

**B. Z. (n° 6)**

**c.**

**FIDA**

**134<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4547**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M<sup>me</sup> R. B. Z. le 24 janvier 2019, la réponse du FIDA du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la réplique de la requérante du 21 février 2020 et la duplique du FIDA du 8 septembre 2020;

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

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

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

La requérante conteste la décision du Président du FIDA de déclarer non fondée sa plainte pour harcèlement et abus de pouvoir.

Le 1<sup>er</sup> février 2014, la requérante entra au service du Bureau du FIDA à Bujumbura (Burundi) en tant que chargée de programme de pays (CPM selon le sigle anglais), au grade P-4, au sein de la Division Afrique orientale et australe, en vertu d'un engagement de courte durée courant jusqu'au mois d'août 2014. À l'issue d'une procédure de sélection, elle fut ensuite nommée pour une durée déterminée de deux ans au même poste à partir du 4 septembre 2014 (soit jusqu'au 4 septembre 2016), étant en outre désignée en tant que représentante du FIDA au Burundi.

À l'issue des cinq premiers mois de sa période de stage, la requérante fit l'objet, de la part de son directeur régional et superviseur de l'époque, d'un rapport de stage intermédiaire globalement positif qu'elle signa le 1<sup>er</sup> février 2015. Un certain nombre de recommandations furent cependant formulées en vue de permettre à la requérante d'améliorer ses performances.

Le 6 août 2015, son nouveau directeur régional et superviseur, en place depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, envoya à l'intéressée le rapport de fin de stage, couvrant la première année de contrat, dans lequel il proposait une prolongation de la période de stage pour six mois, soit jusqu'au 4 mars 2016. La requérante apposa ses observations et les deux signèrent ledit rapport, qui fut finalisé le 22 août 2015. La requérante donna à cet égard son accord exprès en vue d'une prolongation de sa période de stage de six mois. Le 28 septembre 2015, son superviseur lui communiqua un plan d'amélioration des performances (PIP selon le sigle anglais) visant cette période de six mois, allant du 5 septembre 2015 au 4 mars 2016, et dûment signé par la requérante.

Par la suite, un rapport de fin de stage fut établi à l'issue de la période de dix-huit mois et signé le 16 mai 2016 par le superviseur et le 26 mai 2016 par le chef de département. Compte tenu du fait que la période de stage était arrivée à son terme et que la durée maximale prévue avait été atteinte depuis le 4 mars 2016, l'engagement de la requérante fut confirmé à cette dernière date par application de l'article 2.5 du Règlement du personnel du FIDA. Toutefois, au vu des faiblesses constatées au niveau de l'accomplissement de certaines compétences essentielles requises pour la fonction de CPM et du fait que, conformément aux règles applicables, une prolongation de la période de stage n'était plus possible, il fut décidé que l'intéressée serait soumise à un nouveau PIP jusqu'au 3 mars 2017.

Le 22 novembre 2016, la requérante saisit la Commission paritaire de recours en demandant l'annulation de la décision de la soumettre à une nouvelle période d'amélioration de ses performances, du second PIP, signé par le superviseur le 2 septembre 2016 et par la requérante le 15 septembre suivant, et couvrant la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, de même que de la décision, prise le 2 septembre 2016, de

ne prolonger son engagement que jusqu'au 4 mars 2017. La Commission rendit son rapport le 31 janvier 2017 en concluant à l'irrecevabilité *ratione temporis* du recours du fait qu'il n'avait pas été adressé en temps utile à l'autorité compétente et était tardif. Elle estimait également que le recours était partiellement irrecevable du fait qu'il était, notamment, dirigé contre une décision qui était toujours au stade de la discussion entre les parties, à savoir le second PIP. Elle considérait par ailleurs qu'en tout état de cause, ce recours n'était pas fondé. Partant, elle recommanda son rejet. Par lettre du 20 février 2017, le Président fit siennes ces recommandations.

Par une première requête, introduite en date du 6 juin 2017, la requérante a demandé au Tribunal d'annuler cette décision du 20 février 2017, de même que les rapports de stage d'août 2015 et mai 2016, ainsi que le premier PIP de septembre 2015. Par son jugement 4542, également prononcé ce jour, le Tribunal a rejeté cette requête.

Dans l'intervalle, et au vu du caractère partiellement insatisfaisant de ses performances, la requérante avait vu son engagement prolongé pour une période de six mois seulement, allant du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, avant de faire l'objet, en date du 3 mars 2017, d'une décision de non-renouvellement de son engagement à dater du 3 avril 2017.

La requérante introduisit trois recours internes devant la Commission paritaire de recours visant respectivement le rapport d'évaluation finale de ses performances (PES selon le sigle anglais) pour l'année 2016, la décision de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois, de même que la décision de ne pas renouveler son engagement.

Après avoir décidé de joindre ces trois recours, la Commission, considérant que l'insuffisance professionnelle alléguée dans la personne de la requérante n'était pas correctement étayée, recommanda, dans son rapport du 4 juin 2018, de considérer le PES de la requérante pour l'année 2016 comme étant non valable, de le retirer du dossier personnel de l'intéressée et d'annuler la décision de non-renouvellement de son engagement. Par lettre du 25 juillet 2018, le Président notifia à la requérante sa décision de ne pas suivre les recommandations de la Commission et, en conséquence, de rejeter ses trois recours internes.

La requérante introduisit dès lors trois requêtes devant le Tribunal (ses deuxième, troisième et quatrième), par lesquelles elle sollicitait, à titre principal, l'annulation de son PES pour l'année 2016, de la décision de ne prolonger son engagement que pour une durée de six mois, ainsi que de celle de ne pas renouveler son engagement.

Par ses jugements 4543, 4544 et 4545, également prononcés ce jour, le Tribunal, a rejeté celles-ci.

Sur ces entrefaites, la requérante avait quitté le FIDA le 3 avril 2017.

Par courriel du 2 janvier 2018, la requérante, après avoir relevé qu'elle avait toujours été rémunérée sur la base de l'échelon 1 du grade P-4, soit du classement décidé lors de sa nomination pour une durée déterminée, réclama le paiement des «suppléments de rémunération et [autres] avantages pécuniaires» sur la base des échelons 2, puis 3, de son grade, augmentés des intérêts, ainsi que la reconstitution de ses droits à pension ou, à défaut, la réparation du tort matériel qu'elle estimait avoir subi à ce titre, de même que la réparation du tort moral prétendument subi.

Après un rappel en date du 1<sup>er</sup> février 2018, l'organisation répondit à la requérante, le 2 février 2018, que les sommes payées pour le solde de tout compte étaient correctes tout en soulignant que l'avancement d'échelon n'avait pu lui être accordé pendant tout le temps de son engagement du fait de ses services considérés comme insatisfaisants.

La requérante ayant sollicité le réexamen de cette décision le 1<sup>er</sup> mars 2018, celle-ci fut confirmée par lettre du 20 avril 2018.

À la suite du recours interne déposé le 1<sup>er</sup> mai 2018, la Commission paritaire de recours indiqua, dans son rapport du 31 juillet 2018, que la position du FIDA ne pouvait être acceptée, et ce compte tenu de son précédent rapport du 4 juin 2018, dont elle reproduisait les conclusions.

Par lettre du Président du 11 septembre 2018, la requérante fut informée de la décision prise par ce dernier de ne pas suivre la recommandation de la Commission et de rejeter, en conséquence, son recours. Par une requête formée le 7 décembre 2018 (sa cinquième), la requérante a attaqué cette décision devant le Tribunal.

Par son jugement 4546, également prononcé ce jour, le Tribunal a rejeté cette cinquième requête.

La veille de son départ du FIDA, soit le 2 avril 2017, la requérante adressa au Bureau de la déontologie une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir dirigée contre son superviseur. Après un examen préliminaire de la plainte, ce bureau la transmit au Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO selon le sigle anglais). La requérante eut un entretien avec l'AUO le 12 mai 2017. Le 27 juin, elle lui fournit un complément à sa plainte, puis, en juillet, elle lui transmit des documents supplémentaires en réponse à des questions qui lui avaient été posées.

Le 9 novembre 2017, la requérante fut informée des résultats de l'enquête menée par l'AUO. Dans son rapport, l'AUO, qui estimait qu'il ne lui appartenait pas d'enquêter sur les faits liés à l'évaluation des performances de la requérante, a analysé trois faits allégués par l'intéressée, à savoir l'allégation d'«abandon de poste», le refus qui avait été opposé à celle-ci d'anticiper ses congés annuels de fin d'année et celui de lui accorder une période de congés en compensation, comme elle le souhaitait. Estimant que ces faits n'étaient pas constitutifs de harcèlement, l'AUO concluait à la clôture de l'affaire. Le lendemain, l'intéressée s'adressa au Président afin de savoir si une décision devait encore être prise au sujet de sa plainte et sollicita une copie du rapport d'enquête, ainsi que des procès-verbaux des auditions des personnes concernées et des témoins. Elle réclamait également une réparation pour le préjudice qu'elle estimait avoir subi en raison du harcèlement encouru et des atteintes à sa dignité et à sa carrière.

Le 16 novembre 2017, il fut répondu à la requérante que les règles applicables au sein du FIDA n'autorisaient pas la communication des rapports d'enquête aux plaignants et que lesdites règles avaient d'ailleurs été suivies en la matière dès lors qu'elle avait été avertie des conclusions de l'enquête, ainsi que de sa clôture.

Le 8 décembre 2017, la requérante sollicita un réexamen de la décision prise à l'issue de l'instruction de sa plainte, décision qui fut cependant confirmée par le directeur de la Division des ressources humaines (ci-après «la DRH») le 16 janvier 2018.

Le 2 mars 2018, la requérante saisit la Commission paritaire de recours en demandant une compensation pour le préjudice qu'elle prétendait avoir subi.

Dans son rapport du 11 septembre 2018, la Commission, après avoir relevé que l'intéressée n'était ni visée par l'enquête ni partie à celle-ci, considéra que cette dernière n'avait aucun intérêt légitime à demander réparation pour le préjudice prétendument subi du fait de la décision de clore l'affaire. Elle recommanda en conséquence le rejet du recours interne.

Par une lettre du 23 octobre 2018, le Président fit siennes les considérations et la recommandation de la Commission et rejeta le recours interne. Il s'agit de la décision attaquée par la requérante dans la présente requête, sa sixième.

La requérante sollicite du Tribunal l'annulation de la décision attaquée, de même que des décisions antérieures des 16 janvier 2018 et 9 novembre 2017, la réparation de l'intégralité des préjudices matériel et moral qu'elle estime avoir subis, y compris au moyen d'une réintégration et d'un nouvel engagement de trois ans, et la condamnation du FIDA aux dépens, pour une somme de 10 000 euros.

Le FIDA, pour sa part, soulève l'irrecevabilité de certaines demandes de la requérante. Il considère en effet que, par sa requête, l'intéressée tente de solliciter le réexamen de sa plainte alors que son affaire a été close par l'AUO. Il rappelle que la Commission paritaire de recours n'est pas compétente pour se prononcer sur le résultat d'une procédure confidentielle par nature menée par ce bureau et que le Tribunal n'a qu'un contrôle restreint en la matière. Il conclut à l'absence d'intérêt à agir de la requérante. Par ailleurs, le Fonds fait valoir que la demande de réparation pour les préjudices subis a été formulée pour la première fois devant la Commission et quantifiée devant le Tribunal, ce qui constitue une nouvelle conclusion dénuée de fondement. Il demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision attaquée du 23 octobre 2018, ainsi que des décisions antérieures des 9 novembre 2017 et 16 janvier 2018, qui ont conclu au rejet de sa plainte pour harcèlement moral.

2. L'intéressée fait valoir un premier grief, tiré d'un vice ayant affecté la procédure de réexamen qui a conduit à la décision du 16 janvier 2018. En effet, en violation de l'alinéa ii) du paragraphe 9.3 du chapitre 9 des Règlements d'application en matière de ressources humaines, le directeur de la DRH n'aurait pas informé l'auteur de cette décision qu'elle était contestée par le biais d'une demande de réexamen et cet auteur n'aurait pas ensuite pris l'initiative d'engager une discussion avec elle.

Le Tribunal considère que le grief qu'invoque la requérante afin de critiquer la légalité de la décision du 16 janvier 2018 doit être replacé dans le contexte spécial du cas d'espèce. En effet, la requérante, qui avait déjà auparavant introduit plusieurs recours internes auprès de la Commission paritaire de recours, n'a jamais, dans le cadre de ceux-ci, invoqué une quelconque attitude de harcèlement et abus de pouvoir de la part de son superviseur. Tout au plus a-t-elle fait valoir un manque d'impartialité de la part de ce dernier, grief que le Tribunal a rejeté par ses jugements 4543, 4544 et 4545, également prononcés ce jour, statuant sur les deuxième, troisième et quatrième requêtes de l'intéressée. Ce n'est que la veille de son départ définitif du FIDA, soit le 2 avril 2017, que la requérante a initié la procédure de plainte pour harcèlement contre son superviseur. Dans le cadre de l'examen de cette plainte, la requérante a eu l'occasion de faire valoir, dans un courrier du 26 juin 2017, des compléments par rapport aux éléments déjà développés dans celle-ci, de même qu'elle a pu, en date du 9 novembre 2017, répondre à diverses questions complémentaires posées par l'AUO. Par ailleurs, à la lecture de la demande de réexamen introduite par la requérante le 8 décembre 2017, il a pu être considéré, dans la décision du 16 janvier 2018, que cette demande de réexamen ne contenait aucun élément nouveau de nature à conduire à une révision de la décision initiale du

16 novembre 2017. Dans de telles circonstances, il peut être raisonnablement considéré que la procédure prévue par l'alinéa ii) du paragraphe 9.3 du chapitre 9 des Règlements d'application a bien été respectée.

Le premier grief soulevé par la requérante n'est donc pas fondé.

3. La requérante soulève un deuxième grief dirigé contre la décision finale du Président du 23 octobre 2018, par laquelle ce dernier a fait siennes les considérations et la recommandation de la Commission paritaire de recours et a rejeté son recours interne. Ayant déposé une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir contre son superviseur, elle estime que la décision de clore l'affaire après enquête, sans reconnaissance d'un harcèlement ou d'une quelconque atteinte à sa dignité et sans réparation du préjudice subi, lui aurait fait incontestablement grief en ce qu'elle est directement concernée par le sort réservé à sa plainte. Elle fait valoir que ne pas reconnaître ce fait constituerait une erreur de droit et une violation de son droit à un recours effectif.

Dans son rapport du 11 septembre 2018, auquel s'est expressément référé le Président pour rejeter le recours interne introduit par la requérante, la Commission, après avoir relevé que l'intéressée n'était ni visée par l'enquête ni partie à celle-ci, a considéré qu'elle n'avait aucun intérêt légitime à demander réparation pour le préjudice prétendument subi du fait de la décision de clore l'affaire.

Dans sa décision du 23 octobre 2018, le Président, après s'être donc référé au rapport de la Commission, a précisé ce qui suit à la requérante: «[après avoir soigneusement réexaminé le] rapport et les recommandations de la Commission [...] [et] la documentation fournie dans le cadre de votre recours, j'estime que votre plainte a été traitée par l'AUO en conformité avec les règles et procédures applicables au sein du FIDA et moyennant la conduite d'une enquête complète ayant pris adéquatement en compte l'ensemble des faits pertinents»\*.

---

\* Traduction du greffe.

Le Tribunal souligne toutefois – sachant qu’il donnera de plus amples explications à ce sujet au considérant 6 ci-dessous – que l’auteur d’une plainte pour harcèlement est de toute évidence partie à la procédure menée au sujet du bien-fondé de cette plainte, même si elle ne serait pas également partie à une éventuelle procédure disciplinaire subséquentement menée contre l’auteur des faits de harcèlement qui auraient été reconnus. L’auteur de la plainte est, par conséquent, en droit de savoir si des faits de harcèlement à son encontre ont été reconnus, de même qu’il a le droit d’être informé, en cas de réponse positive, de la façon dont l’organisation concernée envisage, notamment, de réparer le préjudice matériel et/ou moral qu’il prétend avoir subi (voir, en ce sens, les jugements 3965, au considérant 9, et 4541, également prononcé ce jour, au considérant 4, tous deux ayant pour objet une plainte pour harcèlement). En l’espèce, et dès lors qu’une telle motivation pouvait notamment contribuer à fonder une éventuelle demande en réparation du préjudice subi, la requérante aurait donc dû être adéquatement informée, dans la décision finale du Président du 23 octobre 2018, des raisons pour lesquelles l’organisation reconnaissait ou non l’existence de faits de harcèlement de la part de son superviseur (voir les jugements 3096, au considérant 15, et 4541, précité, au considérant 4). Tel n’ayant pas été le cas, cette décision du 23 octobre 2018 est entachée d’un vice fondamental car le fonctionnaire qui a engagé la procédure, s’il ne peut revendiquer le droit d’être informé des mesures éventuellement prises à l’encontre de son prétendu harceleur, a toutefois le droit de voir tranchée la question du harcèlement proprement dit (voir, en ce sens, les jugements 3096, au considérant 15, 4207, aux considérants 14 et 15, et 4541, précité, au considérant 4).

Compte tenu de ce qui précède, la motivation du Président n’est de toute évidence pas adéquate dans la mesure où elle se limite à se référer au rapport et aux recommandations de la Commission, laquelle, dans l’exercice de sa mission, n’a manifestement pas non plus tenu compte des principes rappelés ci-avant. Dans la mesure où le Président s’est borné à préciser que la plainte de la requérante avait été examinée par l’AUCO en conformité avec les règles et procédures applicables au sein du FIDA et moyennant la conduite d’une enquête complète, le Tribunal considère qu’une telle motivation, qui ne tient aucunement compte des

critiques formulées par la requérante dans son recours interne, ne constitue pas une motivation adéquate au sens de la jurisprudence selon laquelle toute décision qui fait grief à un membre du personnel doit être motivée (voir, par exemple, le jugement 2347, aux considérants 11 et 12) et, en conséquence, reposer sur des motifs valables (voir, par exemple, le jugement 4108, au considérant 3). Il en va d'autant plus ainsi que les faits de harcèlement, en ce qu'ils étaient fondés sur des agissements du superviseur lors des différentes procédures d'évaluation des performances de la requérante, que ce soit durant la période de stage, dans le cadre du processus d'évaluation des performances proprement dit ou des PIP imposés à cette dernière, n'ont été examinés ni par l'AUO dans son rapport d'enquête ni par le Président dans sa décision du 23 octobre 2018.

Le deuxième grief est, en conséquence, fondé et entache d'illégalité la décision du Président du 23 octobre 2018.

4. S'agissant des règles appliquées par la Commission paritaire de recours, la requérante fait valoir un premier grief fondé sur une prétendue atteinte au droit à une procédure équitable dans le cadre de son recours interne, en ce que cette commission aurait tout simplement acquiescé à la thèse de l'absence d'intérêt à agir invoquée par le FIDA en ignorant totalement sa propre thèse, et ce alors même que le débat portait sur un point déterminant, à savoir la recevabilité de son recours.

5. L'organisation défenderesse fait tout d'abord valoir, en substance, que le recours interne dirigé contre la décision de clôturer l'enquête était irrecevable devant la Commission paritaire de recours, tout comme le serait la présente requête introduite devant le Tribunal, en raison de l'absence d'intérêt à agir de la requérante. Après avoir rappelé que l'engagement de l'intéressée a pris fin le 3 avril 2017, l'organisation défenderesse estime, en premier lieu, que la compétence de la Commission ne s'étend pas au réexamen des enquêtes menées par l'AUO. Elle observe, en second lieu, que la requérante ne cherche qu'à obtenir, notamment de la part du Tribunal, un nouvel examen des preuves de ses allégations, alors même qu'elle n'est pas personnellement affectée par la clôture de l'enquête, de même que par les éventuelles

actions prises à l'issue de cette procédure. Se fondant sur les jugements 4207 (au considérant 14) et 4299 (aux considérants 4 et 5), le FIDA invoque encore un manque d'intérêt à agir devant le Tribunal, «au motif:

- (a) que [l'intéressée] n'étant pas visée par la plainte, elle n'était nullement partie à l'enquête préliminaire;
- (b) qu'aucune disposition des textes applicables au FIDA ne prévoit l'octroi d'une quelconque indemnisation au bénéfice des personnes rapportant des allégations de harcèlement ou autre acte répréhensible, même lorsqu'elles s'en disent victimes;
- (c) qu'une organisation ne peut s'acquitter de son devoir de protection de ses agents que dès lors qu'elle est alertée en temps utile; or, la [r]equérante a déposé sa plainte auprès [du Bureau de la déontologie] la veille de sa fin de contrat avec le FIDA et alors qu'elle n'était plus en fonction et donc plus en contact avec son supérieur hiérarchique depuis près d'un mois; la [r]equérante ne pouvait dès lors être affectée par quelque décision que ce soit concernant les suites données à sa plainte».

6. En ce qui concerne la position adoptée par la Commission paritaire de recours, le Tribunal considère qu'une décision d'une organisation internationale concluant à l'absence de fondement d'une plainte pour harcèlement et rejetant la demande de réparation du préjudice, matériel ou moral, que l'auteur de la plainte prétendrait avoir subi, constitue bien une décision administrative susceptible de faire grief à cet auteur. Comme il a été dit plus haut (au considérant 3), le Tribunal a, en effet, déjà à diverses reprises, considéré que tout fonctionnaire ayant déposé une telle plainte est en droit de savoir si des faits de harcèlement ont été reconnus à l'encontre de la personne visée par cette plainte, de même qu'il a le droit d'être informé de la manière dont l'organisation concernée envisage notamment, en cas de réponse positive, de réparer le préjudice matériel et/ou moral que l'intéressé prétend avoir subi (voir, notamment, les jugements 3965, au considérant 9, et 4541, précité, au considérant 4). Il s'ensuit que, contrairement à ce qu'a considéré la Commission, la requérante était en droit de contester,

par voie de recours interne, tant la décision du 9 novembre 2017 l'informant de la clôture de l'affaire en raison de l'absence de harcèlement que la décision du directeur de la DRH du 16 janvier 2018 ayant confirmé cette première décision. En effet, la section 16.2 de la politique en matière de ressources humaines du FIDA, en vertu de laquelle un membre du personnel a le droit de se plaindre du fait qu'il n'aurait pas reçu un traitement adéquat ou une satisfaction appropriée de la part de l'organisation, concerne également une décision finale prise dans le cadre d'une procédure d'enquête pour harcèlement moral. Par ailleurs, en application des paragraphes 9.8 et suivants du chapitre 9 des Règlements d'application, un recours interne peut être introduit devant la Commission et celle-ci est bien compétente, en application de l'alinéa i) du paragraphe 9.8.2 du chapitre 9 de ces mêmes règlements, pour examiner «tout recours invoquant une inobservation, en fait ou en droit, des termes du contrat d'engagement d'un membre du personnel, ainsi que de dispositions de la politique en matière de ressources humaines, du Règlement du personnel et des Règlements d'application [précités] qui trouvent à s'appliquer au cas d'espèce»\*.

Or, dans le cas d'espèce, la requérante, du fait qu'elle demandait expressément à obtenir réparation à la suite de faits de harcèlement prétendument commis à son encontre, était bien un membre du personnel concerné par la décision finale prise en la matière, était en droit d'introduire un recours interne devant la Commission – ce qu'elle a fait – et cette commission ne pouvait pas déclarer ce recours interne irrecevable du simple fait qu'elle était d'avis que la requérante n'avait pas été partie à la procédure d'enquête portant sur les faits dénoncés. Ici, l'on se trouve, en effet, dans une tout autre hypothèse que celle dans laquelle, des faits de harcèlement ayant été reconnus, l'auteur de la plainte entendrait contester la sanction disciplinaire infligée par l'organisation concernée à l'auteur des faits dénoncés et reconnus comme établis à la suite de l'enquête, et où le Tribunal a considéré que l'auteur de la plainte n'avait pas d'intérêt légitime à contester devant lui la sanction

---

\* Traduction du greffe.

disciplinaire ainsi infligée (voir le jugement 4541, précité, au considérant 4, qui renvoie au jugement 3096, au considérant 15).

Enfin, les deux jugements (4207 et 4299) que cite l'organisation défenderesse dans ses écritures ne conduisent pas le Tribunal à une autre conclusion que celle à laquelle il est parvenu dans le cas d'espèce. En effet, dans ces deux jugements, une différence de principe est établie entre, d'une part, une procédure d'enquête consécutive à une plainte pour harcèlement et, d'autre part, une procédure disciplinaire à la suite d'une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement. S'agissant de la première hypothèse, qui est aussi celle de la présente requête, le Tribunal, dans ces deux jugements, a expressément considéré que la personne à l'origine de la plainte est bien l'une des parties à la procédure, raison pour laquelle il a conclu, dans ces affaires, que la requête introduite devant lui par la personne à l'origine de la plainte était recevable.

La Commission a donc commis une erreur de droit en formulant ses recommandations dans le sens où elle l'a fait dans le cas d'espèce.

7. En ce qui concerne l'invocation par le FIDA de l'absence d'intérêt à agir de la requérante devant le Tribunal, il est clair que, pour les mêmes raisons *mutatis mutandis* que celles déjà formulées au considérant 6 ci-dessus concernant la recevabilité du recours devant la Commission paritaire de recours, la requérante a bien un tel intérêt.

À cet égard, le Tribunal observe qu'il importe peu qu'il n'y ait plus eu lieu pour le FIDA, en l'espèce, de prendre des mesures de protection vis-à-vis de la requérante dès lors que celle-ci avait quitté l'organisation. Ce n'est en effet pas ce que sollicite l'intéressée, laquelle ne revendique en effet pas l'octroi d'une telle protection, qui serait effectivement sans objet, mais la réparation des préjudices matériel et moral qu'elle prétend avoir subis à la suite de ces faits.

Il résulte des considérations qui précèdent que la fin de non-recevoir soulevée par l'organisation défenderesse doit être rejetée.

8. S'agissant toujours des règles appliquées par la Commission paritaire de recours, la requérante fait valoir deux autres griefs:

- d’une part, une violation du principe du contradictoire, en ce qu’elle n’aurait jamais été informée des éléments recueillis au cours de l’enquête et n’aurait donc jamais eu la possibilité, en temps utile, de formuler des observations, d’apporter des preuves ou de proposer des moyens d’administrer la preuve de l’inexactitude des déclarations des uns ou des autres, à commencer par celui qu’elle accusait de harcèlement, à savoir son superviseur;
- d’autre part, une violation du droit d’être informée de l’issue d’une procédure d’enquête interne menée au sujet d’allégations de harcèlement, en ce qu’elle n’aurait jamais pu prendre connaissance du contenu du rapport d’enquête établi par l’AUO, et ce alors qu’elle en avait réclamé la communication en date du 10 novembre 2017.

9. Selon l’organisation défenderesse, la Commission paritaire de recours a clairement agi dans le cadre du mandat qui lui est conféré par les dispositions du chapitre 9 des Règlements d’application et l’affirmation selon laquelle les membres de cette commission auraient suivi la thèse de l’administration en ignorant totalement celle défendue par l’intéressée et en faisant preuve à son égard d’un mépris injustifié est purement gratuite et non prouvée. Par ailleurs, le courriel du 9 novembre 2017, par lequel la requérante a été informée de ce que sa plainte était classée sans suite, comportait une justification très détaillée des motifs fondant cette décision. Enfin, la requérante n’aurait jamais sollicité la communication du rapport d’enquête de l’AUO, ni dans le cadre de la procédure de réexamen ou lors de l’introduction de son recours interne devant la Commission ni dans le cadre de la procédure devant le Tribunal.

10. Le Tribunal a déjà conclu, au considérant 6 ci-dessus, que la Commission paritaire de recours a commis une erreur de droit ayant eu pour effet de vicier, dans son ensemble, la procédure suivie devant elle.

Par ailleurs, contrairement à ce qu’affirme l’organisation défenderesse, la requérante a bien sollicité, dès le 10 novembre 2017, la communication d’une copie complète du rapport d’enquête, en ce compris les procès-verbaux des auditions des personnes concernées et

des témoins, et cette communication lui a été refusée par courriel du 16 novembre 2017, soit avant que l'intéressée n'introduise une demande de réexamen. Celle-ci a également formulé cette même demande dans ses conclusions devant le Tribunal.

Or, il résulte d'une jurisprudence bien établie du Tribunal qu'une organisation internationale est tenue de faire droit à la demande du fonctionnaire concerné tendant à la communication du rapport établi par l'organe d'enquête à l'issue de l'enquête menée à l'égard d'une plainte pour harcèlement, quitte, le cas échéant, à le faire sous une forme expurgée afin d'assurer le respect de l'exigence de confidentialité de certains éléments de l'enquête, et notamment des témoignages recueillis au cours de cette dernière (voir, notamment, les jugements 3347, aux considérants 19 à 21, et 3831, au considérant 17, ainsi que les jugements 3995, au considérant 5, et 4217, au considérant 4).

Il s'ensuit que les deux griefs complémentaires formulés par la requérante, tels que résumés au considérant 9 ci-dessus, sont également fondés.

11. En ce qui concerne l'enquête à laquelle a procédé l'AUO, la requérante, qui n'a pu prendre connaissance que des seuls éléments dont il était fait mention dans le courriel du 9 novembre 2017 et dans le rapport de la Commission paritaire de recours du 11 septembre 2018, fait notamment valoir que l'AUO aurait procédé à un examen incomplet de sa plainte et commis une erreur de droit en ce qu'il aurait refusé d'examiner les faits de harcèlement allégués qui étaient étroitement liés aux diverses procédures d'évaluation des performances dont elle avait fait l'objet.

L'organisation défenderesse fait valoir que c'est à juste titre que l'AUO a considéré qu'un certain nombre des allégations formulées par la requérante, relatives à la manière dont ses performances avaient été évaluées, n'entraient pas dans le cadre de son mandat et ne seraient donc pas examinées davantage, et qu'il limiterait dès lors son examen à seulement trois des allégations formulées par la requérante à l'appui de sa plainte. Elle ajoute que la requérante a expressément marqué son accord sur cette façon de procéder de l'AUO et qu'elle n'a pas soulevé

ce moyen dans son recours interne, ce qui le rendrait irrecevable devant le Tribunal.

Sur ce dernier point, le Tribunal ne peut que rappeler sa jurisprudence selon laquelle, si un requérant n'est pas recevable à présenter pour la première fois devant lui des conclusions qui n'auraient pas été formulées dans le cadre de la procédure de recours interne, il lui est en revanche loisible de présenter de nouveaux moyens (voir, par exemple, les jugements 4009, au considérant 10, et 4449, au considérant 4).

En ce qui concerne le fait que la requérante aurait marqué son accord sur la façon de procéder de l'AUO, l'intéressée répond qu'elle avait compris qu'il n'y aurait pas de vérification par celui-ci du bien-fondé des différentes évaluations effectuées à son égard, ce qui ne signifiait pas que tout fait commis dans le contexte de l'évaluation de ses performances ou présentant un lien avec ses évaluations serait écarté.

Au vu de ces explications, le Tribunal considère que l'intéressée n'avait pas réellement donné son accord pour une limitation de l'examen de sa plainte à trois allégations seulement. Par ailleurs, même s'il ne s'agit pas, dans le cadre de l'examen d'une plainte pour harcèlement, de se livrer à un réexamen des différentes évaluations des performances auxquelles a procédé un supérieur hiérarchique de l'auteur de la plainte, ce dernier est toutefois en droit de faire valoir qu'un ou des faits de harcèlement ont été commis par ce supérieur dans le contexte de ces procédures d'évaluation.

Il s'ensuit que, en l'espèce, c'est à tort que l'AUO a refusé d'examiner les faits de harcèlement allégués dans le cadre des diverses évaluations des performances de la requérante.

L'enquête menée par l'AUO est donc également entachée d'un vice fondamental de ce fait.

12. Au regard des différentes considérations qui précèdent, le Tribunal conclut qu'il convient d'annuler la décision du Président du 23 octobre 2018, de même que les décisions antérieures des 9 novembre 2017 et 16 janvier 2018. Il n'est, en conséquence, pas nécessaire d'examiner la recevabilité ou le bien-fondé des autres moyens formulés par la requérante tant dans sa requête que dans sa réplique.

13. Il y aurait, en conséquence, normalement lieu pour le Tribunal, à ce stade de ses constatations, de renvoyer l'affaire devant le FIDA afin que l'enquête et la procédure de recours interne soient reprises dans les formes régulières. Compte tenu du temps écoulé depuis les faits litigieux, de la circonstance que la requérante a quitté l'organisation depuis le 3 avril 2017, ainsi que du fait qu'il dispose, dans le cas d'espèce, de suffisamment d'éléments pour lui permettre de statuer en connaissance de cause, le Tribunal estime cependant plus approprié, dans les circonstances très particulières de l'espèce, de traiter directement le litige au fond.

14. Le Tribunal observe tout d'abord que la requérante a attendu le 2 avril 2017, soit un mois après avoir cessé toute activité effective au sein du FIDA et un jour avant son départ définitif de cette organisation, pour déposer une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir à l'encontre de son superviseur (ainsi que de certains collègues dans l'un ou l'autre de ses écrits de procédure) en raison notamment de prétendus faits qui auraient eu lieu dans le cadre des différentes procédures d'évaluation de ses performances depuis juillet-août 2015. Une telle attitude apparaît d'autant plus surprenante que la requérante avait auparavant introduit divers recours internes dans le cadre de ces différentes procédures, et ce sans jamais invoquer de quelconques faits de harcèlement de la part de son superviseur.

15. La requérante a par ailleurs formulé ses allégations de harcèlement en les répartissant sur trois périodes successives.

En premier lieu, elle invoque des faits de harcèlement qui seraient survenus entre juillet 2015 et mars-avril 2016 et qui porteraient essentiellement sur la décision de prolonger sa période de stage pour six mois, de même que sur la décision de la soumettre à un second PIP pour une période allant jusqu'au 3 mars 2017. Le Tribunal observe toutefois que ces décisions sont à replacer dans le contexte de l'évaluation des performances de la requérante pour la période allant de juillet 2015 à mai 2016 et que la requête introduite par la requérante à ce sujet a été rejetée par le Tribunal dans son jugement 4543, également prononcé ce jour, et dans lequel il a, notamment, considéré que le grief

tiré de l'arbitraire et du manque d'impartialité imputés à son superviseur n'était pas fondé.

En deuxième lieu, elle se prévaut de faits de harcèlement de la part de son superviseur, ainsi que de deux autres membres du FIDA, qui seraient survenus de mars-avril 2016 à août-septembre 2016 et qui seraient liés à la préparation d'un projet spécifique d'appui à l'inclusion financière du Burundi. La requérante se plaint à cet égard de ce que ce projet aurait été inutilement retardé à la suite de diverses interventions de la part de trois personnes, dont son superviseur. De même, ce projet aurait été l'objet d'un suivi et d'un contrôle excessifs de la part de son superviseur et de divers collègues. Le Tribunal relève cependant que les allégations de la requérante reposent sur de simples affirmations, dénuées de toute preuve concrète, alors même qu'il résulte de diverses pièces déposées par le FIDA dans le cadre des différentes requêtes introduites par la requérante devant le Tribunal, que le superviseur de cette dernière a, à diverses reprises, exposé les raisons pour lesquelles il avait estimé nécessaire d'intervenir dans l'élaboration de ce projet.

En troisième lieu, la requérante se plaint aussi de faits de harcèlement de la part de son superviseur qui seraient survenus de début septembre 2016 à début mars 2017 et qui porteraient à nouveau essentiellement sur la manière dont ses performances ont été évaluées au cours de cette période. Or, ici encore, le Tribunal ne peut que constater que la requête qui a été introduite à ce sujet a aussi été rejetée par son jugement 4543, précité.

16. S'agissant des trois faits de harcèlement examinés par l'AUO, il y a lieu d'observer ce qui suit, sachant que les irrégularités relevées ci-dessus au sujet du rapport d'enquête de l'AUO sont sans effet sur l'examen de ces trois faits par cet organe.

En ce qui concerne le premier fait allégué, c'est à juste titre que l'AUO a considéré que le renvoi, à diverses reprises, à la notion d'«abandon de poste» dans des échanges de courriels et communications de son superviseur ne constituait pas un fait de harcèlement dans les circonstances du cas d'espèce, et ce après avoir relevé que cette notion n'avait pas été utilisée dans son sens juridique, n'avait été partagée par

le superviseur de l'intéressée qu'avec deux autres membres du personnel du FIDA, également impliqués dans le processus d'évaluation des performances, et que ces mots avaient par la suite été retirés des différents documents concernés.

Il en va de même du deuxième fait allégué, dès lors que le refus d'anticiper quelque peu des congés annuels de fin d'année et celui d'accorder à la requérante une période de congés en compensation comme elle le souhaitait étaient tous deux exclusivement justifiés par la nécessité d'assurer la gestion du «portfolio Burundi».

Quant au troisième fait allégué, il résulte de la confrontation des dires de la requérante avec d'autres témoignages qu'il n'est pas suffisamment établi que cette dernière n'aurait pas donné son accord à l'enregistrement de l'entretien du 24 janvier 2017 portant sur le second PIP.

17. Il est vrai que la requérante avait aussi allégué, à l'appui de sa plainte, d'autres comportements prétendument abusifs de son superviseur: mention inexacte du nombre de jours de mission passés au siège du FIDA, à Rome, lors de l'évaluation finale de ses performances pour l'année 2015; allégation de maltraitance en public ayant conduit à ce que ses collègues lui manquent également de respect; volonté de la déstabiliser en la faisant passer en deuxième plan lors d'une présentation au Conseil d'administration du FIDA le 15 avril 2016; manipulation à son encontre d'un autre collègue; absence de considération pour son travail et ses prérogatives en ce qui concerne la gestion du personnel du Bureau pour la représentation du FIDA au Burundi; attribution à diverses reprises de retards ou d'échecs qui ne lui étaient en réalité pas imputables; cessation non respectueuse de son engagement auprès du FIDA; affirmation de ce que son éviction a en réalité été organisée afin de permettre de la remplacer par une autre personne.

Le Tribunal observe tout d'abord que la plupart de ces faits ont déjà été allégués par la requérante lors des différentes procédures d'évaluation de ses performances, mais en aucune façon sous l'angle de faits de harcèlement, et que les requêtes qui ont été introduites à ce sujet ont été rejetées par le Tribunal par ses jugements 4543, 4544 et 4545, également prononcés ce jour.

La plupart de ces faits reposent par ailleurs sur une interprétation personnelle de ceux-ci par la requérante alors que de nombreuses explications ont été fournies à leur sujet par le superviseur de l'intéressée, ainsi que cela ressort de différentes pièces du dossier.

Plus fondamentalement, le Tribunal ne voit pas en quoi ces différentes allégations amèneraient à conclure à des faits de harcèlement de la part du superviseur de la requérante. À cet égard, il y a lieu de relever que ce superviseur a lui-même suggéré la prolongation de la période de stage de l'intéressée, puis, ensuite, la prolongation de son engagement, alors que, s'il avait été animé par une volonté de lui nuire, ainsi que le soutient la requérante, il aurait pu proposer plus tôt son licenciement.

18. Enfin, dans sa réplique, la requérante met en avant divers éléments qui seraient également de nature à établir le harcèlement dont elle estime avoir été victime: en premier lieu, l'injonction abusive adressée par son superviseur de s'engager par écrit à rester sur son lieu habituel d'affectation à Bujumbura; en deuxième lieu, la décision de son superviseur de prolonger sa période de stage; en troisième lieu, les décisions de la soumettre à des PIP sans y donner suite; et, en quatrième lieu, les critiques ou avertissements formulés à son encontre devant des tiers.

Mais, ces divers éléments ont été examinés par le Tribunal dans les considérants précédents, de même que, pour certains d'entre eux, dans ses autres jugements, également prononcés ce jour, au sujet des autres requêtes de l'intéressée. Or, il ressort des différentes appréciations formulées par le Tribunal à l'égard de ces éléments que ceux-ci ne peuvent pas être considérés comme susceptibles de constituer des faits de harcèlement de la part du superviseur de la requérante.

19. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la plainte pour harcèlement déposée par la requérante à l'encontre de son superviseur n'était pas fondée.

20. Mais le Tribunal estime, eu égard aux multiples erreurs commises dans le cadre de la procédure interne d'examen par le FIDA de la plainte pour harcèlement formée par la requérante, qu'il y a lieu d'accorder à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.

21. Obtenant en partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, qu'il y a lieu de fixer à 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée du 23 octobre 2018, ainsi que les décisions antérieures des 9 novembre 2017 et 16 janvier 2018, sont annulées.
2. Le FIDA versera à la requérante une indemnité pour tort moral de 10 000 euros.
3. Il lui versera également la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

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

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ