

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), formée par M<sup>me</sup> F. V. le 13 janvier 2005 et régularisée le 10 mars, la réponse de la Commission en date du 3 juin, la réplique de la requérante du 24 août et la duplique de la Commission du 30 septembre 2005;

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. La requérante, ressortissante française née en 1967, est entrée au service de la Commission le 1<sup>er</sup> mai 2001 en qualité de spécialiste des radionucléides, au grade P.3, au bénéfice d'un contrat d'une durée de trois ans à la Division du Centre international de données (ci après «la Division CID»).

Par un mémorandum daté du 16 octobre 2003, elle a été informée qu'en application de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et après examen par son directeur de division et par un groupe consultatif pour les questions de personnel, le Secrétaire exécutif avait pris la décision de ne pas prolonger son engagement au delà de sa date d'expiration, le 30 avril 2004, au motif qu'elle avait eu un comportement insatisfaisant. Le 18 octobre 2003, elle a été affectée à la Section de l'évaluation au sein du Cabinet du Secrétaire exécutif.

Le 16 décembre 2003, la requérante a écrit au Secrétaire exécutif pour lui demander de réexaminer sa décision de ne pas prolonger son engagement. Cette décision ayant été maintenue, l'intéressée a saisi le Comité paritaire de recours le 9 février 2004. Dans son mémoire, elle déclarait avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de M. M., son supérieur hiérarchique direct dans la Section des radionucléides. Elle demandait communication du compte rendu des discussions et de la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel. Elle souhaitait également avoir copie d'un autre document dont elle avait appris l'existence, à savoir une «note pour le dossier» rédigée par son supérieur hiérarchique le 22 août 2003 et soumise au Secrétaire exécutif en même temps que la recommandation du Groupe consultatif. Le 9 février 2004, elle a également adressé une lettre au Secrétaire exécutif où elle déclarait avoir été victime de harcèlement moral et demandait 250 000 euros à titre d'indemnisation. Avec son consentement, cette demande a été jointe à son recours interne.

Dans son rapport du 30 septembre 2004, le Comité paritaire de recours, tout en estimant que la requérante n'avait pas été victime de harcèlement moral, a conclu que la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel, qui s'était réuni le 20 août 2003 afin d'examiner la décision à prendre — prolongation ou autre — quant à son contrat, était «entachée d'une erreur de droit». Le Comité considérait en effet que le processus de prise de décision avait été vicié dans la mesure où la «note pour le dossier», rédigée par le supérieur hiérarchique immédiat de la requérante le 22 août 2003 à la demande du Groupe consultatif pour les questions de personnel, n'avait pas été portée à la connaissance de l'intéressée et que les droits de la défense n'avaient donc pas été respectés. Cette note avait été soumise au Secrétaire exécutif en même temps que la recommandation du Groupe consultatif pour les questions de personnel, sans que la requérante ait eu la possibilité de faire part de ses commentaires. Le Comité paritaire de recours recommandait que le Secrétaire exécutif prenne une nouvelle décision en tenant compte des évaluations des services de la requérante — y compris celle restant à établir pour la période se terminant en avril 2004. Il recommandait également que la «note pour le dossier», qui était en cause, soit retirée du dossier personnel de la requérante.

Par un mémorandum daté du 18 octobre 2004, l'intéressée a été informée que ladite note avait été retirée de son dossier personnel, qu'un rapport d'évaluation de ses services serait préparé par la Division CID et la Section de l'évaluation pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2003 au 30 avril 2004, et que le Secrétaire exécutif constituerait un autre

groupe consultatif pour les questions de personnel afin qu'une nouvelle recommandation sur son cas soit établie. Elle a également été informée que toute mesure relative à la décision de non renouvellement de son contrat était suspendue jusqu'au 30 novembre 2004. La requérante attaque la décision du 18 octobre 2004.

D'autres échanges de correspondance ont eu lieu par la suite. Ainsi, dans un courrier daté du 17 novembre 2004, le Secrétaire exécutif a fait savoir à la requérante que toute mesure concernant la décision relative à son contrat était suspendue jusqu'au 15 janvier 2005. Il confirmait que le rapport d'évaluation de ses services, qui était en cours de préparation, serait l'un des documents sur lesquels s'appuierait le Groupe consultatif pour les questions de personnel chargé d'établir une nouvelle recommandation la concernant. En fait, deux rapports d'évaluation ont été établis. Le premier couvrait la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 19 octobre 2003 et avait été rédigé par le dernier supérieur hiérarchique de la requérante à la Division CID. Le second couvrait la période du 20 octobre 2003 au 30 avril 2004. Par lettre du 16 décembre 2004, le Secrétaire exécutif a fait savoir à la requérante que le Groupe consultatif pour les questions de personnel s'était réuni le 10 décembre et avait recommandé que son engagement ne soit pas prolongé. Il l'informait qu'il avait décidé de faire sienne cette recommandation et que, par conséquent, elle cesserait ses fonctions le 15 janvier 2005.

Le 10 janvier 2005, la requérante a demandé un réexamen de cette décision. Elle faisait savoir qu'elle avait l'intention de saisir le Tribunal de céans. Le Secrétaire exécutif lui a confirmé par lettre du 11 janvier qu'il maintenait sa décision. Il déclarait qu'il s'opposerait à ce qu'elle introduise une requête auprès du Tribunal sans avoir au préalable saisi le Comité paritaire de recours. Le 27 janvier, l'intéressée a formé un recours contre la décision du 16 décembre 2004. Son recours interne était toujours pendant lorsqu'elle a saisi le Tribunal.

B. La requérante soutient que la décision prise en 2003 de ne pas prolonger son contrat était entachée de plusieurs irrégularités. Premièrement, comme l'avait conclu le Comité paritaire de recours, elle était entachée d'une erreur de droit. Deuxièmement, elle était viciée en raison des «violations des procédures en vigueur et des droits de la défense», du fait notamment que les directives administratives applicables n'avaient pas été respectées. Elle fait valoir qu'il y a eu violation de la procédure étant donné que, le 20 août 2003, le Groupe consultatif pour les questions de personnel a examiné de nouveaux documents auxquels elle n'avait pas eu accès. Troisièmement, la décision était entachée «de parti pris, de mauvaise volonté et d'hostilité» et avait donc été prise pour un motif abusif. Quatrièmement, cette décision constituait une mesure disciplinaire déguisée sans qu'elle ait pu bénéficier des garanties d'une procédure contradictoire; par conséquent, elle n'avait pas été équitablement entendue.

La requérante fait également valoir qu'elle a été victime de harcèlement moral, comme le confirme le rapport médical de la psychiatre qu'elle a consultée. Elle allègue que ses deux supérieurs hiérarchiques successifs, MM. D. et M., nourrissaient un parti pris à son encontre. Sa requête porte essentiellement sur des mesures prises par M. M., qui a finalement recommandé le non renouvellement de son contrat. Selon la requérante, la défenderesse a failli à son obligation d'assurer le respect de sa dignité et sa carrière a souffert du fait des décisions prises. L'intéressée considère de surcroît qu'il y a eu violation de son droit au respect de sa vie privée, car des informations médicales confidentielles ont été divulguées pendant la procédure de recours interne à MM. D. et M. alors qu'ils n'étaient pas habilités à en prendre connaissance.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée. En lieu et place d'une réintégration, elle requiert le versement d'une somme équivalant au traitement qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2006. Elle réclame 50 000 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral, 125 000 euros à titre de dommages intérêts pour torts matériel et moral en raison des «dommages physiques et psychologiques qu'elle a subis et [des] dépenses médicales qu'elle a dû engager du fait du harcèlement moral dont elle a été victime», et 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission affirme que la requête est sans objet pour ce qui est de la première décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger l'engagement de l'intéressée, notifiée à celle-ci le 16 octobre 2003. En effet, après réception de la recommandation du Comité paritaire de recours, cette décision a été annulée. S'agissant de la partie de la requête portant sur la deuxième décision du Secrétaire exécutif de ne pas prolonger son engagement, communiquée à la requérante par lettre du 16 décembre 2004, elle est irrecevable aux termes de l'article VII du Statut du Tribunal puisque l'intéressée n'a pas épuisé les moyens de recours interne mis à sa disposition.

Sur le fond, la Commission nie que la décision du 16 octobre 2003 ait été entachée d'une quelconque irrégularité, si ce n'est celle déjà signalée par le Comité paritaire de recours dans son rapport. Elle n'était pas non plus entachée

de parti pris, de mauvaise volonté ou d'hostilité, comme le prétend la requérante, et elle ne constituait en aucune manière une mesure disciplinaire déguisée. La défenderesse considère qu'elle n'était nullement tenue d'engager une procédure disciplinaire contre la requérante car, en l'espèce, celle-ci ne se justifiait pas. Elle fait remarquer que le Comité paritaire de recours a conclu que la requérante n'a pas été victime de harcèlement moral et a recommandé qu'on ne lui verse aucune indemnité. Le Secrétaire exécutif était donc fondé à rejeter sa demande d'indemnisation. Bien que la requérante ait produit un avis médical de sa psychiatre sur le harcèlement dont elle prétend avoir été victime, cet avis ne saurait remplacer en l'espèce l'enquête impartiale du Comité paritaire de recours. La défenderesse réfute les allégations de harcèlement moral formulées par la requérante, les considérant comme totalement dénuées de fondement.

La Commission affirme avoir agi de bonne foi envers la requérante et ne pas lui avoir manqué de respect. Elle nie qu'il y ait eu violation du droit au respect de sa vie privée du fait de la divulgation d'un rapport médical la concernant; l'intéressée l'avait en effet annexé à son mémoire de recours sans indiquer qu'il s'agissait d'un document confidentiel. Ce rapport médical contenait au demeurant de graves allégations contre ses deux supérieurs hiérarchiques successifs, MM. D. et M., et s'il a été porté à leur connaissance c'est pour leur permettre d'exercer leur droit de réponse.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle reconnaît qu'il n'était pas approprié de saisir le Tribunal des questions soulevées dans son recours interne contre la décision du 16 décembre 2004. Elle réaffirme avoir subi un harcèlement moral.

E. Dans sa duplique, la Commission fait valoir que les pièces figurant au dossier prouvent amplement que les difficultés professionnelles récurrentes de la requérante «étaient imputables à son propre comportement et à son propre travail». Elle affirme avoir démontré sa bonne foi en transférant l'intéressée dans une autre section et en suspendant à plusieurs reprises les mesures liées à l'application de la décision initiale de ne pas prolonger son engagement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante, titulaire d'un doctorat en physique nucléaire, a été engagée par la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission») le 1<sup>er</sup> mai 2001 en qualité de spécialiste des radionucléides, au grade P.3. Elle était au bénéfice d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans subordonné à l'accomplissement d'une période probatoire de six mois. Cette période a été prolongée de six mois supplémentaires et son engagement confirmé le 4 juin 2002.

2. Le 16 octobre 2003, elle a été informée que son contrat ne serait pas prolongé lorsqu'il arriverait à échéance le 30 avril 2004. N'ayant pas obtenu le réexamen de cette décision, elle a saisi le Comité paritaire de recours le 9 février 2004. Ce même jour, elle a envoyé une lettre au Secrétaire exécutif dans laquelle elle demandait des dommages intérêts pour torts matériel et moral, alléguant avoir été victime de harcèlement moral. Avec son accord, cette demande a été jointe à son recours interne.

3. Suite à une recommandation du Comité paritaire de recours, la mise en œuvre de la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante a été suspendue en attendant l'issue de l'examen de son recours. Dans un rapport daté du 30 septembre 2004, le Comité a recommandé que le Secrétaire exécutif prenne une nouvelle décision sur la prolongation de l'engagement de la requérante et qu'entre temps toute mesure concernant l'exécution de la décision antérieure soit suspendue. Il s'est toutefois prononcé contre le paiement de dommages intérêts pour tort moral imputable à la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante. Il a également recommandé que la Commission ne verse pas de dommages intérêts pour les torts matériel et moral occasionnés par le harcèlement dont l'intéressée s'était plainte, car il considérait qu'il n'y avait pas eu de harcèlement moral.

4. Le 18 octobre 2004, la requérante a été informée qu'il avait été décidé d'appliquer les recommandations du Comité paritaire de recours, y compris la suspension jusqu'au 30 novembre 2004 de l'exécution de la décision du 16 octobre 2003. La requérante attaque la décision du 18 octobre 2004. Elle réclame des dommages intérêts pour le tort matériel dû au non renouvellement de son contrat, des dommages intérêts pour les torts matériel et moral occasionnés par le harcèlement moral dont elle a été victime, ainsi que les dépens.

5. En ce qui concerne la partie de la décision du 18 octobre 2004 qui porte sur la non prolongation du contrat de la requérante, la défenderesse fait valoir que la requête est sans objet. Elle a raison pour ce qui est de la demande de dommages intérêts pour tort matériel. En effet, le contrat de la requérante a été prolongé, en fait et en droit, jusqu'au 15 janvier 2005 par l'effet conjugué des décisions de suspendre l'exécution de la décision du 16 octobre 2003 une première fois en attendant l'issue du recours de la requérante, une deuxième fois jusqu'au 30 novembre 2004 et une troisième fois jusqu'au 15 janvier 2005. Ces suspensions successives n'ont aucunement privé d'effet juridique la décision antérieure du 16 octobre 2003. Mais tel a été le cas lorsqu'une nouvelle décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante au delà du 15 janvier 2005 a été prise le 16 décembre 2004. Le tort matériel, si tant est qu'il existe, dû à la non prolongation du contrat de l'intéressée est lié à cette décision là, qui fait l'objet d'un autre recours interne, et non à la décision antérieure du 18 octobre 2004. Par conséquent, la demande de dommages intérêts pour le tort matériel subi en raison de la non prolongation du contrat doit être rejetée. Quant à savoir si des dommages intérêts doivent ou non être octroyés pour tort moral du fait de la décision en question, il semble opportun d'examiner ce point en même temps que la demande relative au harcèlement moral.

6. Avant de procéder à l'examen de cette demande, il convient de souligner que le harcèlement moral est un exemple extrême de manquement à l'obligation d'offrir à tout fonctionnaire un lieu de travail sûr et de faire en sorte qu'il soit traité d'une façon équitable et digne. Sauf dans les cas où la demande est si spécifique que ce sont ses termes mêmes qui permettent de déterminer si elle doit être accueillie ou rejetée, les faits cités à l'appui d'une allégation de harcèlement peuvent constituer une autre infraction ou une violation peut être moins grave de l'une ou l'autre des obligations susmentionnées, donnant ainsi à l'intéressé le droit d'obtenir des dommages intérêts même si l'allégation de harcèlement est rejetée. En l'espèce, le Comité paritaire de recours a simplement axé ses travaux sur la question de savoir s'il y avait eu ou non harcèlement moral de la part du supérieur hiérarchique de la requérante, M. M. Sur ce point, le Comité paritaire a conclu qu'il n'existait «absolument aucune preuve d'une quelconque intention de nuire ou d'un comportement [...] condamnable, intentionnel et injustifié». Il a par conséquent estimé que la requérante n'avait pas fait l'objet de «harcèlement moral dirigé ou orchestré par son supérieur hiérarchique [M. M.]» et, sur ce fondement, il a conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement moral. Si l'accent a été mis sur la question de savoir s'il y avait eu ou non un harcèlement «dirigé ou orchestré» par M. M., c'est à l'évidence en raison d'une allégation de la requérante avancée dans le mémoire qu'elle a présenté au Comité paritaire de recours. Mais les faits et les preuves sur lesquels elle s'est appuyée ne se limitaient pas aux agissements de M. M.

7. Il ressort clairement d'un rapport médical soumis à l'appui de l'allégation de harcèlement moral que la requérante avait déjà eu des problèmes avant d'être placée sous la supervision de M. M. Initialement, elle était supervisée par M. D. qui avait fait remarquer dans son premier rapport d'évaluation qu'il «était peut être un peu trop facile [pour elle] de [le] blâmer parce qu'il ne [lui] fournissait pas suffisamment d'orientations et n'avait pas les qualités d'encadrement nécessaires», mais qu'en fait «ses connaissances et son expérience professionnelle étaient assez superficielles». Il indiquait également que les analystes, auxquels la requérante était censée fournir un avis d'expert, avaient en réalité délivré cet avis eux mêmes. De façon quelque peu contradictoire, il ajoutait qu'il se sentait pourtant «perplexe et coupable» dans la mesure où la requérante avait récemment réussi à trouver des explications à certaines questions dont les analystes n'avaient pas eu connaissance auparavant. Il recommandait que sa période probatoire soit prolongée de six mois. Dans les observations qu'elle a faites sur le rapport, la requérante a déclaré que jusqu'alors ni les analystes ni M. D. ne lui avaient fait de commentaires suggérant que son travail laissait à désirer. Son supérieur hiérarchique de deuxième degré a proposé, dans ses observations, que M. D. rédige, sous deux semaines, un mémorandum précisant les fonctions de la requérante et les critères retenus pour évaluer son travail. Cela n'a pas été fait.

8. Il ressort d'un mémorandum produit par M. D. en mars 2004 et annexé à la réponse de la Commission dans le cadre de la procédure engagée devant le Comité paritaire de recours que, peu de temps avant d'établir le premier rapport d'évaluation des services de la requérante, M. D. s'était entretenu avec deux des analystes, lesquels lui auraient expliqué que c'étaient en fait les analystes eux mêmes qui faisaient le travail que lui fournissait la requérante. Ces indications n'ont pas été portées à la connaissance de l'intéressée, mais elles ont manifestement servi de fondement aux observations négatives consignées dans le rapport. M. D. indique également dans son mémorandum qu'après l'établissement du rapport d'évaluation des services de la requérante les comportements se sont polarisés. Selon M. D., un groupe de fonctionnaires a cessé de le saluer alors que d'autres répandaient des rumeurs au sujet de la requérante, y compris à propos d'un comportement sexuellement explicite qu'elle aurait eu. M. D. ajoutait que «la quasi totalité du groupe de la Section des radionucléides avait eu une attitude hostile envers elle» et qu'ensuite il «n'avait pas toujours eu suffisamment de temps pour s'occuper d'elle». S'il précise cela, c'est

parce que la requérante a fait valoir qu'on l'avait laissée seule pendant les six mois durant lesquels sa période probatoire avait été prolongée.

9. Dès le début de l'année 2002, M. D. avait décidé de recommander que le contrat de la requérante ne soit pas confirmé. Il avait sollicité et obtenu à cet effet l'appui de son supérieur hiérarchique direct, M. M., et de la coordonnatrice de la Division CID. Dans le deuxième rapport d'évaluation des services de la requérante, rendu le 29 avril 2002, M. D. avait indiqué qu'elle «n'avait pas les acquis professionnels réels par opposition à "formels" nécessaires pour exercer les tâches afférentes à son poste». M. M., qui avait accepté d'appuyer M. D. dans sa recommandation de ne pas confirmer le contrat de la requérante mais n'avait pas vraiment eu de rapports professionnels avec celle-ci jusqu'en mars 2002, a lui aussi estimé qu'elle n'était pas qualifiée pour le poste «en raison soit du niveau de ses connaissances en physique, soit de son approche du travail à effectuer». Il déclarait qu'elle :

«ne s'était pas bien entendue avec les autres fonctionnaires et exerçait une influence très destructrice sur l'environnement de travail de l'équipe. Cela sembl[ait] dû au fait qu'elle dress[ait] les membres de l'équipe les uns contre les autres lorsqu'il fallait résoudre des problèmes, et qu'elle s'attribu[ait] parfois le travail d'autrui, au lieu d'appliquer ses propres connaissances et de faire preuve d'esprit d'initiative.»

Il concluait en recommandant que son engagement ne soit pas confirmé.

10. Il ressort clairement des observations qu'il a portées sur le deuxième rapport d'évaluation des services de la requérante que M. M. ne faisait que reprendre à son compte ce que les analystes avaient dit à M. D., sans que l'intéressée ait eu la possibilité de se défendre. Il est également manifeste que la requérante savait qu'elle faisait l'objet de rumeurs et de ragots puisque, dans les observations qu'elle a consignées dans le rapport, elle mentionnait des «rumeurs calomnieuses» blessantes pour son amour propre.

11. Pour des raisons qui ne sont pas totalement convaincantes, M. M. a changé d'avis et a ensuite recommandé la confirmation du contrat de la requérante. Celle-ci avait auparavant demandé l'ouverture d'une procédure d'objection, laquelle n'a toutefois jamais été menée à terme. A la place, une enquête a été réalisée par deux fonctionnaires, l'un et l'autre titulaires d'un doctorat en physique nucléaire et qui ont fait un compte rendu favorable des qualifications et du travail de la requérante. Par la suite, mais sans se référer à l'enquête, M. M. a déclaré, dans un memorandum daté du 4 juin 2002, qu'il avait suivi de près le travail de la requérante, que celle-ci avait «considérablement modifié son comportement et sa conduite» et «qu'elle avait rendu du bon travail correspondant indubitablement à un niveau justifiant un engagement au grade P.3». Il ajoutait qu'il «ne faisait pas de doute que la première année de la requérante fut difficile». En outre, selon lui, «les problèmes qui se sont fait jour au cours de la première année résultaient d'un manque de compréhension et de reconnaissance des exigences du poste (tant de la part de la requérante que de la direction)». Il concluait en déclarant que la requérante restait sous sa supervision quotidienne pour travailler sur les opérations de surveillance des radionucléides.

12. M. M. a affirmé le 11 septembre 2002 qu'au cours des trois derniers mois la requérante s'était acquittée de ses tâches avec compétence à tous points de vue. Peu de temps après, le 31 octobre, il a convoqué une réunion avec l'intéressée et la coordonnatrice de la Division CID, durant laquelle il s'est plaint des «insuffisances évidentes constatées pendant les six premiers mois de travail de la requérante» et a averti celle-ci qu'à l'avenir «le détail de ces insuffisances serait consigné» et que, faute d'amélioration, la prolongation de son contrat serait gravement compromise. Plus tard dans la semaine, la requérante a dû consulter un médecin.

13. Le seul reproche adressé à la requérante au cours de la période qui a suivi la réunion du 31 octobre 2002 est un problème intervenu lors d'une soirée de Noël pendant laquelle celle-ci aurait évoqué certains problèmes de surveillance «à portée d'oreille d'autres personnes». Dans un courriel sur ce sujet, M. M. a reconnu ne pas avoir été présent à cette occasion mais déclarait : «le fait que certains membres de l'équipe aient été vexés a suffi pour me convaincre qu'il y avait du vrai dans la rumeur». Les rapports d'évaluation trimestriels suivants pour les périodes se terminant les 31 décembre 2002 et 31 mars 2003 ont été favorables; dans le premier, il était indiqué qu'«une contribution valable et très importante avait été apportée» et, dans le second, que le travail de la requérante «avait été bien fait».

14. Dans le rapport d'évaluation couvrant la période entre le 1<sup>er</sup> mai 2002 et le 30 avril 2003, M. M. a fait observer que «l'année avait été difficile après un mauvais départ et qu'au cours de cette période les avis sur la requérante avaient quelque peu varié». Il a noté que «les différences de personnalité demeuraient», mais que «leur

effet dommageable sur le travail en équipe semblait désormais appartenir au passé». Il concluait que «la valeur de la contribution de la requérante ne faisait aucun doute».

15. Le 9 juillet 2003, M. M. a convoqué une réunion pour annoncer l'adoption d'un nouveau logiciel sur lequel M. D. et un autre fonctionnaire avaient travaillé. La requérante n'était pas convaincue que ce logiciel pouvait faire tout ce que l'on en disait mais, lorsqu'elle a fait part de ses préoccupations pendant la réunion, on lui a dit de «la fermer». Plus tard, M. M. l'a prise à part et lui a demandé de ne communiquer ses doutes quant à l'efficacité du nouveau logiciel à personne d'autre qu'à lui-même.

16. Suite à un rapport favorable de M. M., le 23 juillet 2003, le directeur de la Division CID a fait une recommandation favorable à la prolongation du contrat de la requérante. Un groupe consultatif pour les questions de personnel s'est réuni le lendemain pour rendre un avis sur cette recommandation mais, pour des raisons qui ne sont pas claires, il en a reporté l'examen. Dans sa réponse, la Commission se borne à expliquer que le Groupe consultatif avait pris cette décision de report «à cause de préoccupations concernant l'opportunité d'octroyer une prolongation de contrat à la requérante». Dans les jours qui ont suivi la réunion initiale du Groupe consultatif, on a fait savoir à M. M. que la requérante avait émis des réserves quant à l'utilité du logiciel. Dans son rapport suivant, M. M. a qualifié cela d'«acte de sabotage» et de «trahison de la confiance, de la loyauté et de l'esprit d'équipe». Il a immédiatement décidé que la requérante «devrait être mise à l'écart du reste de la section afin d'empêcher que la situation n'empire».

17. Lors d'une réunion qui s'est tenue en présence de la coordonnatrice de la Division CID le 28 juillet 2003, M. M. a remis à la requérante un mémorandum dans lequel il lui disait qu'il «ne la considérait plus comme membre de l'équipe des radionucléides, et qu'il était en train de chercher les moyens de la relever de toutes ses fonctions». La réunion a été houleuse et la requérante a affirmé qu'elle n'avait fait qu'exprimer un avis et qu'elle n'était pas opposée à l'élaboration du nouveau logiciel. La coordonnatrice de la Division CID a suggéré qu'une autre réunion ait lieu le 31 juillet 2003.

18. Lors de cette réunion, M. M. a réitéré son accusation de «sabotage». La requérante a reconnu avoir critiqué le logiciel mais nié toute intention de saboter le programme. Elle s'est excusée pour tout dommage susceptible d'en avoir résulté, a déclaré que telle n'était pas son intention et a admis que son comportement avait été «inapproprié». A l'issue de la réunion, la question a été «laissée en suspens». Plus tard le même jour, M. M. a adressé un courriel à tous les membres de l'équipe des radionucléides, y compris à la requérante, pour les inviter à se réunir le soir même autour d'un verre. Il reconnaissait qu'il ne pouvait bien entendu pas nier l'existence des récents événements mais qu'ils étaient «des adultes et devaient continuer à travailler ensemble». La requérante ne s'est pas rendue à cette soirée et elle est partie en congé du 2 au 18 août 2003.

19. Deux faits se sont produits pendant cette période. Le premier a été la proposition du Conseil du personnel au Secrétaire exécutif de transférer la requérante à la Section de l'évaluation. M. M. s'est opposé à cette solution, déclarant que l'intéressée «serait de toute façon toujours en mesure de semer la discorde dans le Groupe des radionucléides et de faire jouer son incompétence», et que la Division CID perdrait un poste dont elle avait grand besoin. Le second est que M. M. et D. ont contacté le directeur de ladite division; ils lui ont déclaré que la requérante avait commis des actes de «sabotage» et risquait de mettre la Commission dans l'embarras si celle-ci continuait à l'employer.

20. Lorsque la requérante est revenue de congé le 18 août, M. M. lui a fait savoir par courriel qu'elle ne devait rien faire «en relation avec les stations» et qu'elle ne devait envoyer aucun courriel au sein de la section. Il lui disait également qu'«il lui était demandé de ne faire aucun travail». Plus tard le même jour, M. M. lui a envoyé un courriel pour la prier de «rester à distance du reste de l'équipe» et l'informer que son travail «avait été repris par d'autres fonctionnaires». Il suggérait qu'elle «pourrait commencer à rédiger un rapport sur les nucléides cosmogènes». Il ne fait aucun doute que pendant la semaine suivante la requérante a été effectivement maintenue à l'écart de tous les autres fonctionnaires de la section.

21. Le lendemain du retour de congé de la requérante, le directeur de la Division CID a adressé un mémorandum au directeur de l'administration pour retirer sa recommandation de prolongation de contrat. Selon lui, M. M. avait estimé, «non sans raison», que les critiques de la requérante concernant le nouveau logiciel étaient un acte de «sabotage» et que «ses relations avec l'ensemble des autres fonctionnaires de la section étaient à présent complètement rompues». Il concluait en déclarant qu'il serait «peu sage qu'elle travaille dans des domaines où elle risque de mettre la Commission dans l'embarras, comme elle l'a déjà fait plus d'une fois». Il ne précisait ni

comment ni quand elle avait causé un tel embarras pour la Commission. Le Groupe consultatif pour les questions de personnel s'est réuni le lendemain. M. M. a participé à cette réunion et, selon le rapport du Comité paritaire de recours, «il s'est vigoureusement opposé à la prolongation du contrat de la requérante».

22. Peu après la nouvelle réunion du Groupe consultatif pour les questions de personnel et apparemment à la demande dudit groupe, M. M. a préparé une «note pour le dossier» qu'il lui a ensuite transmise. Celle-ci a été annexée à son rapport final dans lequel il recommandait que l'engagement de la requérante ne soit pas prolongé. C'est en raison de l'introduction de cette note pendant la procédure engagée devant le Groupe consultatif que le Comité paritaire de recours a recommandé l'annulation de la décision du 16 octobre 2003 de ne pas prolonger le contrat de la requérante. Conformément à sa nouvelle recommandation, la «note pour le dossier» a été retirée du dossier personnel de l'intéressée. Dans ce document, M. M. déclarait entre autres que la requérante avait «fait preuve d'un grave manque d'intégrité», affirmant que les fonctionnaires qui l'avaient interrogée à l'occasion de son premier engagement avaient été «informés de façon inexacte et trompeuse» par l'intéressée, car leur erreur de jugement concernant son aptitude à occuper le poste ne pouvait s'expliquer que par cette raison. Il ajoutait que la requérante avait publiquement causé un embarras car elle s'était «comportée de manière totalement inappropriée face à des délégués au groupe de travail». Il déclarait également qu'elle avait provoqué «un embarras considérable et du ressentiment chez ses collègues en exprimant de façon totalement irréfléchie des remarques trompeuses ou fausses».

23. La santé de la requérante s'est détériorée au cours de la semaine qui a suivi son retour au travail au point qu'elle a dû prendre un congé de maladie couvert par un certificat médical du 27 août au 5 novembre 2003. Durant cette période, elle a été soignée par le docteur S. M., psychiatre et neurologue. Celle-ci a diagnostiqué une dépression résultant d'un stress, lui-même imputable à un harcèlement et à une fausse couche antérieure. Elle n'a pas établi de lien entre la fausse couche et le harcèlement. Elle a rédigé un long rapport, daté du 2 février 2004, dans lequel elle fait référence à plusieurs articles présentant une typologie du harcèlement sur le lieu de travail. Ce rapport a par la suite été présenté au Comité paritaire de recours. L'administration en a transmis une copie à M. M. D. et M., et le Comité a eu communication de leurs observations.

24. Avant d'aborder la question du rapport du Comité paritaire de recours, il faut rappeler que les pneus du véhicule de la requérante ont été endommagés à trois reprises sur le parking de la Commission en 2003, la première fois le 18 août lorsqu'elle est revenue au travail et les deux autres fois pendant son congé de maladie. Ce genre d'incident s'est reproduit à deux reprises en 2004, la première fois peu de temps avant l'examen de son recours et la seconde pendant la procédure de recours. De plus, début septembre 2004, elle a reçu des appels téléphoniques anonymes à son domicile et une lettre anonyme lui a été adressée à la Section de l'évaluation à laquelle elle avait été transférée en octobre 2003. La lettre avait été placée dans une enveloppe de circulation interne. La requérante a demandé une enquête sur ces incidents en septembre 2004. La question du vandalisme a apparemment été considérée comme résolue lorsqu'elle a été autorisée à se garer dans une zone sécurisée. La demande d'enquête sur la lettre anonyme a été officiellement retirée après que l'on a appris que le messenger concerné ne se souvenait pas de l'enveloppe en question.

25. Comme cela a déjà été indiqué, le Comité paritaire de recours a estimé que la requérante n'avait pas été victime de harcèlement moral «dirigé ou orchestré» par M. M. et que, par conséquent, il n'y avait pas eu de harcèlement moral. Mais le recours de la requérante ne portait pas sur une demande si spécifique ni sur des faits et preuves si limités aux actes de M. M. que l'on puisse dire que, puisqu'il n'y avait pas eu de harcèlement moral «dirigé ou orchestré» par cette personne, on pouvait valablement en conclure qu'au vu des circonstances il n'y avait pas eu de harcèlement moral. Toutefois, le Comité a commis deux erreurs de droit plus fondamentales. Il est en effet parti du principe qu'il était nécessaire d'établir qu'il y avait eu intention «d'intimider, insulter, harceler, dénigrer, discriminer ou humilier un collègue» et a conclu qu'il doit y avoir «mauvaise foi, parti pris ou autre volonté de nuire» avant que l'on puisse en déduire l'existence d'une telle intention. C'est inexact. Pour qu'il y ait harcèlement moral, il n'est pas nécessaire qu'une telle intention soit prouvée. Toutefois, un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement moral si la conduite en question peut raisonnablement s'expliquer (voir le jugement 2370, au considérant 17). Cela dit, une explication qui semble raisonnable de prime abord peut être écartée s'il existe des preuves d'une mauvaise volonté ou d'un parti pris ou si le comportement en question est disproportionné aux faits qui l'ont motivé.

26. Le Comité paritaire de recours a commis une autre erreur en analysant certains des incidents sur lesquels s'est appuyée la requérante comme des événements distincts ou indépendants, sans les replacer dans leur contexte. Ainsi, par exemple, il a admis que «des ragots et rumeurs étaient colportés dans la Section des radionucléides»

mais a ajouté qu'ils ne «visaient pas plus la requérante que d'autres fonctionnaires». Il a aussi reconnu que le véhicule de la requérante avait fait l'objet d'actes de vandalisme mais a déclaré qu'«absolument rien ne laissait penser que ces incidents aient eu un quelconque rapport avec M. M. ou la Commission». Les affirmations de la requérante selon lesquelles elle avait été humiliée en public ont, elles aussi, été examinées hors contexte puisque le fait qu'on lui dise de «la fermer» a été considéré comme un «incident isolé» et que les deux réunions auxquelles a participé la coordonnatrice de la Division CID (les 31 octobre 2002 et 28 juillet 2003, au cours desquelles la requérante a éclaté en sanglots) «n'avaient pas pour but de l'humilier». Quant à l'affirmation de l'intéressée selon laquelle on avait interdit à ses collègues d'avoir des contacts avec elle, le Comité a déclaré que cela n'était pas prouvé «du moins pour la période antérieure au mois de juillet 2003». S'agissant des événements qui ont abouti à la mise à l'écart ultérieure de la requérante, le Comité a accepté la version selon laquelle ils avaient résulté d'«une décision de gestion visant à s'assurer que le travail de l'équipe ne soit pas perturbé». Le Comité ne s'est pas intéressé aux événements de la fin du mois de juillet et du début du mois d'août 2003 en relation avec l'allégation de harcèlement.

27. Il découle de ce qui précède que la manière dont le Comité paritaire de recours a examiné la question du harcèlement moral laisse fortement à désirer. Etant donné que la décision du 18 octobre 2004 relative à ces conclusions s'appuyait sur le rapport du Comité, elle doit, de ce fait, être annulée. La question se pose à présent de savoir comment orienter la suite de la procédure. En l'espèce, les pièces du dossier sont telles qu'elles permettent au Tribunal de se prononcer sur cette question en se basant principalement sur le non respect des droits de la défense.

28. Il ressort clairement des rapports et mémorandums rédigés respectivement par M. D. et M. M., en réponse à l'allégation de harcèlement de la requérante, et par M. M. en relation avec la question de la prolongation de son contrat, qu'ils considéraient son comportement et sa tendance à parler à ses collègues comme un comportement perturbateur, tant en termes de productivité que d'esprit d'équipe. C'est clairement ce que M. M. a donné comme explication des mesures qu'il a prises. Dans une très large mesure, cette explication peut être acceptée, encore que l'on doive faire observer que dans le rapport d'évaluation des services couvrant la période suivante, au cours de laquelle la requérante a travaillé à la Section de l'évaluation, il est indiqué qu'elle s'était «bien adaptée et s'entendait bien avec le reste de l'équipe». Mais il ressort également très clairement des rapports et mémorandums susmentionnés que M. D. était prêt à accepter les déclarations d'autres fonctionnaires sur la requérante sans en vérifier l'exactitude et sans donner à l'intéressée la possibilité de répondre à ce qui lui était reproché. Les droits de la défense n'ont donc pas été respectés. M. D. était également prêt à répéter ces déclarations à d'autres personnes, ce qui n'a fait qu'aggraver l'atteinte portée aux droits de la défense. Cela a été le cas même une fois que la requérante n'a plus été sous sa supervision. C'est ainsi que, dans son mémorandum du 2 mars 2004 annexé à la réponse de l'administration dans la procédure de recours interne, il a indiqué avoir fait part de certaines des observations qui lui avaient été rapportées concernant la requérante à une personne travaillant dans une université où avait étudié l'intéressée et avoir reçu pour réponse que celle-ci, alors qu'elle était étudiante, avait «maintes fois» utilisé la même méthode. De toute façon, il ressort clairement de ce mémorandum qu'avant la fin des six premiers mois pendant lesquels la requérante a été placée sous sa supervision, «la quasi totalité du groupe des radionucléides avait une attitude hostile envers elle», certains fonctionnaires répandant des ragots à son sujet. En tout état de cause, la période qui a suivi le premier rapport d'évaluation de la requérante n'a pas été particulièrement propice à l'instauration de bonnes relations et la Commission avait l'obligation, à laquelle elle a failli alors, de garantir un environnement de travail sain et de veiller à ce que la requérante soit traitée de manière équitable et digne. Cela seul ne saurait peut-être pas suffire pour conclure en faveur de la requérante mais, analysés à la lumière des nombreuses erreurs de procédure et manquements à l'équité commis, de tels faits ne peuvent que conforter le bien fondé des conclusions de la requérante.

29. Il ressort par ailleurs des pièces du dossier dont est saisi le Tribunal que les mesures prises par M. M. à l'égard de la requérante étaient loin d'être cohérentes et qu'elles ont souvent été contradictoires, au détriment de l'intéressée. Tantôt il la félicitait pour son travail et tantôt il réagissait de manière extrêmement négative à son égard, allant jusqu'à la réprimander en présence de la coordonnatrice de la Division CID. Ce type de comportement risquait forcément de provoquer chez l'intéressée du stress et un sentiment d'humiliation. De plus, même si l'influence de la requérante était source de perturbation et si les analystes avaient demandé son maintien à distance, il n'était pas admissible d'accéder à une telle demande, d'autant que l'intéressée ne s'était pas vu offrir la possibilité de répondre à leurs reproches. De telles mesures ne pouvaient que déboucher sur sa mise à l'écart et risquaient, dans une situation où les rumeurs allaient bon train et où les opinions étaient polarisées, d'attiser encore l'hostilité envers la requérante. Enfin, la manière dont M. M. a réagi le 28 juillet 2003 et son comportement ultérieur face aux critiques de la requérante concernant le nouveau logiciel ont été outranciers et disproportionnés.

En effet, on ne saurait en aucune façon qualifier d'acte de «sabotage» ce qu'a fait la requérante. De surcroît, les raisons pour lesquelles celle-ci devait être relevée de ses fonctions parce qu'elle avait critiqué le logiciel n'ont jamais été expliquées et l'on ne sait même pas pourquoi cette solution était souhaitable.

30. Il est clair qu'à partir du 28 juillet 2003 l'attitude de M. M. envers la requérante est devenue ouvertement hostile. Elle a changé au point qu'il n'acceptait plus aucune explication ni excuse pour son comportement et qu'il était même prêt à croire qu'elle devait avoir menti aux personnes qui l'avaient interrogée lors de son engagement, considérant que leur erreur de jugement à son sujet ne pouvait pas s'expliquer autrement. Là encore, il s'agit d'une opinion ne reposant sur aucune preuve et contre laquelle la requérante n'a pu se défendre. Quelle qu'ait été la situation avant le 18 août 2003 — en aucune manière on ne saurait dire que la dignité de la requérante avait toujours été respectée avant cette date —, elle a ensuite empiré à un point tel qu'elle mérite la qualification de harcèlement, en grande partie en raison du non respect des droits de la défense. A partir de cette date, la requérante a été humiliée et maintenue à l'écart de ses collègues. Il est en outre impossible de conclure que les actes de vandalisme commis sur sa voiture le jour même où elle est revenue de congé n'étaient que pure coïncidence, en particulier si l'on rappelle que des incidents semblables s'étaient produits peu de temps avant son recours interne et pendant l'examen dudit recours. De même ne peut-on conclure que la lettre anonyme injurieuse qui lui a été remise en même temps — ou sensiblement au même moment — qu'était commis le dernier acte de vandalisme n'a aucun lien avec la situation dans son ensemble. En fait, la conclusion qu'il faut en tirer est que la requérante avait été tellement mise à l'écart et diabolisée que, même après son transfert à la Section de l'évaluation, il restait toujours quelqu'un pour commettre de tels actes de vengeance. L'administration a une fois de plus failli à son devoir d'assurer un environnement sûr et adéquat.

31. Dans la mesure où la décision attaquée se rapporte à la décision antérieure de ne pas prolonger le contrat de la requérante, il convient de noter que les travaux du Groupe consultatif sur les questions de personnel, sur lesquels cette décision antérieure était basée, étaient entachés de graves irrégularités en raison, une fois de plus, du non respect des droits de la défense. De graves allégations ont été avancées devant ledit groupe, tant par le directeur de la Division CID que par M. M., et ces allégations allaient bien au-delà de tout ce que contenaient les rapports d'évaluation des services de l'intéressée. Or celle-ci n'a jamais eu la possibilité d'y répondre. Il est exact que, comme elle le fait valoir, la Commission n'avait aucune obligation de prendre une mesure disciplinaire pour faute grave au vu de ce qui était reproché à la requérante (voir le jugement 1590). Toutefois, le devoir d'agir équitablement et de bonne foi exigeait que ces allégations ne soient pas soumises audit groupe avant d'avoir fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme, et que l'on ait donné à la requérante la possibilité d'y répondre. En l'espèce, cela n'a pas été le cas. Il n'y a pas lieu d'établir si la procédure devant le Groupe consultatif pour les questions de personnel était entachée d'autres irrégularités : si tel était le cas, elles s'ajoutent au grave manquement au respect des droits de la défense et à l'absence d'équité et de bonne foi que constitue le fait d'avoir avancé de graves allégations sans en avoir dûment vérifié l'exactitude.

32. Un autre fait mérite d'être mentionné : la requérante a remis le rapport du docteur S. M. au Comité paritaire de recours, mais cela ne signifiait aucunement qu'elle en autorisait la divulgation à MM. D. et M. pour commentaires (voir le jugement 2271, au considérant 7). L'administration disposait d'autres moyens pour recueillir les observations de ces personnes sur ce qu'avancait la requérante. Le fait de leur avoir transmis ce rapport médical constitue une grave atteinte au devoir de confidentialité et, compte tenu des circonstances, dénote un certain manque de tact.

33. En ce qu'elle se rapporte aux allégations de harcèlement moral et à la demande de dommages-intérêts pour tort moral imputable à la décision de ne pas prolonger le contrat de l'intéressée, la décision du 18 octobre 2004 doit être annulée. La Commission devra à la place payer à la requérante 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour torts matériels et moraux.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. En ce qu'elle se rapporte aux allégations de harcèlement et à la demande de dommages-intérêts pour tort moral imputable à la décision du 16 octobre 2003 de ne pas prolonger le contrat de la requérante, la décision du 18 octobre 2004 est annulée.

2. La Commission paiera 35 000 euros à la requérante à titre de dommages intérêts pour torts matériel et moral.

3. Elle lui paiera également 5 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 28 octobre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M. Agustín Gordillo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Agustín Gordillo

Catherine Comtet