

D. (n° 2)

c.

FIDA

134^e session

Jugement n° 4541

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M^{lle} S. D. le 15 septembre 2018 et régularisée le 15 novembre 2018;

Vu la demande de suspension de la procédure présentée par le FIDA le 24 janvier 2019 et acceptée par le Président du Tribunal jusqu'au 11 avril 2019, et ce de manière à permettre aux parties de tenter de résoudre le litige par la voie d'un règlement à l'amiable;

Vu la réponse du FIDA du 22 mai 2019, la réplique de la requérante du 2 septembre 2019 et la duplique du FIDA du 19 décembre 2019;

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

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

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

La requérante conteste la décision de ne pas lui communiquer le résultat de l'enquête consécutive au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral et celle de ne pas lui transmettre l'intégralité du rapport établi à la suite de cette enquête, ainsi que le sort réservé à cette plainte.

La requérante est entrée au service du FIDA en octobre 2007.

Lors de l'arrivée de sa nouvelle supérieure hiérarchique directe, M^{me} K., la requérante était affectée à la Division Asie et Pacifique au grade P-2. Après avoir été promue au grade P-3 en tant que chargée de programme de pays au Laos (Asie), en janvier 2013, la requérante fut réaffectée au Siège du FIDA, à Rome, à compter du 1^{er} mai 2015, puis transférée, avec son accord écrit donné le 22 décembre 2015, à la Division de l'Afrique de l'Ouest et du Centre à dater du 1^{er} janvier 2016. La requérante a également, de son plein gré, quitté le FIDA en février 2016, et ce afin de rejoindre une autre organisation internationale.

Un an auparavant, après avoir été convoquée, en février 2015, par l'unité d'enquête du Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO selon le sigle anglais) du FIDA, et ce dans le cadre d'une enquête dirigée contre M^{me} K., la requérante avait déposé, le 12 mars 2015, une plainte pour harcèlement, abus de pouvoir et discrimination contre cette dernière, sollicitant, d'une part, la prise de mesures correctives visant à sanctionner les comportements inappropriés et inacceptables de sa présumée harceleuse, et, d'autre part, l'adoption de mesures de protection en sa faveur.

Le 3 janvier 2017, alors qu'elle n'était plus au service du FIDA par suite de sa démission, la requérante fut informée qu'une enquête avait été menée par l'AUO et que, sur la base du rapport établi par ce dernier, le Comité des sanctions avait été saisi, de même que des «*mesures de gestion appropriées*»* avaient été prises sur instruction du Président. Le 8 janvier, l'intéressée sollicita des précisions quant à l'issue de sa plainte, questionna l'organisation sur la réparation qu'elle était disposée à lui octroyer et demanda qu'une décision en bonne et due forme lui soit adressée à ce sujet, ainsi que la communication du rapport d'enquête dans son intégralité. Le 2 mars, le FIDA lui répondit que ses allégations avaient fait l'objet d'une enquête rigoureuse. Quant à sa demande de communication du rapport d'enquête, elle fut rejetée pour des motifs de confidentialité et de protection des tiers.

* Traduction du greffe.

Le 23 mars 2017, la requérante déposa une demande de réexamen visant, d'une part, le refus implicite de lui notifier les résultats de sa plainte – à savoir si le harcèlement ou un quelconque comportement répréhensible de la part de M^{me} K. étaient reconnus – et, d'autre part, le refus explicite de lui communiquer le rapport d'enquête. Elle demanda à obtenir réparation du préjudice qu'elle estimait avoir subi. Sa demande de réexamen ayant été rejetée le 19 juillet 2017, elle saisit, le 18 août, la Commission paritaire de recours d'une déclaration d'appel. S'ensuivit un échange de courriels entre elle et la secrétaire de ladite commission au sujet de la langue de procédure et du délai réglementaire imparti pour étoffer l'avis d'appel, puis, le 6 septembre suivant, la requérante déposa son mémoire ampliatif dans lequel elle demanda le retrait de la décision du 19 juillet, la communication de tous les éléments collectés pendant l'enquête, une indemnisation pour le préjudice qu'elle estimait avoir subi et l'octroi de dépens.

Dans son rapport du 17 avril 2018, la Commission paritaire de recours affirma ne pas être compétente pour recommander la réparation du préjudice causé par un harcèlement ou une conduite inappropriée de la part de M^{me} K. À supposer qu'elle le soit, elle considérait que la requérante ne fournissait pas d'éléments suffisants établissant son préjudice et, en l'absence de réponse sur le fond de la part de l'administration quant à l'objet même de la plainte du 12 mars 2015, elle estimait que la demande de réparation était en tout état de cause prématurée. Elle recommanda néanmoins la communication à la requérante d'une version expurgée du rapport d'enquête, de la recommandation du Comité des sanctions et d'une copie des «*mesures de gestion*»^{*} prises. Elle conclut également au paiement d'une somme de 1 000 euros à titre de dépens au profit de l'intéressée. Par lettre du 14 juin 2018, le Président notifia à la requérante sa décision de faire sienne la première recommandation de la Commission – une copie expurgée du rapport d'enquête était jointe à cette lettre – et de rejeter les autres recommandations du fait que, d'une part, les autres documents étaient confidentiels et que, d'autre part, la Commission avait outrepassé

* Traduction du greffe.

son pouvoir en proposant l'octroi de dépens. Il s'agit de la décision attaquée.

Le 19 juin 2018, la requérante, qui constatait que la décision du 14 juin restait muette quant à l'objet même de sa plainte, à savoir l'existence ou non d'un harcèlement de la part de M^{me} K., demanda au FIDA si la procédure de recours devait se poursuivre. Il lui fut répondu le 26 juin par le directeur de la Direction des ressources humaines (ci-après «la DRH») que ladite mesure constituait une décision finale sur son recours interne.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, ainsi que la «décision initiale», de réparer l'intégralité du préjudice moral qu'elle estime avoir subi, et qu'elle évalue à au moins 60 000 euros, de condamner le FIDA au versement de dommages-intérêts punitifs d'un montant minimal de 20 000 euros et de lui octroyer 10 000 euros à titre de dépens pour les recours administratif et contentieux. Enfin, elle conclut à la distraction au profit de son avocat des diverses condamnations pécuniaires susceptibles de lui être allouées à concurrence des honoraires et taxes qu'elle s'est engagée à lui régler.

Le FIDA, quant à lui, demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité. Il fait valoir que la requérante n'a pas correctement identifié et qualifié l'objet du litige et n'a pas apporté d'éléments de preuve à l'appui de ses prétentions. S'agissant des conclusions indemnitaires, il affirme qu'elles sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne et, à titre subsidiaire, il prétend que le montant sollicité est excessif et ne repose sur aucun fondement objectif.

CONSIDÈRE:

1. En synthèse, la requérante demande au Tribunal:
 - d'annuler les décisions du FIDA des 2 mars 2017, 19 juillet 2017 et 14 juin 2018; et
 - de condamner le FIDA à la réparation de l'intégralité du préjudice moral prétendument subi, au paiement de dommages-intérêts punitifs, de même qu'au paiement des dépens pour les recours administratif et contentieux qu'elle a dû introduire.

2. Dans sa réplique, la requérante sollicite en outre l'annulation de la décision du Président du Tribunal ayant temporairement suspendu la procédure en vue de discuter des termes d'un règlement amiable.

Mais les décisions d'ordre procédural prises par le Président du Tribunal ou par toute autre autorité de celui-ci en vertu des pouvoirs qui leur sont conférés par ses Statut et Règlement sont insusceptibles de recours.

Il s'ensuit que la demande ainsi formulée par la requérante dans sa réplique ne peut qu'être rejetée comme irrecevable.

3. La requérante invoque d'abord des vices qui auraient affecté la régularité de la procédure suivie lors de l'examen de son recours interne par la Commission paritaire de recours. Elle fait notamment valoir, d'une part, que le refus de lui communiquer en temps opportun le rapport d'enquête établi par l'AUO l'aurait entravée dans la défense de ses intérêts devant la Commission et, d'autre part, que ce rapport d'enquête, qui constitue une pièce essentielle de la procédure, n'aurait pas été examiné par cette commission, ce qui aurait eu pour effet de vicier la procédure suivie devant cet organe. Le Fonds fait, pour sa part, valoir que le rapport d'enquête a été dûment communiqué à la requérante en temps opportun, le 14 juin 2018, conformément aux exigences procédurales, et dans le respect de la protection de l'ensemble des personnes concernées, en ce compris les témoins. Selon le Fonds, la requérante était donc en droit de se prévaloir de ce rapport afin de soumettre ses observations avant de saisir le Tribunal, si tel était son souhait. Il ajoute que, en l'absence de formulation claire et précise d'autres griefs relatifs au harcèlement par l'intéressée, la Commission n'était pas tenue d'examiner le rapport d'enquête pour se prononcer sur le fond du recours interne.

Le Tribunal observe que la requérante a expressément sollicité, dès janvier 2017, une réponse claire et explicite de la part du FIDA quant à la question de savoir s'il reconnaissait ou non l'existence de faits de harcèlement ou d'un comportement répréhensible à son encontre du fait des agissements de sa supérieure hiérarchique directe, de même que, dans l'affirmative, quant à la question de savoir comment il envisageait

de procéder à la réparation du préjudice que l'intéressée avait ainsi subi. Outre la demande de communication du rapport d'enquête dans son intégralité, ces deux chefs de demande ont été à nouveau formulés dans la demande de réexamen déposée le 23 mars 2017, de même que dans la déclaration d'appel du 18 août 2017 et dans le mémoire ampliatif du 6 septembre 2017.

Le Tribunal constate également que le rapport d'enquête expurgé n'a été communiqué à la requérante qu'après la recommandation formulée en ce sens par la Commission dans son rapport du 17 avril 2018. Après avoir reçu communication de ce rapport d'enquête à la suite de la décision du Président du FIDA du 14 juin 2018, par laquelle les autres chefs de demande formulés par la requérante étaient pour leur part rejetés, cette dernière s'est de nouveau adressée au Fonds afin de savoir si celui-ci considérait ainsi que la procédure de recours interne était terminée et si la décision du 14 juin 2018 devait être regardée comme définitive. Il lui a été répondu par l'affirmative par courriel du directeur de la DRH du 26 juin 2018.

Dans de telles conditions, deux conclusions s'imposent au Tribunal: d'une part, il ne peut être reproché à la requérante de ne pas avoir entrepris des démarches après réception du rapport d'enquête de l'AUO, dès lors qu'il lui a été clairement confirmé que la décision du Président du 14 juin 2018 était définitive; d'autre part, la circonstance que la requérante n'a été mise en possession du rapport d'enquête que lors de la communication de la décision finale du Président a effectivement eu pour conséquence qu'elle a été privée de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête au cours de la procédure de recours menée devant la Commission.

À cet égard, l'argument de l'organisation défenderesse selon lequel la communication du rapport d'enquête n'était pas nécessaire du fait que l'intéressée n'aurait pas formulé, dans son recours, des griefs relatifs au harcèlement est dénué de toute pertinence dans la mesure où, contrairement à ce qui est ainsi sous-entendu, ce recours portait bien également sur les faits de harcèlement eux-mêmes, tels que décrits dans la plainte.

De même, alors que la requérante contestait également devant la Commission la décision du FIDA de ne pas se prononcer de manière explicite sur les faits de harcèlement, abus de pouvoir et discrimination qu'elle avait dénoncés, rien ne permet d'établir, au vu du rapport que cette commission a remis ou des autres pièces de la procédure déposées par les parties, que la Commission aurait bien été mise en possession du rapport d'enquête de l'AUO dans le cadre de la procédure menée devant elle. Dans ses divers écrits de procédure, l'organisation défenderesse ne prétend pas non plus que tel aurait bien été le cas.

Au regard des considérations qui précèdent, le Tribunal ne peut que conclure que la procédure suivie devant la Commission est également irrégulière du fait que cette commission n'a pas été mise en possession de l'ensemble des éléments de preuve de nature à lui permettre de statuer en pleine connaissance de cause sur le recours interne introduit devant elle (voir, en ce sens, le jugement 1372, au considérant 11). Cette circonstance a, par voie de conséquence, privé la requérante du droit de voir son recours interne dûment examiné (sur l'obligation qui pèse en la matière sur toute organisation internationale de veiller, notamment, à ce que les règles soient appliquées correctement et à ce qu'une procédure régulière soit suivie, voir, entre autres, les jugements 2219, 2654, 2700 et 3065).

Ces irrégularités dans la procédure suivie devant la Commission suffisent à conclure à l'illégalité de la décision attaquée.

4. La requérante invoque par ailleurs une insuffisance de motivation de la décision attaquée. Elle fait valoir qu'en l'absence de décision clairement articulée sur le fond de l'affaire et de communication valable du rapport d'enquête de l'AUO en temps opportun, elle se serait trouvée dans l'incapacité de plaider son affaire au fond. Elle considère que l'organisation a donc violé l'obligation qui pèse sur elle de donner à un agent, qui se plaint de harcèlement ou d'une conduite inappropriée de la part de son supérieur hiérarchique, une réponse claire et précise sur l'existence et la qualification des faits qu'il dénonce, de même que sur le remède qu'elle compte, le cas échéant, y apporter. L'intéressée conteste également plusieurs des conclusions qui ont été formulées dans

le rapport d'enquête de l'AUO quant à la question de savoir si certains des faits qu'elle avait allégués pouvaient ou non être considérés comme constitutifs de harcèlement.

Le FIDA renvoie, pour sa part, à l'annexe au chapitre 8 des Règlements d'application en matière de ressources humaines, en vertu de laquelle les seules décisions qui doivent être notifiées aux membres du personnel qui ont déposé une plainte pour harcèlement sont, d'une part, la décision du Bureau de la déontologie de transmettre la plainte à l'AUO en vue de l'ouverture d'une enquête, et, d'autre part, la décision par laquelle l'AUO conclut que les faits rapportés ne sont pas constitutifs de harcèlement. L'organisation défenderesse, tout en mettant l'accent sur ce que la qualification de l'objet du litige par la requérante n'est pas clairement identifiable, considère que l'intéressée ne serait pas en droit de solliciter du Tribunal un réexamen des preuves sur lesquelles s'est fondé l'AUO pour établir son rapport d'enquête, ni qu'il substitue son jugement à celui de cet organe, à moins que l'intéressée ne puisse établir l'existence d'une erreur manifeste commise par ce dernier.

S'il est vrai que l'annexe au chapitre 8 des Règlements d'application ne prévoit de manière expresse l'obligation de notifier à la personne qui se plaint de harcèlement que des seules décisions que mentionne l'organisation défenderesse dans sa réponse, le Tribunal estime que cette dernière n'en a pas moins également l'obligation de notifier, même en l'absence de texte exprès en la matière (voir le jugement 4207, aux considérants 15 et 18), la décision définitive prise par le Président sur la base du rapport et des recommandations de la Commission, quant à la reconnaissance ou non des faits allégués à l'appui de la plainte.

Le Tribunal considère en effet que le simple fait d'indiquer à un fonctionnaire international qu'une procédure disciplinaire a été engagée contre un supérieur hiérarchique à l'issue d'une enquête menée sur une plainte pour harcèlement et que des mesures appropriées ont été prises par la direction – ce qui a été le cas en l'espèce par lettre du 3 janvier 2017 – ne permet pas à ce fonctionnaire de savoir si des faits de harcèlement ont été reconnus le concernant ni de quelle façon l'organisation concernée envisage, en cas de réponse positive, de réparer le préjudice matériel ou moral qu'il prétend avoir subi (voir, en ce sens, le jugement 3965, au

considérant 9). En l'espèce, et dès lors qu'une telle motivation pouvait contribuer à fonder une éventuelle demande en réparation du préjudice invoqué, la requérante aurait donc dû être adéquatement informée, dans la décision finale du Président, des raisons pour lesquelles l'organisation reconnaissait ou pas l'existence de faits de harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique directe (voir, en ce sens, le jugement 3096, au considérant 15). À défaut, cette décision du 14 juin 2018 est entachée d'une erreur fondamentale car le fonctionnaire qui a engagé la procédure, s'il ne peut revendiquer le droit d'être informé des mesures éventuellement prises à l'encontre de son prétendu harceleur, a toutefois le droit de voir tranchée la question du harcèlement proprement dit (voir le jugement 3096 précité, au considérant 15) et, en conséquence, de recevoir une réponse de l'administration concernant sa plainte pour harcèlement (voir, en ce sens, le jugement 4207, au considérant 15).

Cette argumentation est, en conséquence, également fondée.

5. Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu pour le Tribunal d'annuler la décision finale du Président du FIDA du 14 juin 2018, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête dirigés à son encontre.

6. Dès lors que, dans ses décisions initiales des 2 mars et 19 juillet 2017, l'organisation a également violé l'obligation qui pèse sur elle de donner à un agent qui se plaint de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique une réponse claire et précise sur l'existence et la qualification des faits qu'il dénonce, de même que sur le remède qu'elle compte, le cas échéant, y apporter, ces décisions sont irrégulières et doivent pareillement être annulées.

7. Il y aurait, en conséquence, normalement lieu pour le Tribunal, à ce stade de ses constatations, de renvoyer l'affaire devant le FIDA afin qu'il soit dûment pris une décision sur le sort à réserver à la plainte pour harcèlement déposée par la requérante. Toutefois, compte tenu du fait qu'il dispose, dans le cas d'espèce, de suffisamment d'éléments de nature à lui permettre de statuer en connaissance de cause, le Tribunal

estime plus approprié, dans les circonstances particulières de l'espèce, de se prononcer directement sur cette question.

8. À ce sujet, le Tribunal constate, au vu du dossier, que la requérante a fondé sa plainte sur de nombreux éléments de nature à établir des faits de harcèlement à son égard de la part de sa supérieure hiérarchique directe. De même, l'enquête approfondie menée par l'AUO a abouti à l'établissement d'un rapport d'enquête très détaillé de 55 pages. Même si la manière dont ce rapport a été expurgé par l'organisation en rend parfois la lecture ardue, il n'en ressort pas moins que divers faits allégués par la requérante à l'appui de sa plainte ont bien été considérés comme établis par l'AUO.

Le Tribunal relève ainsi les passages suivants de ce rapport d'enquête:

- au paragraphe 152: un témoin observe que, comparativement à ses collègues, la requérante a été traitée de manière différente par sa supérieure hiérarchique directe, celle-ci trouvant toujours quelque chose à changer dans son travail ou ayant toujours une raison de requérir des informations supplémentaires de sa part;
- aux paragraphes 219, 224 et 226: l'AUO est d'avis que, en raison des divers comportements de sa supérieure hiérarchique directe, la requérante a raisonnablement pu considérer qu'elle était l'objet de stéréotypes négatifs et qu'elle était attaquée dans son intégrité et sa réputation professionnelle, et ce sans que cela ne repose sur des informations suffisamment avérées;
- au paragraphe 230: l'AUO estime que la requérante a pu raisonnablement se sentir humiliée par la manière dont elle a été informée du changement de la date initialement fixée pour son départ du Laos;
- au paragraphe 233: l'AUO considère que la requérante a pu raisonnablement se sentir humiliée du fait qu'elle était traitée d'une manière différente par rapport aux pratiques standard et compte tenu de ce que peut espérer un membre du personnel à cet égard;

- au paragraphe 235: l'AUO considère que la requérante a été, de manière déraisonnable, exclue de divers événements en relation avec l'un de ses projets au Laos, ce qui a également pu créer chez elle un doute quant à sa réputation professionnelle;
- au paragraphe 237: l'AUO estime qu'il en va de même de l'annonce du report de la présentation que la requérante devait donner concernant un autre de ses projets au Laos, et ce à l'égard de ses collègues, dont certains occupant une position plus élevée au sein du FIDA;
- au paragraphe 239: l'AUO relève que le manque de communication transparente, de même que le recours à des consultations cachées auxquelles la requérante aurait souhaité participer, peuvent avoir raisonnablement créé chez elle, ainsi qu'elle l'allègue, un sentiment d'exclusion, de même que de dépréciation, et a aussi pu être de nature à lui nuire ou à causer un doute quant à sa réputation professionnelle auprès de ses collègues;
- et au paragraphe 246: l'AUO estime que la requérante peut avoir été défavorisée au niveau de sa réputation professionnelle, offensée et dépréciée par sa supérieure hiérarchique directe au travers des commentaires inconsistants qui ont été formulés dans le cadre du processus d'évaluation de ses performances professionnelles.

Sur la base de ces éléments, l'AUO est notamment arrivé aux conclusions suivantes. En premier lieu, la requérante a fait l'objet de stéréotypes négatifs et d'atteintes à son intégrité et à sa réputation professionnelle, sans que cela ne repose sur des informations suffisamment avérées. En deuxième lieu, elle a fait l'objet d'un traitement inéquitable. En troisième et dernier lieu, elle a pu raisonnablement se sentir rabaissée par la manière dont elle a été traitée s'agissant de l'un de ses projets au Laos.

Le Tribunal considère qu'il résulte de ces conclusions que l'existence d'un harcèlement est avérée.

Il convient encore de noter que la supérieure hiérarchique directe de la requérante avait aussi rédigé, pour l'année 2014, un rapport d'évaluation des performances professionnelles de la requérante défavorable sur

plusieurs points et que, à la suite du recours interne introduit par cette dernière, un rapport d'évaluation révisé entièrement positif avait finalement été établi par l'organisation. La demande de réparation du préjudice moral qui aurait été subi par la requérante en raison de l'«angoisse particulière» que lui aurait causée son évaluation initiale sur sa carrière et sa réputation a toutefois été rejetée par le Tribunal dans son jugement 4371, prononcé le 18 février 2021, au motif que l'intéressée n'avait pas apporté, en l'espèce, de justifications suffisantes pour qu'un tel préjudice puisse être reconnu.

Le Tribunal estime que les divers éléments dont il vient d'être fait état témoignent d'un comportement que toute personne raisonnable aurait pu considérer comme offensant, dégradant, humiliant et embarrassant (voir, pour un cas d'espèce comparable, le jugement 3488, au considérant 16). Il s'ensuit que la requérante a raisonnablement pu se sentir rabaissée par divers agissements de la part de sa supérieure hiérarchique directe, de même qu'elle a pu ressentir l'établissement par celle-ci d'un environnement de travail hostile à son égard.

Ces faits suffisent, en conséquence, à établir l'existence d'un harcèlement de la part de la supérieure hiérarchique directe de la requérante, tel que défini aux paragraphes 8.3.1 et 8.3.2, alors applicables, de l'annexe au chapitre 8 des Règlements d'application. Le Tribunal rappelle à cet égard que l'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement est la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos réitérés qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier (voir, par exemple, le jugement 4241, au considérant 9).

9. Ce constat, opéré par le Tribunal au terme d'une instance à laquelle la supérieure hiérarchique directe de la requérante n'est pas partie et où elle n'a donc pas été mise à même de faire valoir ses propres observations, ne saurait cependant en aucun cas être retenu à la charge de celle-ci dans un cadre autre que celui du présent jugement.

10. La requérante évalue l'ensemble de son préjudice moral à au moins 60 000 euros. Elle ne justifie cependant pas du bien-fondé de ce montant.

L'organisation défenderesse soulève tout d'abord une fin de non-recevoir concernant la demande en réparation formulée par la requérante. Elle considère en effet, d'une part, que les voies de recours interne n'auraient pas été épuisées s'agissant de cette demande précise et, d'autre part, qu'en fixant pour la première fois dans sa requête devant le Tribunal l'ensemble de son préjudice moral à un montant équivalent au minimum à 60 000 euros, la requérante introduirait une nouvelle conclusion devant le Tribunal, laquelle ne serait pas recevable en application de la jurisprudence de celui-ci.

Le Tribunal relève toutefois que, en tout état de cause, la requérante a, dès l'introduction de sa plainte le 12 mars 2015, clairement fait savoir que les faits de harcèlement dénoncés avaient porté atteinte à sa carrière, à sa réputation professionnelle et, de manière significative, à sa santé. Dès le 8 janvier 2017, elle a expressément posé la question, en premier lieu, de savoir si le FIDA reconnaissait ou non qu'elle avait été la victime d'un harcèlement ou d'un quelconque comportement inapproprié de la part de sa supérieure hiérarchique directe, et, en second lieu, de savoir, dans l'affirmative, quelle réparation le FIDA était disposé à lui octroyer pour le tort ainsi subi. Une telle demande de réparation a par la suite été formulée, tant dans la demande de réexamen introduite le 23 mars 2017, que dans le cadre du recours interne introduit devant la Commission paritaire de recours, et ce plus précisément dans le mémoire ampliatif d'appel du 6 septembre 2017. Dans sa réponse déposée dans le cadre de cette procédure de recours interne, le FIDA a par ailleurs expressément fait état de l'existence de cette demande de réparation tout en précisant que la Commission n'était pas compétente pour décider d'octroyer la réparation d'un dommage moral.

Au regard de l'ensemble de ces considérations, le Tribunal estime que la requérante a bien épuisé les voies de recours interne en ce qui concerne sa demande de réparation pour cause de dommage moral. Toujours au regard de ces considérations, le Tribunal estime également que la demande formulée à ce sujet par la requérante dans sa requête ne

peut être considérée comme une nouvelle conclusion au sens de sa jurisprudence. Peu importe à cet égard que ce soit uniquement dans le cadre de sa requête que la requérante précise, pour la première fois, et ce toujours sans savoir exactement ce qui a pu être reproché à sa supérieure hiérarchique directe concernant les faits de harcèlement allégués, le montant du préjudice moral qu'elle prétend avoir subi.

La fin de non-recevoir soulevée par le Fonds sera, en conséquence, rejetée.

11. Même si la requérante ne justifie pas le montant du préjudice moral allégué, le Tribunal considère que l'existence d'un tel préjudice est évidente au regard des pièces du dossier, ainsi que des troubles de santé que la requérante a rencontrés et de la circonstance qu'elle s'est sentie contrainte de réorienter sa carrière professionnelle. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime équitable d'octroyer à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 40 000 euros.

Il ne se justifie cependant pas d'allouer à l'intéressée les dommages-intérêts punitifs qu'elle réclame.

12. La requérante sollicite l'octroi d'une somme de 10 000 euros à titre de dépens pour les recours administratif et contentieux qu'elle a été contrainte d'introduire.

Le Tribunal rappelle toutefois sa jurisprudence selon laquelle des dépens au titre de la procédure de recours interne ne peuvent être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, notamment, le jugement 4217, au considérant 12), lesquelles ne se rencontrent pas en l'espèce.

La requérante ayant partiellement obtenu gain de cause, le Tribunal estime équitable d'ordonner le versement de la somme de 6 000 euros à titre de dépens dans le cadre de la procédure devant lui.

13. L'avocat de la requérante demande au Tribunal de distraire à son profit les condamnations pécuniaires allouées à celle-ci à concurrence des honoraires et taxes qu'elle s'est engagée à lui régler. Mais il n'appartient pas au Tribunal de connaître des relations d'ordre privé

nouées entre un requérant et son conseil (voir le jugement 4072, au considérant 21).

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Président du FIDA du 14 juin 2018, ainsi que les décisions du directeur de la Direction des ressources humaines des 2 mars 2017 et 19 juillet 2017, sont annulées.
2. Le FIDA versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 40 000 euros.
3. Il lui versera également la somme de 6 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 avril 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ