

M. (n° 2)

c.

UNESCO

138^e session

Jugement n° 4884

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{me} S. M. le 2 juin 2022, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 26 septembre 2022, la réplique de la requérante du 28 octobre 2022 et la duplique de l'UNESCO du 30 janvier 2023;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la décision de classer sa plainte pour harcèlement à l'issue d'une enquête.

La requérante est entrée au service de l'UNESCO le 20 décembre 2010 en tant qu'agent de sûreté affectée à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, à la classe G-3, au titre d'un engagement de durée déterminée de deux ans, qui fit l'objet de renouvellements successifs.

Le 30 avril 2018, elle adressa à la Directrice générale deux plaintes formelles pour harcèlement dirigées, pour l'une, contre l'adjoint au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, M. M., et, pour l'autre, contre le chef de la Section lui-même, M. D. S'agissant de la première plainte, elle fait l'objet du jugement 4883, également prononcé ce jour. En ce

qui concerne la seconde – qui est celle visée par le présent litige –, la requérante se référait à un incident survenu le 11 avril précédent. Lors d'un entretien qu'elle avait en effet eu ce jour-là dans le bureau de M. D. – entretien qui avait eu lieu à la demande expresse de ce dernier et dans le cadre duquel elle lui faisait savoir que l'«atmosphère de harcèlement constant, d'humiliation, de manque de respect» instaurée par M. M. devait cesser –, elle aurait, selon ses dires, été victime d'une agression, tant verbale que physique, constitutive, selon elle, d'un harcèlement de la part de M. D. L'après-midi même du 11 avril, la requérante, après avoir pris contact avec le Bureau de l'éthique, fut placée en congé de maladie jusqu'au 13 avril par le médecin-chef de l'UNESCO. Finalement, elle resta en congé jusqu'au 23 juillet 2018, à la suite de plusieurs arrêts de travail successifs prescrits par son médecin traitant.

Conformément aux dispositions du point 18.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la politique de lutte contre le harcèlement, un membre du Bureau de l'éthique s'entretint avec la requérante par téléphone le 7 mai 2018. Le 16 mai, la Conseillère pour l'éthique, M^{me} T., demanda à M. D. de répondre aux allégations formulées à son encontre, ce qu'il fit le 29 mai en niant tout contact physique brusque ou toute agressivité à l'égard de l'intéressée et en expliquant avoir été inquiet par l'état d'agitation de celle-ci et avoir essayé de la convaincre de se rendre au Service médical de l'Organisation. Le 6 juin, M^{me} T. recommanda à la Directrice générale d'ouvrir une enquête, ce que celle-ci accepta de faire, le 18 juin suivant, en donnant instruction au Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) de mener cette enquête.

Le 11 juillet 2018, la requérante prit contact avec le Bureau de l'éthique afin de savoir si, conformément au paragraphe 38 du point 18.2 précité, des mesures provisoires avaient été prises par la Directrice générale durant l'examen de sa plainte.

Le 24 juillet 2018, la requérante – qui se trouvait en congé de maladie – fut placée, avec son accord, en congé spécial avec traitement en attendant l'issue de l'enquête menée par l'IOS. Ce congé fut par la suite prolongé à plusieurs reprises.

Dans son rapport, finalisé en octobre 2018, l'IOS conclut à l'absence d'agression physique ou verbale de la part de M. D. et ne retint pas de faits de harcèlement concernant l'incident du 11 avril. Il nota néanmoins que cet incident s'inscrivait dans un «environnement de travail propice aux tensions interpersonnelles» et, se référant au devoir de sollicitude qui incombait à l'Organisation vis-à-vis de ses fonctionnaires, affirma que la souffrance de la requérante ne devait pas être négligée. À cet égard, il recommanda que le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) «prenne des actions administratives afin de remédier aux problèmes relationnels au sein [de la Section] de [la] sécurité [et de la sûreté] et de tenir compte de la situation de [l'intéressée]». Le 21 novembre, le Conseiller pour l'éthique par intérim recommanda à la Directrice générale de classer l'affaire.

Le 26 novembre 2018, le directeur de HRM informa la requérante que, après examen du rapport d'enquête et de la recommandation précitée, la Directrice générale considérait que ses allégations d'agression et de harcèlement n'étaient pas suffisamment établies et que, partant, l'affaire était close. La Directrice estima néanmoins nécessaire de l'affecter à un autre poste «à titre permanent ou temporaire, le temps de rétablir un environnement de travail serein au sein [de la Section] de [la] sécurité [et de la sûreté]». Dans l'attente de la mise en œuvre de cette décision de réaffectation, son congé spécial fut prolongé jusqu'au 24 décembre 2018. Le même jour, M. D. fut informé que la Directrice générale avait décidé de classer la plainte de la requérante, qu'elle considérait que la Section pâtissait d'un environnement de travail propice aux tensions interpersonnelles et que HRM le contacterait prochainement pour lui proposer un coaching afin de l'aider à y rétablir une atmosphère de travail harmonieuse.

Toujours le 26 novembre 2018, la requérante adressa à la Directrice générale une réclamation contre la décision de classer sa plainte pour harcèlement, puis, le 27 décembre, elle déposa un avis d'appel. En l'absence de réponse à sa réclamation, elle présenta, le 19 avril 2019, une requête détaillée au Conseil d'appel, dans laquelle elle sollicitait l'annulation de la décision du 26 novembre 2018, l'octroi

d'une indemnité de 56 000 euros en réparation des préjudices matériel et moral qu'elle estimait avoir subis et le remboursement des dépens à hauteur de 5 000 euros.

Le 14 janvier 2019, la requérante fut, pour une période de sept mois et malgré son désaccord, réaffectée au poste de commis courrier de classe G-3 au sein du Service du courrier.

Le 31 juillet 2019, M. D. quitta l'UNESCO.

Le 21 octobre 2019, en réponse à une demande de la requérante en ce sens, la nouvelle directrice de HRM lui transmit le rapport d'enquête de l'IOS – en version caviardée –, à laquelle était jointe la recommandation émise dans le cadre de la procédure d'évaluation préliminaire. Le 26 novembre 2019, l'intéressée présenta des écritures supplémentaires au Conseil d'appel, dans lesquelles elle recensait des extraits du rapport qu'elle estimait défavorables à M. D.

Le 1^{er} janvier 2020, alors que la procédure de recours interne était en cours, la requérante fut réaffectée au poste d'assistante au sein de l'Unité d'interprétation de la Section de gestion des conférences et manifestations culturelles de la Division des conférences, des langues et des documents dans le Secteur de l'administration et du management. Le 16 février 2022, son poste fut reclassé à G-4 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2021.

Dans son avis du 2 décembre 2021 – rendu après avoir entendu les parties et fait droit à leurs diverses demandes de prolongation de délais –, le Conseil d'appel recommanda de rejeter le recours, mais d'octroyer à la requérante la somme de 2 000 euros en réparation du préjudice résultant de la communication tardive du rapport d'enquête de l'IOS, dont l'intéressée n'avait pu prendre connaissance qu'au stade de la procédure de recours.

Par lettre du 9 mars 2022, la requérante fut informée de la décision de la Directrice générale d'accepter les recommandations du Conseil d'appel. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle sollicite également la reconnaissance des «tourments» infligés par l'administration pendant de longs mois quant à son avenir professionnel

et du caractère excessif du délai dans lequel son recours interne a été traité. Enfin, elle réclame le versement d'une indemnité de 56 000 euros pour les torts matériel et moral et le «déficit fonctionnel temporaire» qu'elle prétend avoir subis, déduction faite des 2 000 euros déjà versés.

L'UNESCO considère que les conclusions de la requérante qui ont trait à son placement en congé de maladie et en congé spécial avec traitement – à savoir, sa demande d'indemnité pour ce qu'elle qualifie de «déficit fonctionnel temporaire» – sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne dès lors que, dans son recours interne, l'intéressée n'avait contesté que la décision du 26 novembre 2018. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme partiellement irrecevable de ce chef et, pour le surplus, comme infondée dans sa totalité.

CONSIDÈRE:

1. Outre la réparation de l'intégralité des torts matériel et moral qu'elle prétend avoir subis en raison de l'attitude adoptée par l'UNESCO à son égard, la requérante sollicite l'annulation de la décision de la Directrice générale du 9 mars 2022 portant confirmation de sa précédente décision du 26 novembre 2018 ayant rejeté sa plainte pour harcèlement dirigée contre M. D., chef de la Section de la sécurité et de la sûreté. Elle demande par ailleurs que le Tribunal reconnaisse, d'une part, la violence, aussi bien verbale que physique, dont elle aurait fait l'objet de la part de ce dernier lors de l'incident survenu le 11 avril 2018 et, d'autre part, la durée excessive du traitement de son recours interne.

2. Dans sa réplique, la requérante précise que, contrairement à ce que fait valoir l'Organisation, sa requête est «exclusivement» dirigée contre la décision de la Directrice générale du 9 mars 2022 précitée et, accessoirement, contre la décision initiale du 26 novembre 2018, et non contre les décisions qui ont été prises au cours de la procédure d'examen de sa plainte et qui sont relatives à son placement en congé de maladie, à sa mise en congé spécial avec traitement ou à ses réaffectations à d'autres postes.

C'est donc dans le cadre du litige ainsi circonscrit par la requérante que sa requête sera examinée par le Tribunal, ce qui a pour effet de rendre inopérante l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'Organisation.

3. En l'espèce, les faits qui sont à l'origine de la plainte déposée par la requérante peuvent, selon ce que cette dernière fait valoir, être synthétisés comme suit:

- lors d'une rencontre avec M. D., le 11 avril 2018 vers 9 heures du matin au poste de garde, elle lui aurait dit, répondant à une question de celui-ci, qu'elle n'allait pas bien du fait qu'elle subissait des «propos sexistes, [des] vexations, [des] humiliations, [du] harcèlement et [des] menaces» de la part du nouvel adjoint de M. D. (M. M.), et ce, depuis l'arrivée de ce dernier dans la Section de la sécurité et de la sûreté en décembre 2017;
- elle se serait ensuite rendue, sur ordre de M. D., dans le bureau de ce dernier;
- elle y serait arrivée encore plus déstabilisée du fait qu'elle aurait entre-temps reçu une lettre de menaces de M. M. lui reprochant son comportement à l'égard de celui-ci;
- elle aurait alors expliqué à M. D. ne plus pouvoir travailler dans le climat de «harcèlement constant, d'humiliation [et] de manque de respect» instauré par M. M., ce à quoi M. D. lui aurait répondu qu'elle semblait exagérer quelque peu la situation et qu'il ne pouvait en tout état de cause pas intervenir pour contredire les décisions prises par son adjoint;
- elle se serait alors mise à pleurer;
- il lui aurait alors saisi le bras, l'aurait secouée, lui aurait demandé d'arrêter de pleurer et lui aurait dit qu'elle souffrait de paranoïa;
- elle aurait décidé de quitter le bureau, malgré les ordres du chef de la Section de rester, et se serait dirigée dans le couloir vers le bureau de M^{me} M., adjointe de M. D. et chargée de la coordination de la sécurité hors-Siège;
- M. D. l'aurait suivie dans le couloir et lui aurait de nouveau saisi le bras pour l'empêcher d'entrer dans ledit bureau;

- elle se serait libérée et aurait réussi à entrer dans le bureau, où se trouvaient M^{me} M. et un chauffeur;
- M^{me} M. se serait ensuite interposée entre M. D. et la requérante et aurait demandé à celui-ci de traiter cette dernière avec respect, de cesser de la harceler et de ne pas essayer d’entrer dans son bureau par la force;
- malgré cela, M. D. aurait persisté à vouloir entrer dans le bureau en bloquant la porte avec son pied;
- M^{me} M. aurait alors réussi à verrouiller la porte de l’intérieur et M. D. aurait ensuite regagné une réunion dans un autre local.

Lors de son audition par l’IOS, M. D. aurait, pour sa part, mis l’accent sur l’état de nervosité extrême affiché par la requérante le 11 avril 2018 et aurait largement minimisé l’ensemble des reproches qui lui étaient faits, se retranchant essentiellement derrière ce qu’il considérait être une attitude fondamentalement «paternaliste», même si elle pouvait paraître quelque peu maladroite de sa part.

4. Le Tribunal relève tout d’abord que, comme l’admettent les parties, la procédure d’examen de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante était fixée par les paragraphes 27 à 43 du point 18.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la politique de lutte contre le harcèlement, dans leur version en vigueur au moment des faits. Cette procédure peut être décrite schématiquement comme suit: en cas de dépôt d’une plainte formelle pour harcèlement auprès de la Directrice générale, la Conseillère pour l’éthique prenait immédiatement les mesures voulues pour procéder à une évaluation préliminaire de celle-ci. Cette évaluation comprenait notamment un entretien avec la plaignante afin de clarifier les allégations formulées, de s’assurer que la plainte portait sur des événements pouvant être qualifiés de harcèlement, de vérifier que tous les éléments de preuve disponibles étaient présentés et d’examiner la possibilité d’un règlement informel. S’il apparaissait qu’il y avait lieu de poursuivre la procédure, un délai était accordé à l’auteur présumé du harcèlement pour répondre aux allégations et fournir des éléments de preuve à décharge. Au vu du contenu de la plainte, de cette éventuelle réponse et des éléments produits, la

Conseillère déterminait s'il y avait un «commencement de preuve de harcèlement» et, si tel était le cas, elle conseillait à la Directrice générale de renvoyer l'affaire pour enquête par l'IOS. Le ou les enquêteur(s) désigné(s) devai(en)t établir avec précision et minutie tous les faits relatifs à la situation et rédiger un rapport confidentiel que le directeur de l'IOS présentait à la Directrice générale, avec copie à la Conseillère pour l'éthique et au directeur de HRM. Une fois le rapport d'enquête reçu, la Conseillère pour l'éthique formulait une recommandation à l'attention de la Directrice générale quant à la suite à donner à la plainte. Si les faits semblaient indiquer qu'aucun fait de harcèlement n'avait été commis, la Directrice générale décidait de classer l'affaire; dans le cas contraire, elle pouvait décider de la poursuivre conformément à la procédure disciplinaire énoncée au point 11.3 du Manuel des ressources humaines. Le directeur de HRM notifiait alors la décision finale à la plaignante et à l'auteur présumé du harcèlement, en joignant à cette notification une copie du rapport d'enquête, sauf exigences de confidentialité prévalant sur l'intérêt des parties à en avoir communication.

Le Tribunal observe à cet égard qu'en l'espèce la procédure ainsi décrite a été correctement suivie par l'Organisation, même si l'on peut regretter – ainsi que la Directrice générale l'a d'ailleurs admis concernant le délai de communication du rapport d'enquête de l'IOS à la requérante – que certains délais de la procédure d'examen de la plainte n'aient pas été strictement respectés. Il est renvoyé à ce sujet aux considérants 9 à 11 ci-après.

5. Le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés (voir, notamment, le jugement 4471, au considérant 18) et l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'il n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir, par exemple, les jugements 4344, au considérant 3, 3871, au considérant 12, et 3692, au considérant 18). Lorsqu'une procédure

spécifique est prévue par l'organisation concernée, celle-ci doit être suivie et les règles doivent être correctement appliquées. Le Tribunal a également considéré que l'enquête doit être objective, rigoureuse et approfondie, en ce sens qu'elle doit être menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation du membre du personnel mis en cause et en donnant à ce dernier la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées (voir, notamment, les jugements 4663, aux considérants 10 à 13, 4253, au considérant 3, 3314, au considérant 14, et 2771, au considérant 15). Pour établir qu'il y a eu harcèlement, la preuve des faits allégués ne doit cependant pas être établie au-delà de tout doute raisonnable, contrairement à ce qui est exigé lorsqu'est entamée une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits de harcèlement (voir, en ce sens, les jugements 4663, au considérant 12, et 4289, au considérant 10). 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 qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier (voir les jugements 4663, au considérant 13, et 4541, au considérant 8).

Quant à la portée du contrôle qu'il peut exercer au sujet d'une décision de rejet d'une plainte pour harcèlement, le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter, qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations (voir, en ce sens, les jugements 4291, au considérant 12, et 3593, au considérant 12). Il n'interviendra en conséquence qu'en cas d'erreur manifeste (voir, notamment, les jugements 4344, au considérant 8, 4091, au considérant 17, et 3597, au considérant 2).

6. À l'appui de sa requête, la requérante invoque tout d'abord divers passages du rapport de l'IOS qui, contrairement à ce que cet organe d'enquête a conclu, démontreraient qu'il y aurait bien eu violence physique et verbale, de même qu'un fait de harcèlement précis de la part de M. D. à son encontre, et relève que les déclarations faites par celui-ci lors de son audition par l'IOS feraient apparaître des

contradictions qui permettraient de mettre en doute son honnêteté et la véracité de ses allégations.

En l'espèce, et au regard des principes qui viennent d'être rappelés, le Tribunal considère que l'IOS a mené son enquête de manière objective, rigoureuse et approfondie et que cet organe a pu raisonnablement arriver à la conclusion, ensuite partagée par le Conseil d'appel et par la Directrice générale, que les éléments du dossier ne permettaient pas d'établir l'existence d'une agression physique ou verbale de la part de M. D. lors de l'incident du 11 avril 2018, ni un fait de harcèlement envers la requérante, mais que cet incident s'inscrivait plutôt dans une ambiance de travail caractérisée par des tensions au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté à différents niveaux. Il convient en effet de rappeler que, pour parvenir à cette conclusion, l'IOS a entendu tant la requérante que M. D., recueilli de nombreux témoignages d'autres membres de la Section et procédé à un examen attentif des enregistrements vidéo du couloir dans lequel s'est déroulée une partie de l'incident. En l'occurrence, rien ne laisse donc supposer que l'IOS n'aurait pas obtenu, aurait rejeté ou aurait négligé des éléments de preuve pertinents, ni que cet organe d'enquête aurait mal interprété les preuves sur lesquelles il s'est fondé pour formuler cette conclusion (comparer avec les jugements 3725, au considérant 14, 3447, au considérant 6, et 2771, au considérant 17).

Le premier grief formulé par la requérante n'est, en conséquence, pas fondé.

7. La requérante fait ensuite valoir que ses écritures supplémentaires, présentées au Conseil d'appel le 26 novembre 2019, après qu'elle eut enfin pu prendre connaissance du rapport d'enquête de l'IOS, n'auraient en réalité pas été portées à la connaissance des membres du Conseil d'appel et n'auraient pas fait l'objet d'un débat contradictoire.

Mais le Tribunal relève qu'il ressort des écritures et des pièces déposées par l'Organisation devant lui que les membres du Conseil d'appel ont bien pris connaissance de ce rapport d'enquête lorsqu'ils ont examiné le recours déposé par la requérante et formulé leurs

conclusions et recommandations. Le paragraphe 27 de l'avis du Conseil d'appel du 2 décembre 2021 fait à cet égard expressément état de ce que, «[l]e 26 novembre 2019, la requérante a soumis à la Secrétaire du Conseil [...] des écritures supplémentaires qu'elle a nommées "Requête incidente (additionnelle)"» et il ressort également de cet avis que l'ensemble des arguments et commentaires formulés par l'intéressée ont bien fait l'objet d'un débat contradictoire, tant dans le cadre de la procédure écrite que lors de l'audience qui s'est déroulée par vidéoconférence devant cet organe.

Ce deuxième grief doit donc être écarté.

8. La requérante considère également que la décision attaquée serait entachée d'une contradiction en ce que la Directrice générale a classé la plainte sans suite tout en reconnaissant l'existence d'un «environnement de travail propice aux tensions interpersonnelles» au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté.

Le Tribunal constate cependant que, comme l'admet la requérante, la Directrice générale s'est expressément appuyée, pour formuler cet aspect de la motivation de sa décision, sur les conclusions figurant dans le rapport d'enquête de l'IOS, auxquelles ont ensuite souscrit les membres du Conseil d'appel à l'unanimité. Or, dans ce rapport, à la suite d'un examen attentif de l'ensemble des faits invoqués par la requérante à l'appui de sa plainte ainsi que d'une enquête minutieuse, l'IOS a considéré:

- en premier lieu, que la qualification d'agression physique et/ou verbale ne pouvait être retenue à l'encontre de M. D. en raison de l'absence de preuves suffisantes de l'existence d'un geste agressif de sa part, pas plus que de l'existence d'un acte de harcèlement au sens des dispositions applicables en la matière;
- en deuxième lieu, que les témoignages recueillis au cours de l'enquête indiquaient que la Section de la sécurité et de la sûreté était «gangrené[e] par des tensions et des différends à tous les niveaux: entre les agents, entre les agents et leur management ainsi qu'au sein même du management», que «[c]es tensions s'illustr[ai]ent par des problèmes de communication et des différends liés à des

décisions prises par le management» et que «[c]et environnement [était] propice aux tensions interpersonnelles et accro[issai]t la sensibilité des différentes parties impliquées. Ainsi un même évènement [pouvait] être perçu de manière opposée, et les réactions face à des situations délicates [pouvaient] parfois être disproportionnées»;

- en troisième lieu, que le comportement adopté par M. D. lors de l'incident du 11 avril 2018 ne répondait cependant pas à ce que l'on pouvait légitimement attendre d'un manager de classe P-5 et qu'il apparaissait opportun que cette personne puisse bénéficier d'un soutien qui pouvait notamment prendre la forme d'une formation ou d'un coaching.

Au vu des éléments du dossier, le Tribunal estime que ces considérations ne sont entachées d'aucune contradiction en ce qu'il était parfaitement possible de conclure, sur la base d'une enquête, dont le Tribunal a reconnu le caractère minutieux et approfondi au considérant 6 ci-dessus, à l'absence tant d'une agression physique et/ou verbale que de faits de harcèlement proprement dit, tout en étant d'avis qu'il régnait au sein de la section concernée un climat de tension généralisée à tous les niveaux. Il est en effet tout à fait envisageable qu'un comportement soit considéré comme inapproprié tout en ne constituant pas, en soi, un fait de harcèlement au regard des dispositions applicables en la matière.

Le grief formulé à cet égard par la requérante doit, en conséquence, être rejeté.

9. La requérante se plaint également de la longueur du délai qui s'est écoulé entre la date de dépôt de son recours interne et celle de l'audience par vidéoconférence devant le Conseil d'appel.

Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence bien établie du Tribunal, d'une part, le caractère déraisonnable du délai d'examen d'un recours interne doit être apprécié à la lumière des circonstances propres à chaque affaire et, d'autre part, le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépendra normalement d'au moins deux facteurs, à savoir la durée du retard et les conséquences de celui-ci pour

le fonctionnaire concerné (voir, par exemple, les jugements 4727, au considérant 14, 4684, au considérant 12, 4635, au considérant 8, et 3160, au considérant 17).

10. En l'espèce, l'Organisation a elle-même reconnu que le délai pour répondre à la demande de communication du rapport de l'IOS – qui a été de plus d'un an avant que la requérante ne puisse, après en avoir pris connaissance, déposer des écritures supplémentaires auprès du Conseil d'appel – a été excessivement long, ce qui a amené la Directrice générale à accorder à ce titre une indemnité pour tort moral d'un montant de 2 000 euros à l'intéressée. Dès lors que cette dernière n'établit pas en quoi cette somme serait insuffisante pour indemniser le préjudice subi de ce chef, le Tribunal conclut au caractère adéquat de cette réparation.

11. Pour le surplus, après que la requérante eut déposé ses écritures supplémentaires devant le Conseil d'appel le 26 novembre 2019, l'Organisation a soumis sa réponse le 2 juillet 2020, tandis que cet organe a tenu une audience par vidéoconférence le 29 octobre 2021, avant de remettre son avis le 2 décembre 2021.

En l'occurrence, le délai de près de deux ans qui s'est écoulé entre le dépôt des écritures supplémentaires et la tenue de l'audience devant le Conseil d'appel ne respecte clairement pas les dispositions applicables en la matière et apparaît en effet manifestement long. Mais le Tribunal considère qu'il peut se justifier au regard des circonstances de l'espèce.

Or, d'une part, le Tribunal relève que la requérante, qui a sollicité du Conseil d'appel une prolongation du délai de production de sa requête détaillée, est ainsi elle-même à l'origine d'une partie du retard constaté dans la procédure et qu'il peut en outre apparaître légitime, eu égard à la prolongation ainsi obtenue par l'intéressée, que l'Organisation se soit également vu accorder de telles prolongations. D'autre part, la défenderesse expose, de façon convaincante aux yeux du Tribunal, que le fonctionnement du Conseil d'appel s'est trouvé considérablement perturbé, en 2020 et 2021, par les confinements successifs ordonnés par les autorités françaises du fait de la pandémie de Covid-19, qui ont

notamment affecté la possibilité pour cet organe de tenir normalement ses audiences. Enfin, il ressort du dossier que, en raison de la persistance de cette pandémie, des mesures de confinement national adoptées à cette occasion et des règles sanitaires mises en place au sein de l'Organisation, il a été proposé à la requérante, le 27 avril 2021, de tenir prochainement une audience par vidéoconférence devant le Conseil d'appel, mais que celle-ci a souhaité que cette audience «se tienne en présentiel quand la situation sanitaire le permettra[it]». Ce n'est qu'ultérieurement que la requérante a finalement accepté la tenue d'une audience par vidéoconférence, laquelle a finalement pu avoir lieu le 29 octobre 2021.

Dans ces conditions, le Tribunal peut comprendre le délai mis par le Conseil d'appel pour traiter le recours de la requérante et considère que l'intéressée n'a, en conséquence, pas dûment établi l'existence d'une faute de l'UNESCO à cet égard.

12. La requérante demande au Tribunal de reconnaître la réalité des «tourments» qui lui auraient été infligés par l'administration pendant de longs mois quant à son avenir professionnel et l'atteinte qui aurait été portée à sa réputation professionnelle et personnelle, ainsi qu'à sa qualité de vie.

Mais le Tribunal note que la requérante s'est elle-même enquise, le 11 juillet 2018, des éventuelles mesures provisoires qui auraient été prises par la Directrice générale durant l'examen de sa plainte conformément au paragraphe 38 du point 18.2 du Manuel des ressources humaines. Parmi les mesures provisoires qui pouvaient être prises en application de cette disposition figurent, notamment, la possibilité de placer la plaignante en congé spécial avec traitement, celle de lui attribuer d'autres tâches ou celle de la réaffecter à titre temporaire.

En l'espèce, la requérante a tout d'abord été placée en congé de maladie durant plusieurs mois par son médecin traitant. Elle a ensuite été placée en congé spécial avec traitement et a notamment continué à percevoir la partie de sa rémunération correspondant à une demi-heure de travail complémentaire, spécifique aux agents de sûreté. De même, après que sa plainte eut été rejetée, l'Organisation, consciente du fait

que le climat de travail général au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté n'était pas propice à un retour de l'intéressée dans ce service, a tout d'abord réaffecté cette dernière pour une période de sept mois au poste de commis courrier de classe G-3 au sein du Service du courrier, puis, à compter du 1^{er} janvier 2020, au poste d'assistante au sein de l'Unité d'interprétation de la Section de gestion des conférences et manifestations culturelles de la Division des conférences, des langues et des documents dans le Secteur de l'administration et du management. À cet égard, le Tribunal constate, d'une part, que la requérante n'a pas contesté cette dernière mesure de réaffectation et, d'autre part, que le nouveau poste occupé par la requérante a été reclassé à G-4 avec effet au 1^{er} juillet 2021. Ce dernier élément n'est pas négligeable lorsqu'il s'agit d'examiner l'attitude adoptée par l'Organisation envers la requérante, même si cette dernière prétend à ce sujet que cela ne serait dû qu'à ses mérites et à la qualité de son travail. M. D. a par ailleurs été invité à suivre une formation spécifique pour l'aider à rétablir une atmosphère de travail harmonieuse au sein de la Section et l'évolution du climat de travail a, selon ce qu'affirme l'Organisation, été suivie de près par les services compétents en la matière. La requérante a d'ailleurs reconnu, dans un courrier du 7 janvier 2019, qu'elle avait appris que les formations à l'éthique avaient commencé à porter leurs fruits et que l'effort se poursuivait en ce sens.

En conséquence, et même si le Tribunal conçoit que la requérante ait pu souffrir de la situation qui a été la sienne pendant l'examen de sa plainte pour harcèlement dirigée contre M. D., il ne peut toutefois pas considérer que l'Organisation ait manqué à son devoir de sollicitude à son égard.

L'argumentation de la requérante doit donc également être rejetée sur ce point.

13. Dès lors que l'ensemble des griefs invoqués par la requérante, tant à l'égard de la décision finale de la Directrice générale du 9 mars 2022 qu'à l'encontre, accessoirement, de la décision initiale du 26 novembre 2018, sont infondés, il n'y a pas lieu d'octroyer à l'intéressée, au titre du dommage matériel et moral qu'elle prétend avoir

subi du fait de ces décisions, les montants complémentaires qu'elle réclame, en sus de la somme de 2 000 euros qui lui a déjà été versée par l'Organisation en raison du délai anormalement long dans lequel le rapport d'enquête de l'IOS lui a été communiqué.

14. Il découle de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER