disciplinaire. Mais, contrairement à ce qu'elle soutient, le droit d'être entendu dont jouit tout fonctionnaire n'inclut pas celui de bénéficier d'un entretien avec les responsables de son choix et les autorités en cause n'étaient nullement tenues d'organiser un tel entretien, que l'intéressée n'allègue d'ailleurs pas avoir sollicité à l'époque.

37. Selon la requérante, le mémoire et les pièces qu'elle avait remis à l'Organisation à l'intention du Comité paritaire de discipline le 17 janvier 2007, soit le jour même de la réunion de celui-ci, n'auraient pas été effectivement pris en considération par cette instance. Cette affirmation est cependant manifestement infondée, car il ressort de la lecture du rapport établi par le Comité que ses membres ont bien pris connaissance des éléments ainsi produits, lesquels sont expressément mentionnés et commentés dans ce rapport.

38. La requérante soutient que la délibération du Comité paritaire de discipline aurait été viciée par le fait que le Bureau de la gestion des ressources humaines y était surreprésenté. Elle fait en effet valoir que trois des fonctionnaires de ce bureau ont assisté à la séance, alors que, selon elle, le Règlement intérieur du Comité ne prévoit la présence que d'un seul représentant de celui-ci. Il convient d'abord de relever que l'un des fonctionnaires en cause n'assistait pas à la réunion en tant que représentant dudit bureau, mais, en réalité, en qualité de secrétaire du Comité, conformément à l'article 5 du Règlement intérieur. En outre, si l'alinéa a) de l'article 6 de ce règlement vise certes, parmi les personnes qui peuvent assister aux réunions du Comité, «le représentant du Bureau du personnel», cette disposition ne saurait être interprétée comme faisant obstacle à ce que ce bureau soit représenté par plus d'un fonctionnaire. Une interprétation en sens inverse serait en effet trop restrictive, dans la mesure notamment où elle ne manquerait pas de gêner, dans la pratique, le bon fonctionnement d'un tel comité. Elle serait en outre d'autant moins justifiée que la disposition en question ne concerne pas la composition même de cette instance

paritaire, mais la simple détermination des personnes autorisées à assister à ses séances.

39. La requérante allègue que le directeur par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines aurait fait une déclaration au cours de la réunion du Comité, alors qu'il ne figurait pas parmi les représentants de l'Organisation autorisés à y assister. Mais la défenderesse conteste, sans être utilement contredite par l'intéressée, la matérialité même de cette déclaration, qui ne saurait dès lors être tenue pour établie.

40. La requérante croit déceler une irrégularité dans le fait que l'Organisation a ajouté au dossier soumis aux membres du Comité paritaire de discipline, au cours de la procédure, quelques pièces complémentaires. Mais rien ne s'opposait en l'occurrence à la production de ces documents, dès lors que ceux-ci pouvaient être de nature à éclairer le Comité dans ses délibérations et qu'ils ont, par ailleurs, été également communiqués à l'intéressée.

41. Celle-ci se plaint de ne pas avoir été entendue par le Comité paritaire de discipline. Cependant, il ressort du dossier que cette circonstance résulte de son propre fait, dans la mesure où l'intéressée avait été dûment convoquée à la réunion du Comité et était même présente sur les lieux le jour de la réunion, mais a volontairement choisi, de sa seule initiative, de ne pas prendre part aux débats. En outre, si elle tente de justifier cette attitude par des problèmes de santé, cet argument ne saurait être pris en considération, dès lors qu'il lui était loisible de désigner un membre du personnel pour la représenter et que cette réunion avait en outre déjà été reportée, pour des raisons qui lui sont imputables, à deux reprises.

42. Enfin, l'intéressée soutient que les droits de la défense auraient été violés du fait qu'elle n'avait pas reçu communication du rapport du Comité paritaire de discipline et a ainsi été privée de cette pièce essentielle lors de la préparation de son recours devant le Conseil d'appel. Il est exact que, conformément à la procédure prévue au point

3005.15 du Manuel administratif de l'UNESCO, le rapport du Comité n'a été transmis qu'au seul Directeur général. Or la requérante est effectivement fondée à faire valoir qu'elle était en droit d'obtenir communication de ce rapport. Le caractère confidentiel reconnu à celui-ci par l'alinéa f) de la disposition 110.2 du Règlement du personnel ne saurait en effet être opposé au fonctionnaire concerné lui-même (voir, sur ce point, le jugement 2229, au considérant 3 b)). Mais, si l'Organisation n'aurait ainsi pu légalement refuser de communiquer ce rapport à la requérante, elle n'était pas pour autant tenue de le lui transmettre spontanément. Or, force est de constater que l'intéressée n'avait, en l'espèce, formulé aucune demande tendant à obtenir que ce document lui fût adressé. Au surplus, il convient de souligner que la requérante a ultérieurement reçu communication du rapport en cause dans le cadre de l'instruction de son recours devant le Conseil d'appel et qu'elle a ainsi bien été mise à même de prendre en considération ce document pour préparer les observations qu'elle soumettrait à cette instance.

43. Critiquant en outre le bien-fondé de la sanction prise à son encontre, la requérante conteste d'abord la matérialité des faits qui lui sont reprochés ainsi que la qualification de faute grave qui leur a été reconnue.

44. Si l'intéressée ne nie pas la réalité de ses dettes en tant que telle, elle fait cependant valoir que cette situation ne procéderait pas de sa volonté délibérée, mais de difficultés financières récurrentes, et que la responsabilité du remboursement des sommes en cause incomberait aussi, pour partie, à son ancien époux, qui s'était porté caution à son égard. Mais aucune de ces circonstances ne saurait retirer aux faits en cause leur caractère de faute grave, qui doit être retenu dès lors que se trouve de toute façon établi, à charge de l'intéressée, un comportement objectivement incompatible avec ses obligations professionnelles (voir, par exemple, les jugements 1363, au considérant 32, ou 1960, au considérant 6).

45. La requérante conteste ensuite que les faits qui lui sont reprochés constitueraient, comme l'a considéré le Directeur général, un manquement à son devoir de respect de la législation et de l'ordre public de l'État hôte. Ce moyen est dénué de toute pertinence. En s'abstenant, pendant une période de plus de dix ans, de s'acquitter de sommes dues à des créanciers et en ne se conformant pas à plusieurs décisions de justice l'ayant condamnée à respecter ses obligations, l'intéressée, fonctionnaire internationale, a, à l'évidence, manqué au respect dû aux lois et aux institutions locales ainsi qu'à l'ordre public de l'État hôte, au sens où cette notion doit être ici entendue.

46. De même, c'est en vain que la requérante soutient que son comportement n'aurait pas porté atteinte à la réputation et à l'image de l'UNESCO. Celles-ci ne pouvaient en effet, tout au contraire, qu'être ternies par l'attitude ainsi adoptée par un des fonctionnaires de l'Organisation. Les notes verbales précitées du ministère français des Affaires étrangères, comme les échos médiatiques dont cette affaire a fait l'objet, témoignent d'ailleurs de la gravité du préjudice causé à l'UNESCO à cet égard. En outre, le comportement de l'intéressée était de nature à contribuer à accroître les réticences, déjà manifestées par certains propriétaires et professionnels de l'immobilier parisiens, à louer des logements aux fonctionnaires de l'Organisation du fait de l'absence de recours efficace en cas de non-paiement des loyers dus par ces derniers.

47. En ce qui concerne les infractions répétées aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux qui ont été également retenues à son encontre, la requérante fait valoir que les normes en cause, élaborées par la Commission de la fonction publique internationale, n'ont été publiées à l'UNESCO que le 30 janvier 2007, soit postérieurement aux faits qui lui sont reprochés. Elle en déduit que ces normes ne lui étaient pas opposables *ratione temporis* et que le Directeur général aurait, en la sanctionnant à raison de leur violation, méconnu le principe général de non-rétroactivité des dispositions contraignantes. Mais la décision critiquée ne se réfère pas spécifiquement aux normes ainsi publiées en 2007. Or, d'une part, il

n'est pas contesté qu'un texte antérieur édictant de telles normes était déjà en vigueur à l'UNESCO depuis 1954 et la circonstance, invoquée par la requérante, que celui-ci aurait été peu connu des membres du personnel n'était pas, en l'admettant même établie, de nature à le priver de sa portée juridique. D'autre part, la référence faite, dans la décision critiquée, aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux devait en vérité s'interpréter comme renvoyant, de façon générale, à l'ensemble des obligations d'ordre professionnel et déontologique applicables à ces fonctionnaires en raison des exigences de leur statut, et non spécifiquement à un texte déterminé ayant pour objet de codifier ces obligations.

48. Ainsi, c'est à bon droit que le Directeur général a pu constater que la requérante ne s'était pas conformée aux dispositions de l'article 1.4 du Statut du personnel, selon lesquelles, notamment, «[I]es membres du Secrétariat doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux». Le comportement de l'intéressée était, en effet, manifestement contraire aux exigences ainsi requises. Le Tribunal rappelle qu'il a du reste déjà eu l'occasion de juger, dans divers cas d'espèce similaires, que des manquements, de la part de fonctionnaires internationaux, à des obligations financières d'ordre privé étaient bien incompatibles avec les règles de conduite auxquelles ceux-ci sont astreints (voir, par exemple, les jugements 53, au considérant 7, 1480, au considérant 3, ou 1584, au considérant 9).

49. En outre, c'est à juste titre que le Directeur général a estimé que la requérante avait également manqué à ses obligations résultant des articles 1.8 et 1.9 du Statut, relatifs, respectivement, au régime des immunités et privilèges des membres du personnel de l'Organisation et à la déclaration souscrite par ces derniers lors de leur engagement. S'agissant de la référence à l'article 1.8, la requérante fait valoir qu'elle n'avait jamais formellement invoqué l'immunité liée à sa qualité de fonctionnaire de l'UNESCO dans le cadre des procédures auxquelles elle était partie. Mais il n'en demeure pas moins qu'elle a objectivement profité de cette immunité en bénéficiant notamment de

l'impossibilité, pour ses créanciers, d'obtenir la saisie de ses salaires auprès de l'Organisation ou d'user de certaines autres procédures de contrainte dont ils auraient disposé à l'égard d'un débiteur ordinaire. Par ailleurs, la circonstance que le mémorandum du 22 septembre 2006 informant la requérante de l'ouverture de la procédure disciplinaire n'ait fait expressément mention que de la violation de l'article 1.4 du Statut, et non de celle des articles 1.8 et 1.9, ne faisait nullement obstacle à ce que la méconnaissance des obligations prévues par ces dernières dispositions soit également sanctionnée. En effet, les charges notifiées à l'intéressée à cette occasion incluaient bien, en substance, la violation de chacun des articles en cause et l'autorité disciplinaire n'était de toute façon aucunement liée par la qualification des faits retenue dans le cadre de ce mémorandum.

50. S'agissant de l'adaptation de la mesure de licenciement à la gravité des faits en cause, la requérante soutient que la sanction ainsi prononcée serait «déraisonnable, disproportionnée et inhumaine». Il convient de rappeler que, selon la jurisprudence constante du Tribunal telle qu'elle résulte notamment des jugements 207, 1984 et 2773, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dispose d'une compétence discrétionnaire pour apprécier la sévérité de la sanction justifiée par la faute d'un fonctionnaire, sous la seule réserve que la mesure retenue ne soit pas manifestement hors de proportion avec cette faute. Or, eu égard à la gravité des faits ci-dessus relatés et alors même que la requérante pouvait se prévaloir d'une grande ancienneté au sein de l'UNESCO ainsi que d'aptitudes professionnelles reconnues, le choix d'infliger à l'intéressée la sanction de licenciement n'encourt aucunement le grief d'une telle disproportion manifeste. Le Tribunal estime donc que le Directeur général n'a pas, en prenant cette décision, excédé les limites de son pouvoir d'appréciation.

51. Enfin, la requérante soutient que la sanction contestée procéderait d'un détournement de pouvoir. Sur ce point, elle fait d'abord valoir que la procédure disciplinaire diligentée à son encontre aurait eu pour objet de la contraindre à respecter des obligations d'ordre privé, ce qui ne relèverait pas, en soi, de l'intérêt de

l'Organisation. Mais cet argument ne saurait prospérer, dès lors que le respect de telles obligations privées fait, comme il a déjà été dit, partie intégrante des devoirs inhérents à la qualité de fonctionnaire international. Pour le surplus, l'intéressée fait valoir que les responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines auraient fait preuve d'un «parti pris flagrant» à son endroit et que la procédure disciplinaire dont elle a fait l'objet s'inscrirait dans le cadre du harcèlement moral qu'elle dénonce. Mais il résulte des développements figurant aux considérants 24 à 29 ci-dessus que la réalité d'un tel harcèlement ne saurait être admise et il ne ressort aucunement du dossier que les fonctionnaires en cause auraient manqué à leur devoir d'objectivité dans le cadre de la procédure en question.

52. Si la sanction litigieuse n'était ainsi entachée, pour sa part, d'aucun vice, il reste à s'interroger sur les éventuelles erreurs qu'aurait commises l'Organisation, selon l'avis du Conseil d'appel, dans le traitement du cas de la requérante. Cette dernière ne manque pas, en effet, de se prévaloir des conclusions adoptées par la majorité des membres de l'organe de recours interne sur ce point.

53. La première de ces erreurs tiendrait à ce que, compte tenu de la gravité potentielle des faits imputés par la requérante aux hauts responsables administratifs qu'elle mettait en cause, l'Organisation aurait dû diligenter une enquête sur la réalité de ces faits avant d'user de son pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'intéressée. Le Tribunal ne partage pas cette opinion. Dès lors que, comme il a déjà été dit, la requérante n'avait pas formellement introduit de plainte pour harcèlement moral sur le fondement des dispositions de la circulaire administrative du 20 avril 2005 précitée, l'Organisation n'était pas tenue de procéder aux investigations prévues en telle hypothèse. Dans ces conditions, si le Directeur général avait certes la faculté d'ordonner éventuellement l'ouverture d'une enquête concernant le bien-fondé des accusations de la requérante, celui-ci pouvait légalement s'en dispenser. Tout au plus aurait-il pu en aller différemment si ces accusations avaient présenté d'emblée un caractère sérieux et étaient, notamment,

étayées par des commencements de preuve. Mais il résulte des développements figurant aux considérants 24 à 32 ci-dessus que tel n'était pas le cas en l'espèce. En s'abstenant d'ouvrir l'enquête en question — que la requérante elle-même ne semble pas, au demeurant, avoir expressément sollicitée —, l'UNESCO n'a donc commis aucune erreur.

54. Le second reproche formulé par le Conseil d'appel à l'encontre de l'Organisation tient à ce que cette dernière aurait «manqué l'occasion de suggérer l'application de l'alinéa g) de la disposition 103.19 du Règlement du personnel», aux termes duquel «[l]e Directeur général peut, à titre exceptionnel et dans les conditions qu'il déterminera, autoriser la cession par un membre du personnel d'une partie du traitement et des émoluments qui lui sont dus par l'Organisation». Mais, s'il aurait certes pu être proposé à la requérante de solliciter qu'il soit procédé, sur le fondement de ce texte, à la cession d'une partie de sa rémunération au profit de ses créanciers, on ne saurait considérer que l'Organisation a, à proprement parler, commis une erreur en s'abstenant d'envisager la mise en œuvre de ce dispositif. Au demeurant, on voit mal ce que le recours à une telle formule aurait pu apporter à l'intéressée, si ce n'est la protéger contre ses propres errements, dans la mesure où rien ne l'empêchait de s'acquitter spontanément des sommes dues à ses créanciers en prélevant celles-ci sur son traitement mensuel. Enfin, il paraît en vérité hautement improbable, eu égard au comportement général de la requérante, que celle-ci eût donné son accord à la mise en place d'un dispositif de ce type.

55. Il résulte de ce qui précède que les décisions attaquées ne sont entachées d'aucune illégalité. Dès lors, et sans qu'il soit nécessaire que le Tribunal se prononce sur les diverses fins de non-recevoir soulevées par la défenderesse, les deux requêtes doivent être rejetées en toutes leurs conclusions. Le Tribunal observe d'ailleurs que certaines de ces conclusions, telles celles tendant, par exemple, à ce qu'il ordonne à l'UNESCO de présenter des excuses à la requérante et à ce qu'il prononce des sanctions à l'encontre de l'Organisation ou

de certains de ses fonctionnaires, échappent manifestement à sa compétence (voir les jugements 1591, 2605 et 2811).

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 7 mai 2010, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, 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 2010.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET