

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

115^e session

Jugement n° 3215

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} H. S. le 12 avril 2011 et régularisée le 1^{er} juillet, la réponse de l'Agence du 13 octobre 2011, la réplique de la requérante du 23 janvier 2012 et la duplique de l'AIEA du 30 avril 2012;

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

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

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

A. Les faits pertinents dans la présente affaire sont exposés dans le jugement 3188, prononcé le 6 février 2013, relatif à la première requête de l'intéressée. Il suffira de rappeler que la requérante, qui est entrée au service de l'AIEA en 1984 en qualité de commis/dactylographe de grade G-4, occupa diverses fonctions avant d'être affectée, en juin 2009, au poste d'assistante de gestion de programmes, de grade G-5, au Département de la coopération technique. À trois reprises, en décembre 2003, février 2005 et avril 2008, elle a souffert de lésions dorsales dont l'origine professionnelle a été établie.

Le 16 juin 2009, l'intéressée adressa un courrier au directeur de la Division des ressources humaines, indiquant qu'elle était tombée dans un état de grave dépression et souffrait du syndrome d'épuisement physique et mental par suite de ses lésions dorsales imputables au service, du fait que l'Agence n'avait pas pris de mesures pour lui trouver un poste approprié et du harcèlement dont elle était l'objet. Elle disait avoir été en congé de maladie depuis février afin de se «protéger» mais être disposée à retourner au travail pour exercer des activités à la mesure de ses capacités, de ses compétences et de son état de santé. Toutefois, elle tenait l'AIEA pour responsable du «préjudice physique» et de l'«atteinte psychologique» qu'elle avait subis. Elle donnait en outre des exemples détaillés d'agissements qui, de son point de vue, démontraient qu'elle avait été l'objet de harcèlement et d'humiliations depuis le début de l'année 2003. Invoquant l'appendice D des Statut et Règlement du personnel, qui établit les «dispositions régissant le paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles», l'intéressée demanda que le coût de son «traitement physique et psychiatrique» soit pris en charge par l'Agence. Sa demande d'indemnisation fut ensuite renvoyée devant le Comité consultatif paritaire pour les demandes d'indemnisation.

Par mémorandum du 26 novembre 2009, la requérante fut informée que le Directeur général, sur la recommandation du Comité consultatif, avait décidé, notamment, de rembourser ses frais médicaux, y compris ceux de son traitement psychiatrique, dans la mesure où ils concernaient ses lésions dorsales imputables au service et la douleur occasionnée par celles-ci. Le Directeur général soulignait néanmoins que sa décision ne tenait en rien aux allégations de harcèlement de l'intéressée, qu'il estimait infondées. Il ajoutait, à propos de ses futures demandes de remboursement de frais médicaux, que cette dernière devrait soumettre à l'avance un plan clair de traitement établi par son médecin pour que le Comité consultatif puisse l'examiner avant qu'elle ne commence le traitement en question. Le 22 janvier 2010, la requérante adressa au Directeur général un courrier dans lequel elle contestait en particulier son refus de l'indemniser pour ses douleurs et souffrances passées et futures et pour les «conséquences catastrophiques» que les actes de

«négligence/harcèlement» de la part de l'Agence avaient sur sa vie et sur sa carrière. Elle affirmait que son état d'épuisement physique et mental et sa dépression étaient également dus au harcèlement subi, et elle lui demandait de supprimer l'obligation qui lui était faite de soumettre à l'avance au Comité consultatif un programme de traitement clair.

Par lettre du 4 mars 2010, le Directeur général informa la requérante qu'il ne considérait pas son mémorandum du 16 juin 2009 comme une dénonciation de faute au sens de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel concernant les procédures à suivre en cas de dénonciation de faute, mais comme une demande de réexamen d'une décision administrative, telle que prévue au paragraphe 1) du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. Il déclarait maintenir sa décision du 26 novembre au motif, notamment, que l'appendice D ne prévoyait pas l'octroi d'indemnités pour douleurs et souffrances, passées ou futures. Le Directeur général ajoutait qu'il n'était pas demandé à la requérante d'obtenir l'autorisation préalable du Comité consultatif concernant son traitement médical mais simplement de fournir des renseignements sur le traitement proposé et les frais correspondants une fois ceux-ci connus, ce que d'ailleurs elle avait fait en janvier 2010. Le 18 mars 2010, la requérante fit appel des décisions contenues dans la lettre du Directeur général datée du 4 mars auprès de la Commission paritaire de recours.

Le 24 mars, l'intéressée adressa au Directeur général un autre courrier dans lequel elle se référait au point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel et lui demandait de reconsidérer les décisions contestées. Le 11 mai, le Directeur général répondit qu'il ne traiterai plus de la question tant que la Commission ne lui aurait pas communiqué son rapport concernant le recours qu'elle avait formé peu avant. Le 21 mai, la requérante forma un nouveau recours auprès de la Commission, contestant le refus de lui verser des indemnités pour douleurs et souffrances et le refus de lui octroyer des dommages-intérêts pour harcèlement et/ou de diligenter une enquête à la suite de sa plainte pour harcèlement en vertu des dispositions de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Elle demandait que ce recours soit joint à celui qu'elle avait déjà formé le 18 mars.

Dans son rapport du 23 novembre 2010, la Commission paritaire de recours constata que les Statut et Règlement du personnel ne prévoyaient pas d'indemnisation pour les douleurs et souffrances passées et futures. Elle faisait par ailleurs observer que les procédures à suivre en cas d'allégations de faute étaient exposées à l'appendice G et que l'intéressée, après avoir rencontré le directeur de la Division des ressources humaines le 6 septembre 2010, avait fait une dénonciation conformément aux dispositions dudit appendice; la Commission estimait par conséquent que l'examen des allégations de harcèlement en question n'était plus de son ressort, étant donné qu'une procédure au titre de l'appendice G avait été entamée. S'agissant de la question de l'indemnisation de l'intéressée pour ses douleurs et souffrances, elle recommandait au Directeur général de maintenir sa décision initiale, telle que communiquée dans la lettre du 4 mars 2010.

Par une lettre datée du 21 janvier 2011, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante que, de son point de vue, elle n'avait formé qu'un seul recours auprès de la Commission, à savoir celui du 18 mars 2010 et qu'il avait décidé de le rejeter. Il souscrivait à la conclusion de la Commission selon laquelle l'appendice D ne prévoit pas d'indemnisation pour les douleurs et souffrances passées et futures en rapport avec des lésions imputables au service. Il ajoutait que l'intéressée serait informée en temps voulu de l'issue de la procédure engagée au titre de l'appendice G au sujet de ses allégations de harcèlement.

B. La requérante soutient que l'Agence a fait preuve de mauvaise foi et a manqué à son devoir de sollicitude en estimant que son mémorandum du 16 juin 2009, qui contenait des allégations expresses de harcèlement, n'était pas suffisant pour déclencher l'ouverture de l'enquête que l'AIEA aurait été tenue de mener, et ce, parce qu'il était adressé au directeur de la Division des ressources humaines en tant que président du Comité consultatif et non en tant que directeur de la Division des ressources humaines et parce qu'il faisait référence à l'appendice D et non à l'appendice G. La requérante explique que, lorsqu'il est devenu évident que l'administration n'allait pas enquêter sur ses allégations de harcèlement, elle a adressé le 9 septembre 2010 un courrier au

directeur de la Division des ressources humaines en se référant expressément à l'appendice G. L'affaire fut alors renvoyée pour enquête devant le Bureau des services de supervision interne (OIOS, selon son sigle anglais).

La requérante prétend que l'Agence a fait preuve de négligence en lui assignant des tâches qui supposaient qu'elle soulève et déplace du matériel et des dossiers lourds alors que ces tâches ne figuraient pas dans sa description de poste. Elle accuse en outre l'Agence de ne pas avoir correctement assuré la sécurité du site, ce qui aurait provoqué la blessure qu'elle s'est faite en glissant sur une plaque de verglas dans l'enceinte de l'Agence. Elle ajoute que, du fait de l'ambiance de travail, elle subissait une «tension psychologique» qui, ajoutée à ses lésions dorsales, l'avait mise dans un état d'épuisement physique et mental et de dépression depuis décembre 2008. L'intéressée produit des certificats médicaux pour attester qu'elle a subi un préjudice psychologique. Elle affirme en outre avoir perdu sa joie de vivre du fait de la négligence de l'Agence. Elle dit ne plus pouvoir faire certaines activités, notamment les courses, ni rester longtemps assise ou debout, ou encore conduire de manière prolongée. Pour ces motifs, elle réclame des indemnités pour ses douleurs et souffrances.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Elle demande également des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur les sommes qui lui seront éventuellement accordées à titre de dommages-intérêts pour tort matériel.

C. Dans sa réponse, l'AIEA fait valoir que la plainte pour harcèlement déposée par la requérante n'est pas recevable car l'intéressée n'a pas épuisé les voies de recours interne. De fait, l'OIOS, qui a été saisi de l'affaire conformément aux dispositions de l'appendice G à la suite du mémorandum de l'intéressée en date du 9 septembre 2010, enquête actuellement sur les allégations de cette dernière.

Sur le fond, l'Agence fait observer que, conformément à la jurisprudence du Tribunal, sa responsabilité ne serait engagée au-delà des prescriptions des Statut et Règlement du personnel que si elle

avait exposé la requérante à un niveau de risque incompatible avec l'exécution normale de ses tâches et au-delà des obligations figurant dans son contrat, ce qui n'était pas le cas. Selon la défenderesse, il n'a jamais été demandé à l'intéressée d'accomplir des tâches ne correspondant pas aux activités normalement exécutées à un poste comme le sien. Elle joint à sa réponse une copie de la description de poste afin d'étayer ses affirmations. Elle souligne que la première fois que la requérante s'est blessée, c'est qu'elle avait pris elle-même la décision de soulever du matériel et du mobilier lourds, en violation des règles de l'Agence relatives au déplacement d'objets. En ce qui concerne la deuxième blessure, la défenderesse fait observer que l'intéressée était venue travailler en dehors des horaires normaux, alors qu'il faisait nuit, mais que l'Agence avait pris toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour assurer sa sécurité, notamment en engageant une société pour le salage et le sablage des chaussées autour du bâtiment. Quant à la troisième fois où la requérante s'est blessée, la défenderesse nie qu'il ait été demandé à cette dernière de soulever des dossiers pesants et affirme que celle-ci a une fois de plus, semble-t-il, accepté de son plein gré de prendre des risques inutiles, contre toute raison. L'Agence reconnaît qu'il était de son devoir d'indemniser l'intéressée dans une mesure raisonnable pour ses lésions imputables au service, conformément aux stipulations de son contrat d'engagement et aux règles applicables, ce qu'elle a fait. Cependant, elle nie toute négligence de sa part et fait valoir qu'en tout état de cause la requérante n'a pas établi la base juridique sur laquelle elle se fonde pour réclamer une indemnisation supérieure à celle qu'elle a reçue en application des dispositions de l'appendice D. L'AIEA explique que l'intéressée s'est vu accorder la seule réparation qu'elle était en droit d'attendre en vertu de l'appendice D, qui ne prévoit pas d'indemnisation pour les douleurs et souffrances passées ou futures. Elle ajoute que, même si l'intéressée déclare que le diagnostic du syndrome d'épuisement physique et mental a été établi en décembre 2008, le premier avis médical disponible à l'appui de cette affirmation est daté du 4 juin 2009.

S'agissant des allégations de harcèlement, l'Agence fait valoir que les actions décrites par l'intéressée ne sauraient raisonnablement être caractérisées de dénigrantes, rabaisantes ou humiliantes. En

outre, la requérante n'a jamais fait l'objet de menaces, d'intimidation, de chantage, de coercition ou d'insultes, actes constitutifs de harcèlement en vertu des dispositions de l'appendice E du Manuel administratif intitulé «Prévention et règlement des problèmes liés au harcèlement et désignation de médiateurs». Il ne lui a jamais été demandé d'exécuter d'autres tâches que celles figurant dans sa description de poste. L'Agence souligne que l'intéressée a été mutée lorsqu'elle l'a demandé, tout comme elle a été indemnisée pour ses lésions imputables au service lorsqu'elle en a fait la demande.

D. Dans sa réplique, la requérante indique que l'enquête de l'OIOS sur ses allégations de harcèlement est toujours en cours deux ans et demi après qu'elle a pour la première fois soulevé cette question, c'est-à-dire dans le mémorandum du 16 juin 2009. Selon l'intéressée, c'est à compter de cette date que l'Agence avait le devoir d'enquêter et non à compter du 9 septembre 2010. À réception de ce mémorandum, le Directeur général aurait dû renvoyer l'affaire à la Division des ressources humaines ou conseiller la requérante quant aux autres démarches à effectuer pour régulariser sa plainte. L'intéressée prétend que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit étant donné que l'Agence a reconnu, dans la réponse à sa requête, qu'elle pourrait obtenir des dommages-intérêts en réparation de ses douleurs et souffrances résultant de la négligence de l'Agence, alors que le Directeur général a affirmé, dans la décision attaquée, que l'indemnisation se limitait à ce qui est énoncé à l'appendice D, lequel ne prévoit pas l'octroi de dommages-intérêts en réparation des douleurs et souffrances résultant de lésions imputables au service.

La requérante précise, pour ce qui est de ses prétentions, qu'elle demande une indemnisation au titre de ses douleurs et souffrances d'un montant de 150 000 euros sur la base de l'expertise fournie par son médecin, qui a constaté qu'elle avait enduré six jours de douleurs aiguës, quinze jours de douleurs modérées et quatre cent vingt jours de douleurs légères. Elle précise également qu'elle réclame 15 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral eu égard au fait que l'Agence a manqué à son devoir d'enquêter promptement sur ses allégations de harcèlement, et 5 000 euros de dépens.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient sa position et nie toute négligence de sa part. Elle répète qu'avant le 9 septembre 2010 la requérante ne s'est pas prévalu des mécanismes internes disponibles pour tenter de résoudre la question du harcèlement dont elle prétend avoir été victime.

CONSIDÈRE :

1. Les antécédents de service de la requérante sont, en grande partie, mentionnés dans le jugement 3188. On se contentera ici de relater les événements en rapport avec les questions soulevées dans la présente procédure. Le premier groupe de questions est lié à une plainte pour harcèlement. La première question est de savoir si cette plainte est recevable. Si tel est le cas, la deuxième question est de savoir si l'examen de cette plainte a été entaché d'une erreur motivant un réexamen de la décision de l'AIEA et, dans l'affirmative, quelle est la réparation appropriée. Le deuxième groupe de questions concerne les dommages-intérêts réclamés par l'intéressée en réparation des préjudices subis au travail. En substance, la requérante développe la thèse suivante : elle s'est blessée au dos à trois reprises sur son lieu de travail, ses blessures sont imputables à la négligence de l'AIEA et, en conséquence, elle peut prétendre à des dommages-intérêts au titre de ses douleurs et souffrances passées et futures. L'intéressée réclame en outre des dommages-intérêts pour le préjudice moral imputable à son travail qu'elle prétend avoir subi.

2. La décision attaquée figure dans une lettre que le Directeur général a adressée le 21 janvier 2011 à la requérante, dans laquelle celui-ci rejette un recours qui avait fait l'objet d'un rapport de la Commission paritaire de recours en date du 23 novembre 2010. Du fait que la requête dont est saisi le Tribunal de céans a trait au harcèlement, la thèse de l'irrecevabilité développée par l'AIEA se résume à la question de savoir si la Commission a examiné l'allégation de harcèlement. La défenderesse affirme qu'elle ne l'a pas fait et que par conséquent la requérante n'a pas épuisé les voies de recours interne en ce qui concerne cette allégation. Si tel est le cas, en vertu de l'article VII, paragraphe 1,

du Statut du Tribunal, l'intéressée n'est pas en droit de porter l'affaire devant le Tribunal.

3. Le 16 juin 2009, la requérante a adressé un mémorandum à M. N., qui occupait à la fois les fonctions de directeur de la Division des ressources humaines et de président du Comité consultatif paritaire pour les demandes d'indemnisation. L'objet du mémorandum était indiqué dans son intitulé, à savoir : «Ma quatrième affaire relevant de l'appendice D : épuisement/syndrome d'épuisement physique et mental et dépression en rapport avec mes lésions dorsales et avec le harcèlement/les humiliations dont j'ai été victime dans deux départements de l'AIEA (SG et MT)».

4. Le premier paragraphe du mémorandum en indique aussi la nature : il s'agit d'une requête à l'effet de «porter cette affaire relevant de l'appendice D à l'attention des membres du Comité consultatif pour action». L'appendice D des Statut et Règlement du personnel comporte un ensemble de dispositions régissant le paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles. Il définit les circonstances dans lesquelles des indemnités peuvent être versées ainsi que leur mode de calcul et contient diverses dispositions annexes. Il institue également le Comité consultatif paritaire pour les demandes d'indemnisation, dont les fonctions, définies à l'article 38, consistent à «faire des recommandations au Directeur général en ce qui concerne les demandes d'indemnisation présentées au titre de ces dispositions».*

5. À l'évidence, le mémorandum du 16 juin 2009 a été adressé dans le seul et unique but de demander une indemnisation au titre de l'appendice D. Il relatait, sous l'intitulé «Harcèlement», une série d'événements (décrits sur plus de deux pages) ayant eu lieu de 2003 à 2009 et se terminait par une déclaration selon laquelle la requérante «attend[ait] de l'AIEA qu'elle prenne en charge le coût de [ses] traitements physique et psychiatrique». Trois rapports médicaux, entre

* Traduction du greffe.

autres documents, étaient annexés au mémorandum et il était indiqué qu'un autre rapport médical serait remis ultérieurement, de même que les factures relatives au traitement médical.

6. M. N. répondit à la demande d'indemnisation de l'intéressée dans un mémorandum daté du 26 novembre 2009. Il indiquait que toutes les demandes de remboursement de frais médicaux seraient satisfaites, y compris celles afférentes au traitement psychiatrique. Toutefois, il déclarait que, compte tenu de l'avis médical fourni au sujet de son cas, les frais réclamés et qui allaient lui être remboursés «étaient liés aux lésions dorsales [de la requérante] imputables au service et aux douleurs causées par ces lésions». M. N. soulignait que la décision de rembourser ces frais n'était pas motivée par les allégations de «harcèlement/humiliation au travail» de l'intéressée, puisque celles-ci étaient infondées. En définitive, la requérante obtenait intégralement gain de cause pour ce qui est du remboursement de ses frais médicaux, mais l'un des motifs avancés était expressément écarté.

7. Le 22 janvier 2010, la requérante adressa un courrier au Directeur général, dans lequel elle déclarait (au sujet du mémorandum du 26 novembre 2009) que «cette décision ne lui octroyait aucune compensation pour [ses] douleurs et souffrances passées et futures, pour les conséquences catastrophiques sur [sa] vie et [sa] carrière, ni pour l'épuisement physique et mental et la dépression causés par la négligence/le harcèlement imputable à l'Agence, dont le manquement au devoir d'assurer la sécurité au travail était un élément parmi d'autres. Malheureusement l'appendice D, qui prévoit une indemnisation limitée, sans notion de faute, ne prévoit pas la réparation financière de tous les préjudices, notamment des douleurs et souffrances passées et futures, causés par négligence.» La requérante demandait par conséquent au Directeur général «de réexaminer la décision et de [lui] octroyer des dommages-intérêts au titre de [s]es douleurs et souffrances passées et futures».

8. Le Directeur général répondit par lettre du 4 mars 2010. En ce qui concerne les allégations de harcèlement/humiliation de l'intéressée,

il prenait note de la conclusion du Comité consultatif selon laquelle, en substance, les allégations de harcèlement/humiliation ayant occasionné un préjudice n'étaient pas étayées et il déclarait qu'aucune information complémentaire n'avait été fournie qui puisse donner à penser que cette décision ou conclusion était incorrecte. Fait important, le Directeur général ajoutait qu'il ne considérait pas le mémorandum du 16 juin 2009 comme une dénonciation de faute au sens de l'appendice G (des Statut et Règlement du personnel) et que rien ne lui permettait de penser que les actes de harcèlement/humiliation allégués s'étaient produits.

9. C'est à la suite de cette décision que la requérante a saisi la Commission paritaire de recours, qui a émis à cet égard deux recommandations ou observations. Premièrement, la Commission a recommandé au Directeur général de maintenir sa décision de ne pas indemniser la requérante pour les douleurs et souffrances passées ou futures en rapport avec ses lésions imputables au service. Deuxièmement, elle a indiqué que, comme l'intéressée avait soumis une dénonciation de faute en application de l'appendice G (le 9 septembre 2010), il n'était plus de son ressort de faire une recommandation sur ses allégations de harcèlement.

10. La requérante cherche à obtenir des dommages-intérêts pour tort moral au motif que l'AIEA n'a pas pris de mesures lorsqu'elle s'est plainte d'être victime de harcèlement. Elle invoque les décisions du Tribunal dont il ressort clairement qu'une organisation a le devoir d'enquêter promptement et de bonne foi en cas de plainte pour harcèlement (voir les jugements 2552, 2654 et 2910). La thèse de l'irrecevabilité développée par l'AIEA est en substance que, jusqu'au 9 septembre 2010 (date à laquelle l'intéressée a fait une dénonciation de faute pour harcèlement), la requérante ne s'était pas prévalu des mécanismes internes disponibles pour l'examen de sa plainte pour harcèlement et qu'en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal ses conclusions à cet égard ne sont pas recevables. Dans sa réplique, l'intéressée fait valoir que le Directeur général aurait dû, lorsqu'il a reçu son mémorandum du 16 juin, porter l'affaire à l'attention du directeur de la Division des ressources humaines ou la conseiller

quant aux autres dispositions qu'elle devait prendre concernant sa plainte pour harcèlement.

11. Rien n'indique que la requérante ne connaît pas la procédure à suivre pour soumettre une réclamation en vertu des dispositions des Statut et Règlement du personnel. Elle a expressément soulevé la question du harcèlement dans son mémorandum du 16 juin 2009 dans un but tout à fait précis et restreint, à savoir faire une demande d'indemnisation au titre de l'appendice D. L'administration et, en dernier ressort, le Directeur général au moment où il écrivait sa lettre du 4 mars 2010 étaient en droit de traiter les allégations de harcèlement sur la base étroite et restreinte sur laquelle elles avaient été formulées. L'intéressée n'a pas dit dans ses écritures devant le Tribunal qu'elle ignorait avoir le droit de déposer une plainte au titre de l'appendice G. En fait, dans sa lettre du 4 mars, le Directeur général avait évoqué cette possibilité. La plainte pour harcèlement, en tant qu'elle comporte des allégations de faute susceptibles d'appeler de la part de l'AIEA des mesures à l'encontre de certaines personnes ou d'autres mesures visant à protéger l'intéressée, a été soumise pour la première fois le 9 septembre 2010. Elle fait actuellement l'objet d'un recours interne. Dans ces circonstances, la requête de l'intéressée est, à cet égard, irrecevable et doit être rejetée.

12. Il y a lieu maintenant d'examiner la demande de dommages-intérêts soumise par la requérante en considération de ce qu'elle qualifie de négligence de la part de l'AIEA. L'intéressée, qui a été victime de lésions dorsales à trois reprises, a subi un préjudice. Le mot «préjudice» utilisé ici par le Tribunal n'est pas à prendre particulièrement au sens technique, juridique ou médical. Il n'a jamais été contesté que les lésions de la requérante résultent d'événements qui se sont produits au travail. La question juridique soulevée dans le cadre de la présente procédure est de savoir si ce préjudice découle d'une négligence de l'AIEA. Comme indiqué dans le jugement 2804, on entend par négligence le fait de ne pas prendre de mesures raisonnables pour éviter un préjudice dont le risque est prévisible. La responsabilité est engagée pour négligence lorsque le fait de ne pas

avoir pris ces mesures entraîne un préjudice qui était prévisible. Il incombe à la personne qui cherche à obtenir des dommages-intérêts pour négligence d'étayer sa requête par des faits.

13. Dans le cas d'espèce, il y a peu de raisons de douter que les lésions dont a souffert la requérante étaient prévisibles. La question primordiale est de savoir si la défenderesse a pris des mesures pour les prévenir. L'intéressée s'est pour la première fois blessée au dos le 3 ou le 4 décembre 2003. Elle était occupée à installer un bureau provisoire. Après en avoir fait la demande, elle est allée chercher une imprimante dans une réserve, l'a soulevée pour la poser sur une chaise et l'a ainsi transportée vers la pièce qu'il était prévu de transformer en bureau. L'imprimante était lourde. Elle a été déposée sur un bureau, qu'il a ensuite fallu déplacer pour le rapprocher d'une prise électrique. La requérante a participé à l'effort collectif pour pousser le bureau sur lequel reposait l'imprimante. Le deuxième incident ayant provoqué une lésion dorsale s'est produit le 16 février 2005 à 7 h 45, lorsque l'intéressée a glissé sur une plaque de verglas à l'extérieur d'un bâtiment dont l'Agence était, en partie, responsable. La requérante affirme, dans ses écritures, qu'il n'y avait eu ni salage ni sablage de la surface en question. Le troisième incident s'est produit le 9 avril 2008. L'intéressée a manipulé quarante dossiers pesant chacun plus de trois kilos, les a mis sur un chariot, puis les a déplacés et déchargés.

14. Le premier incident est survenu alors que l'AIEA avait émis des consignes à l'attention des membres du personnel, leur demandant de ne pas tenter de réaménager eux-mêmes les bureaux ni de déplacer ou soulever des meubles lourds, mais de soumettre une demande d'intervention pour obtenir l'aide de manutentionnaires. L'Agence avait ainsi pris des mesures raisonnables pour prévenir des incidents comme celui qui s'est produit le 3 ou le 4 décembre 2003. Elle n'a donc pas fait preuve de négligence.

15. S'agissant du deuxième incident, l'AIEA avait engagé une entreprise pour le salage et le sablage de l'esplanade à l'extérieur du bâtiment (l'endroit où la requérante a glissé), et ces opérations étaient

semble-t-il en cours peu de temps après l'incident (au moment où un agent de sécurité est arrivé). Le fait d'avoir engagé une entreprise de salage et sablage était une mesure raisonnable prise par l'Agence pour prévenir des incidents comme celui qui a provoqué la lésion dorsale de la requérante. Pour établir qu'il y avait eu négligence, l'intéressée devait démontrer soit qu'en vertu des arrangements contractuels que l'AIEA avait conclus avec l'entreprise, celle-ci n'était pas tenue de saler et sabler la chaussée avant l'arrivée présumée du personnel, soit que l'Agence n'avait pas convenablement supervisé l'exécution du contrat. L'important en tout état de cause est que l'intéressée n'a pu démontrer ni l'une ni l'autre de ces circonstances, déterminantes pour établir la négligence de la part de l'Agence.

16. Pour ce qui est du troisième incident, la requérante affirme qu'elle a été chargée de déplacer des dossiers pesant chacun plus de trois kilos. La défenderesse tente de mettre cette affirmation en doute parce que l'intéressée n'a pas identifié la personne qui lui avait demandé d'accomplir cette tâche. Elle fait en outre valoir que déplacer de tels dossiers ne faisait pas partie de sa description de poste. Le Tribunal est disposé à croire qu'une telle demande a été faite et que l'Agence, qui était alors au courant des lésions dorsales de l'intéressée, n'avait pas pris de mesures pour éviter que ce type de tâche lui soit assigné (en lui fournissant une description de poste indiquant clairement que soulever des charges ne faisait pas partie de ses attributions et/ou en donnant des instructions à ses supérieurs hiérarchiques pour qu'il ne lui soit pas demandé de soulever des charges). Dans cette hypothèse, peut-être l'AIEA a-t-elle été négligente. Toutefois, la requérante se heurte à une difficulté fondamentale en ce sens qu'aucune preuve médicale n'atteste que cet événement a aggravé ou amplifié sa lésion dorsale préexistante d'un point de vue clinique. L'Agence n'est pas redevable de dommages-intérêts pour négligence en ce qui concerne les lésions subies lors des deux incidents précédents, et elle ne le serait en ce qui concerne le troisième que s'il pouvait être établi que la lésion a été aggravée à cette occasion. Cela ne ressort pas du dossier.

17. Le dernier aspect de la requête de l'intéressée se rapporte au traumatisme psychologique subi (dépression/épouement physique et mental) du fait, selon elle, de la négligence de l'AIEA. L'existence de ce préjudice aurait été attestée par des rapports émanant des docteurs P., G. et S. Les rapports de ces médecins sont datés, respectivement, du 8 juin 2009, du 10 juin 2009 et du 4 juin 2009. Les deux premiers traitent des aspects psychologiques mais pas le dernier. Toutefois, la requérante n'a pas démontré le lien de cause à effet entre ce que l'Agence a fait, ou n'a pas fait (qui pourrait, isolément ou en association, constituer de la négligence), et les problèmes de santé décrits dans les rapports des docteurs P. et G. Nul doute, compte tenu des éléments fournis par ces deux médecins, que l'intéressée souffrait de ce qui a été dépeint comme un «syndrome d'épuisement physique et mental» et de dépression réactionnelle. Dans son mémoire de requête, sous l'intitulé «Négligence/harcèlement et dépression/épouement physique et mental», la requérante relevait deux, voire trois, événements lui ayant occasionné un état de stress. L'un concernait la désignation de son poste dans les registres de l'Agence et la date de sa nomination à un certain poste. Le deuxième avait trait au contenu de sa description de poste lorsqu'elle a repris le travail après un congé de maladie le 15 septembre 2008 (ce congé avait débuté le 13 mai 2008). Le troisième était d'avoir dû, selon ses dires, se débrouiller seule pour ne pas se trouver en situation de devoir soulever des charges susceptibles de lui causer des lésions dorsales. Or, pendant qu'elle était en congé de maladie, le directeur de la Division des ressources humaines avait avisé son supérieur hiérarchique (le 18 juin 2008) que l'intéressée devait éviter tout type de tâche impliquant de soulever et de transporter des charges, comme cela était recommandé par son médecin traitant. Cette recommandation a été réitérée ultérieurement dans un mémorandum daté du 14 octobre 2008. Démontrer que des événements survenus au travail ont provoqué un stress et éventuellement des dommages psychiatriques ne suffit pas à prouver qu'il y a eu négligence de la part de l'employeur. La requérante n'a pas convaincu le Tribunal du bien-fondé de sa thèse selon laquelle son traumatisme psychologique résulte d'une négligence de l'Agence.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET