

**F. (n<sup>os</sup> 5, 6 et 7)**

**c.**

**UNESCO**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 4171**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les cinquième, sixième et septième requêtes dirigées contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formées par M<sup>me</sup> L. F. le 1<sup>er</sup> février 2016, la réponse unique de l'UNESCO du 6 juin, la réplique de la requérante du 5 août et la duplique de l'UNESCO du 14 novembre 2016;

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

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

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

La requérante conteste les décisions de rejeter ses plaintes pour harcèlement moral.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 4169 et 4170, rendus respectivement sur les troisième et quatrième requêtes de l'intéressée, qui sont également prononcés ce jour. Il suffira de rappeler que la requérante est entrée au service de l'UNESCO le 3 janvier 2005 au titre d'un contrat de durée définie qui fut renouvelé à plusieurs reprises, en dernier lieu jusqu'au 2 janvier 2013, date à laquelle elle quitta l'Organisation. Affectée à un poste de secrétaire assistante au sein de la Commission océanographique intergouvernementale (COI) du Secteur des sciences exactes et naturelles, elle fut placée sous la supervision directe de M. T. A.

Le 29 juin 2012, elle adressa à la Directrice générale trois plaintes pour harcèlement moral — dont deux faisant également état d'un prétendu abus de pouvoir — dirigées contre M. T. A., M. J. A., son deuxième superviseur à compter de mai 2009, et M<sup>me</sup> W.-W., Sous-directrice générale chargée de la COI depuis janvier 2010. Le 12 octobre 2012, le Conseiller pour l'éthique, qui avait recueilli les commentaires de ces fonctionnaires, informa la requérante que la Directrice générale avait décidé de classer les plaintes au terme de l'évaluation préliminaire dont elles avaient fait l'objet, au motif que les faits allégués n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral au sens des dispositions applicables mais étaient «plutôt des manifestations de conflits d'ordre professionnel»\*.

Le 9 novembre 2012, la requérante introduisit une réclamation à l'encontre des décisions de rejet de ses plaintes, puis, en l'absence de réponse, elle déposa un avis d'appel le 18 décembre 2012. Après avoir obtenu plusieurs prolongations de délai, elle soumit au Conseil d'appel une requête détaillée pour chacun des présumés auteurs du harcèlement les 13 novembre, 2 décembre et 9 décembre 2013. Elle demandait notamment qu'une enquête approfondie soit menée pour chacune de ses plaintes (de préférence par un spécialiste externe), que les présumés auteurs soient sanctionnés et que lui soit accordée une réparation équitable au titre des préjudices physique, moral et matériel subis.

Dans ses avis, qu'il rendit les 9 et 12 octobre 2015, après avoir entendu la requérante, le Conseil d'appel recommanda notamment à la Directrice générale de noter qu'à défaut de harcèlement il y avait eu dysfonctionnement pour ce qui avait trait à la situation avec M. T. A. et M. J. A. et qu'il existait un climat de conflit et d'hostilité dû principalement à des désaccords, des divergences d'opinion et des perceptions différentes des événements par la requérante et M<sup>me</sup> W.-W., de noter également que, nonobstant le respect des règles applicables, les responsables auraient dû trouver une solution durable compatible avec l'exercice normal de leur autorité en matière de gestion et leur devoir de sollicitude, de considérer que la requérante devait se voir offrir une

---

\* Traduction du greffe.

autre opportunité de prouver ses mérites dans un autre secteur et, enfin, de rétablir une unité des ressources humaines chargée des transferts afin d'éviter que des situations semblables ne se reproduisent. Par trois lettres du 27 novembre 2015, qui constituent les décisions attaquées dans les cinquième, sixième et septième requêtes de la requérante, cette dernière fut informée que la Directrice générale, estimant que les règles applicables avaient été suivies, avait décidé de ne pas accepter les recommandations du Conseil d'appel relatives à son transfert dans un autre secteur ainsi qu'à l'identification d'une solution durable et de prendre note des autres recommandations.

Dans ses trois requêtes, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de lui allouer une indemnité pour tort physique, moral et matériel, d'ordonner sa réintégration ou, à défaut, d'ajuster sa demande d'indemnité pour qu'elle couvre la totalité du préjudice subi du fait de la cessation de ses fonctions le 2 janvier 2013. Elle sollicite par ailleurs la «restitution» des deux échelons qui lui seraient dus aux 1<sup>er</sup> février 2011 et 2012, et qui lui ont été «refusés» par suite de l'évaluation défavorable de ses performances pour les exercices biennaux 2008-2009 et 2010-2011, le «versement de la somme correspondant à ces échelons, y compris les versements à la Caisse [commune] des pensions [du personnel] des Nations Unies», le versement de dommages-intérêts pour le tort moral lié, entre autres, au retard dans la procédure de recours interne et la somme de 5 000 euros à titre de dépens. Enfin, elle demande que ces trois requêtes soient jointes à ses troisième et quatrième requêtes. Dans sa cinquième requête, elle sollicite en outre la communication des commentaires que M. T. A. a adressés au Conseiller pour l'éthique et, dans sa septième requête, «la restitution [de l']échelon [dû] au 1<sup>er</sup> février 2010».

L'UNESCO demande au Tribunal de rejeter les trois requêtes comme infondées et fournit le document dont la requérante a demandé la production dans le cadre de sa cinquième requête. S'agissant plus particulièrement de cette cinquième requête, elle considère que les allégations de la requérante concernant un prétendu harcèlement sexuel qui aurait eu lieu entre 2005 et 2009 de la part de M. T. A. sont irrecevables pour non-épuisement des voies de recours interne. Il en

irait de même des conclusions relatives à la «restitution» des échelons qui seraient dus aux 1<sup>er</sup> février 2010, 2011 et 2012.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a déposé cinq requêtes dirigées contre cinq décisions de la Directrice générale de l'UNESCO datant toutes du 27 novembre 2015 et demande qu'elles soient jointes. Dans les cinquième, sixième et septième requêtes concernant le prétendu harcèlement moral que la requérante aurait subi, les faits sont étroitement interdépendants. Par ailleurs, dans ces trois requêtes, le Tribunal examinera les mêmes moyens de droit. Il convient donc de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

En revanche, les troisième et quatrième requêtes, qui ont également donné lieu à des jugements prononcés ce jour, ont un autre objet et soulèvent des questions juridiques distinctes qui requièrent un examen particulier. Elles ne seront dès lors pas jointes aux trois requêtes faisant l'objet du présent jugement.

2. La requérante défère au Tribunal trois décisions du 27 novembre 2015 par lesquelles la Directrice générale s'est prononcée sur les recours que la requérante avait formés contre les décisions du 12 octobre 2012 classant ses plaintes pour harcèlement moral contre ses superviseurs, M. T. A. (sa cinquième requête) et M. J. A. (sa sixième requête), ainsi que contre la Sous-directrice générale chargée de la COI, M<sup>me</sup> W.-W. (sa septième requête).

3. Dans les décisions attaquées, la Directrice générale a pris note de la première recommandation du Conseil d'appel, selon laquelle, bien que le harcèlement n'ait pu être établi, il existe des éléments prouvant un dysfonctionnement (en ce qui concerne les plaintes dirigées contre M. T. A. et M. J. A.) ou un climat de conflit et d'hostilité (en ce qui concerne la plainte dirigée contre M<sup>me</sup> W.-W.), mais elle a estimé que les faits relevés dénotaient plutôt des conflits d'ordre professionnel. La Directrice générale s'est fondée sur la considération que les décisions

contestées ont été prises dans le respect des règles relatives à la politique de lutte contre le harcèlement applicables à l'UNESCO pour ne tenir compte ni de la deuxième recommandation du Conseil d'appel, indiquant que les responsables auraient dû trouver une solution durable pour la requérante, ni de la troisième recommandation, selon laquelle l'intéressée aurait dû être transférée dans un autre secteur. Enfin, la Directrice générale a accepté de prendre note de la quatrième recommandation du Conseil d'appel, l'invitant à rétablir une unité des ressources humaines qui serait chargée des transferts afin d'éviter que des situations semblables ne se reproduisent.

4. La requérante cite de multiples événements et produit divers documents tendant à prouver qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de M. T. A., de M. J. A. et de M<sup>me</sup> W.-W. La défenderesse ne nie pas qu'il y ait eu des difficultés, mais elle les qualifie de conflits d'ordre professionnel et s'attache à démontrer que ces conflits ont trouvé leur source dans les comportements de l'intéressée. Elle illustre également son argumentation par de nombreux exemples.

5. Dans ces circonstances, le Tribunal s'en réfèrera aux constatations effectuées par le Conseil d'appel et, dès lors qu'il n'y relève pas d'erreur manifeste, tiendra pour établis les faits tels qu'ils ont été mis en lumière par ce dernier. En effet, comme le Tribunal l'a affirmé dans sa jurisprudence, un tel organe de recours est appelé à jouer un rôle fondamental dans la résolution des litiges, eu égard tant aux garanties d'objectivité résultant de sa composition qu'à sa connaissance intime du fonctionnement de l'organisation et aux pouvoirs d'investigation qui lui sont attribués. Il lui revient notamment de collecter les preuves et témoignages nécessaires à l'établissement des faits, ainsi que les informations propres à permettre de porter une appréciation éclairée sur ces derniers (voir, par exemple, les jugements 2295, au considérant 10, et 3424, au considérant 11).

6. Dans ses avis des 9 octobre 2015 (ci-après l'avis «CAP 399») et 12 octobre 2015 (ci-après les avis «CAP 400» et «CAP 401»), le Conseil d'appel a considéré que, même si les conflits d'ordre professionnel

entre la requérante et ses superviseurs ne pouvaient être qualifiés d'actes de harcèlement au regard des dispositions de la politique de lutte contre le harcèlement applicables à l'UNESCO, ils auraient dû être pris en considération. Le Conseil d'appel a constaté qu'il apparaissait indéniablement que le climat de travail au sein de la COI était difficile et les relations de travail entre l'intéressée et ses superviseurs compliquées. Une absence de respect mutuel avait créé des tensions et un climat d'hostilité. La requérante s'était sentie isolée, maltraitée et non reconnue comme elle aurait dû l'être, tandis que ses superviseurs estimaient ne pas être dûment respectés par leur subordonnée, dont le comportement était devenu inapproprié. Un environnement de travail positif et harmonieux, exempt d'intimidation, d'hostilité ou de vexation n'avait pas été assuré. Le Conseil d'appel a affirmé regretter cette situation et avoir eu le sentiment que tout n'avait pas été fait pour apaiser l'atmosphère à la COI, malgré la recommandation du Comité des rapports préconisant le transfert de la requérante dans un autre service. La requérante avait soumis plusieurs demandes à cet effet et certains responsables avaient tenté eux aussi de trouver d'autres issues. Malheureusement, aucune décision concluante n'avait été prise. Le simple changement de superviseurs qui avait été décidé en lieu et place du transfert était loin de constituer une solution dans un environnement hostile, au sein duquel la réputation de la requérante avait déjà été ternie. Un changement complet d'environnement, comme le transfert de la requérante dans un autre secteur ou sa mise à la disposition du Bureau de la gestion des ressources humaines dans l'attente d'un transfert, étaient des options qu'il fallait absolument prendre en considération afin de limiter toute nouvelle dégradation d'une situation déjà devenue intenable pour les parties. L'intéressée acceptait d'être transférée ailleurs et le Bureau de la gestion des ressources humaines avait l'autorité pour le faire. Le Conseil d'appel a déploré le fait qu'aucune solution viable n'ait été trouvée, laissant la requérante avec un sentiment d'isolement et de harcèlement dont elle a souffert. De même, le Conseil d'appel était d'avis que l'intéressée avait été exclue de certaines activités professionnelles, en raison probablement d'attitudes et de tensions entre elle et ses superviseurs. En conclusion, le Conseil d'appel a constaté que, même s'il ne pouvait établir le harcèlement, des éléments prouvaient

qu'il y avait eu dysfonctionnement dans les affaires concernant les plaintes contre M. T. A. et M. J. A. et qu'il existait un climat de conflit et d'hostilité dans l'affaire faisant l'objet de la plainte contre M<sup>me</sup> W.-W. Il a notamment prié la Directrice générale de noter que les responsables auraient dû trouver une solution durable compatible avec l'exercice normal de leur autorité en matière de gestion et leur devoir de sollicitude et de considérer que la requérante aurait dû se voir offrir une autre opportunité de prouver ses mérites, dans un autre secteur, loin d'un environnement de conflit et d'hostilité.

7. Selon une jurisprudence constante du Tribunal, c'est à la personne qui se plaint de harcèlement qu'il appartient d'en apporter la preuve (voir les jugements 2745, au considérant 20, 3347, au considérant 8, 3692, au considérant 18, et 3871, au considérant 12). Dans ses avis CAP 399, CAP 400 et CAP 401, le Conseil d'appel a clairement fait référence aux nombreuses écritures et allégations de la requérante et a démontré, dans ses constatations et conclusions, qu'il avait bien compris et examiné tous les éléments des dossiers dont il était saisi. Il a considéré que le harcèlement ne pouvait être établi, mais que les différends à l'origine des plaintes de la requérante trouvaient leur explication dans les mauvaises relations de travail entre l'intéressée et d'autres membres de la COI, notamment ses superviseurs, qui ont provoqué un climat de travail très tendu. En l'espèce, la requérante ne fournit pas la preuve que le Conseil d'appel aurait commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits. Le Tribunal ne retiendra donc pas les allégations de harcèlement.

8. S'agissant plus spécifiquement des allégations concernant le harcèlement sexuel dont la requérante prétend avoir été victime entre 2005 et 2009, le Tribunal observe que celles-ci n'étaient formulées que de façon purement allusive dans la plainte formée contre M. T. A. le 29 juin 2012. Dès lors, on ne saurait considérer que les voies de recours offertes à la requérante pour dénoncer un tel harcèlement ont été régulièrement épuisées ainsi que l'exigent les dispositions de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. La fin de non-recevoir soulevée par la défenderesse sur ce point est dès lors fondée.

9. Parmi les nombreux griefs formulés par la requérante à l'encontre de l'Organisation figure celui de ne pas l'avoir transférée dans un autre service, alors qu'elle se trouvait placée dans un environnement de travail devenu insoutenable, ce qui, selon elle, constitue une violation des paragraphes 5 et 57 du point 18.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la politique de lutte contre le harcèlement. Aux yeux de la requérante, cette violation se trouve encore aggravée par la circonstance que l'Organisation n'a pas tenu compte de la détérioration de son état de santé.

10. Le paragraphe 5 du point 18.2 précité dispose :

«La politique de lutte contre le harcèlement est régie par les principes fondamentaux suivants :

- (a) Conformément aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, tous les employés de l'UNESCO doivent se traiter mutuellement avec correction, courtoisie, respect et dignité, en s'abstenant de toute violence verbale ou physique, sans considération de rang ni de statut contractuel.
- (b) [...]
- (c) L'accent est mis sur l'action préventive contre le harcèlement. [...] Chaque employé de l'UNESCO, quel que soit son rang, et surtout s'il occupe des fonctions d'encadrement, est tenu de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail favorable et d'un climat de confiance et de tolérance, exempts de toute forme de harcèlement. [...]

Le paragraphe 57 du même point énonce :

«Il incombe aux **gestionnaires et autres superviseurs** :

- (a) d'assurer un environnement de travail positif et harmonieux, exempt d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ainsi que de toute forme de harcèlement ;
  - (b) de prendre, à un stade précoce, les mesures propres à prévenir et/ou régler les conflits entre les membres du personnel/employés dans leur secteur, division, section, unité ou unité hors Siège ;
- [...].»

11. Ces dispositions ne sont qu'une application du devoir de sollicitude, également invoqué par la requérante, qui s'impose à toutes les organisations internationales. Dans sa jurisprudence, le Tribunal

souligne que les relations entre une organisation internationale et ses fonctionnaires doivent reposer sur la bonne foi, le respect, la transparence et la considération de leur dignité (voir le jugement 1479, au considérant 12). Par conséquent, il incombe à une organisation d'avoir pour ses agents les égards nécessaires et de leur éviter un préjudice inutile. Elle doit se soucier de leur dignité, ne pas les placer inutilement dans des situations difficiles, ni susciter des déceptions lorsque cela pourrait être évité (voir, par exemple, les jugements 1756, au considérant 10 a), et 3353, au considérant 26). Comme le Tribunal a notamment eu l'occasion de l'affirmer dans le jugement 2524, une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir également le jugement 2706, au considérant 5).

12. L'Organisation soutient qu'elle s'est efforcée de trouver une solution en proposant différentes options à la requérante : la médiation, la diversification de ses tâches, un changement de superviseurs et une ouverture à la discussion. Mais l'une des possibilités qui a été évoquée tout au long des différents recours internes introduits par la requérante était le transfert de l'intéressée dans un autre service que la COI. C'est ce que recommandait le Comité des rapports en janvier 2011, recommandation que la Directrice générale avait d'ailleurs acceptée dans sa décision du 25 janvier 2011. Dans l'avis d'octobre 2012 relatif à l'évaluation des performances pour l'exercice biennal 2010-2011, les quatre membres du Comité des rapports ont à nouveau recommandé le transfert de la requérante dans un autre service que la COI, les uns formulant cette recommandation à titre principal et les autres comme une alternative à la résiliation de l'engagement de la requérante.

Dans ses écrits de procédure, la partie défenderesse n'indique pas concrètement quelles solutions de transfert en dehors de la COI ont été envisagées ni, le cas échéant, pourquoi elles n'ont pas pu aboutir. Dans le mémoire en réponse, elle évoque un passage de l'avis du Comité des rapports d'octobre 2012 indiquant qu'«une [...] mise à [la] disposition [du Bureau de la gestion des ressources humaines] n'était pas si aisément réalisable», ainsi qu'une déclaration de la Sous-directrice générale chargée de la COI, M<sup>me</sup> W.-W., au Conseiller pour l'éthique,

selon laquelle le nombre limité de membres du personnel travaillant au sein de la COI et son budget excluaient de transférer la requérante «avec son poste»\* en dehors de la COI. Mais, en réalité, ce qui devait être envisagé, c'était le transfert de l'intéressée et non de son poste. Dans la même déclaration, la Sous-directrice générale affirme avoir discuté d'un transfert à titre intérimaire de la requérante dans une autre division au sein du Secteur des sciences exactes et naturelles et d'un détachement de six mois vers le Bureau de la gestion des ressources humaines, ces mesures n'ayant toutefois pas été acceptées. Mais ce qui était proposé par les différentes instances de recours de l'Organisation n'était pas un détachement temporaire, mais un transfert de la requérante vers un autre secteur ou une mise à la disposition du Bureau de la gestion des ressources humaines en vue d'un tel transfert. Enfin, la défenderesse cite les décisions de la Directrice générale des 2 février 2011 et 9 janvier 2013 dont il ressort que cette dernière a considéré que le transfert de l'intéressée a été réalisé d'abord en modifiant ses «*reporting relationships*» et ensuite en la plaçant sous l'autorité d'autres superviseurs. Mais ce qui était suggéré était le transfert de la requérante en dehors de la COI et non le changement des «*reporting persons*» ou des superviseurs.

La partie défenderesse reste en défaut d'apporter la preuve que le Conseil d'appel aurait commis une erreur dans l'appréciation des faits en constatant que la requérante n'était pas la seule responsable du climat d'hostilité qui régnait dans le service, que, dans deux des trois affaires, il y avait eu dysfonctionnement et que l'Organisation n'a pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour apaiser l'atmosphère et pour réaliser un transfert jugé souhaitable par plusieurs de ses instances.

13. Compte tenu des constatations opérées par le Conseil d'appel dans ses avis, c'est à tort que la Directrice générale a considéré que la réglementation applicable à l'UNESCO avait été correctement appliquée et a rejeté, d'une part, la recommandation selon laquelle il eût appartenu aux responsables de trouver une solution durable aux problèmes de l'intéressée qui fût compatible avec l'exercice normal de leur autorité en matière de gestion et leur devoir de sollicitude et, d'autre part, la

---

\* Traduction du greffe.

recommandation selon laquelle il eût fallu donner à la requérante l'opportunité de prouver ses mérites dans un autre secteur. En effet, les paragraphes 5 et 57 précités et, plus généralement, le devoir de sollicitude imposent à l'Organisation d'assurer aux fonctionnaires un environnement de travail positif et harmonieux, exempt d'intimidation et d'hostilité.

En l'espèce, cette obligation était encore renforcée par la détérioration de l'état de santé de la requérante, qui a fourni différents certificats médicaux dont le nombre, la chronologie et la nature des pathologies qui y étaient relevées étaient de nature à susciter un doute quant à l'origine professionnelle de ses problèmes de santé.

Une organisation internationale manque à son obligation de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif lorsqu'étant consciente du climat de travail malsain auquel un fonctionnaire est confronté dans le service qui l'emploie, elle laisse se prolonger un tel climat sans prendre les mesures suffisantes pour remédier à cette situation, même lorsque l'allégation de harcèlement ne peut être retenue (voir, en ce sens, le jugement 2067, aux considérants 16 et 17).

En l'occurrence, l'Organisation a violé le devoir de sollicitude qui lui incombe. Il s'ensuit que les décisions attaquées doivent être annulées.

14. La requérante sollicite sa réintégration au sein de l'UNESCO. Cette demande a déjà été tranchée dans le jugement 4170 rendu ce jour, de sorte que le Tribunal ne se prononcera pas une nouvelle fois sur celle-ci.

15. En outre, la requérante demande une réparation équitable de l'entier préjudice physique, moral et matériel subi du fait des différentes atteintes causées à ses conditions de travail, à sa carrière, à sa santé, à sa réputation et à sa dignité.

En ce qui concerne le préjudice matériel, le Tribunal rappelle que, dans le jugement 4170 prononcé ce jour, il a accordé à la requérante une indemnité équivalant à deux ans de traitements et indemnités de toute nature, y compris le versement de l'équivalent des cotisations pour les droits à pension, le tout portant intérêt au taux de 5 pour cent l'an,

en raison de l'illégalité du non-renouvellement de son contrat. La requérante n'indique pas la raison d'être ni le montant du préjudice matériel supplémentaire qui résulterait de la violation du devoir de sollicitude relevé ci-dessus. Le Tribunal suppose qu'il s'agit des frais exposés dans le cadre des traitements médicaux de l'intéressée. Toutefois, étant donné que la cause exacte des affections médicales de la requérante n'est pas établie avec certitude, il ne peut être fait droit à cette demande.

En revanche, la requérante a subi un préjudice moral en raison des souffrances causées par des conditions de travail difficiles et une atteinte à sa dignité. Compte tenu du manque de sollicitude dont, au vu du dossier, l'Organisation a fait preuve à l'égard de l'intéressée, le Tribunal estime justifié de lui attribuer, à ce titre, une indemnité de 10 000 euros.

16. Par ailleurs, la requérante demande la «restitution des [trois] échelons dus [respectivement] au 1<sup>er</sup> février 2010, [1<sup>er</sup> février] 2011 et [au 1<sup>er</sup> février] 2012». Cette question a également déjà été tranchée dans le considérant 12 du jugement 4169 et dans le considérant 16 du jugement 4170, auxquels le Tribunal renvoie.

17. Enfin, la requérante sollicite la réparation du dommage moral résultant, selon elle, de la longueur excessive des procédures de recours interne. À ce sujet, le Tribunal relève cependant qu'alors que la requérante a déposé son avis d'appel contre les trois décisions classant ses plaintes pour harcèlement le 18 décembre 2012, ce n'est que les 13 novembre, 2 décembre et 9 décembre 2013 qu'elle a introduit ses requêtes détaillées devant le Conseil d'appel, après avoir obtenu plusieurs prolongations de délai. Dès lors que le retard pris pour statuer sur les recours internes est en grande partie imputable à l'intéressée elle-même, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande.

18. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 750 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions de la Directrice générale de l'UNESCO du 27 novembre 2015, par lesquelles celle-ci s'est prononcée sur les recours que la requérante avait formés contre les décisions du 12 octobre 2012 classant ses plaintes pour harcèlement moral, sont annulées.
2. L'Organisation versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
3. Elle lui versera également la somme de 750 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 30 avril 2019, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ