

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M<sup>lle</sup> G. P. le 1<sup>er</sup> mars 2005 et régularisée le 18 mars, la réponse de l'Organisation du 11 juillet, la réplique de la requérante du 12 août régularisée le 20 août et la duplique de la FAO du 30 octobre 2005;

Vu la troisième requête formée par la requérante contre la FAO le 22 mars 2005, la réponse de l'Organisation du 17 juin, la réplique de la requérante du 20 juillet et la duplique de la FAO du 30 septembre 2005;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. Les faits concernant les présentes requêtes sont exposés dans le jugement 2356, prononcé le 14 juillet 2004, relatif à la première requête de l'intéressée. Il y a lieu de rappeler que la requérante, ressortissante britannique, est entrée au service de la FAO en 1970. Au moment des faits, elle travaillait comme commis/sténographe, de grade G 4, à la Division des produits forestiers du Département des forêts avant de prendre une retraite anticipée le 31 août 2003.

Le 9 janvier 2003, elle a adressé au coordonnateur du programme de l'Unité du programme, de la planification et de la coordination un courriel où elle se plaignait de ce qu'elle n'avait aucune perspective de carrière et dont elle a envoyé copie à plusieurs de ses collègues. Le directeur de la Division des produits forestiers a adressé le jour même à tout le personnel de sa division un rappel concernant la bonne utilisation de la messagerie électronique interne. Le 14 janvier 2003, la requérante a envoyé un courriel au chef de la Sous division de l'exploitation et de la commercialisation des produits forestiers, en réponse à sa demande de suggestions sur le perfectionnement du personnel, dans lequel elle déclarait entre autres qu'elle considérait ledit perfectionnement comme une «plaisanterie». Elle a aussi envoyé copie de ce message à plusieurs de ses collègues.

Le 22 janvier 2003, après s'être expliqué avec elle sur ce qu'il estimait être une utilisation abusive de la messagerie électronique, le directeur de la Division des produits forestiers a adressé à la requérante un mémorandum lui interdisant d'utiliser cette messagerie pour envoyer autre chose que des messages officiels, faute de quoi des mesures disciplinaires seraient prises à son encontre. Par un courrier du 2 avril 2003, la requérante a introduit un recours auprès du Directeur général. Elle demandait le retrait du mémorandum du 22 janvier 2003, sa suppression de son dossier personnel, des excuses écrites et une réparation pour «harcèlement continué». Elle expliquait que les autres fonctionnaires susceptibles d'utiliser la messagerie électronique pour des communications personnelles et non officielles n'avaient pas reçu du directeur de telles instructions et qu'elle avait été privée du droit d'exprimer son avis. Le 19 mai 2003, le Sous directeur général chargé du Département de l'administration et des finances a rejeté le recours pour défaut de fondement. Le 18 juin 2003, la requérante a saisi le Comité de recours.

Dans l'intervalle, le 28 avril 2003, le directeur de la Division des produits forestiers avait demandé que la requérante et quatre autres fonctionnaires de sa division changent de bureau à partir du 5 mai 2003. La requérante a ressenti ce transfert comme un acte de harcèlement notamment parce qu'elle ne serait plus à proximité de ses supérieurs hiérarchiques. Le 7 mai 2003, la représentante du personnel dont la requérante avait sollicité l'aide a informé l'administration qu'elle avait conseillé à celle-ci de ne pas déménager avant d'avoir reçu des explications sur ce qui avait motivé la décision du directeur de la changer de bureau. Le 26 mai 2003, à la demande de cette représentante du personnel, une réunion a eu lieu avec le directeur de la division et l'administrateur principal, chargé des relations avec le personnel, appartenant au Département de l'administration et des finances pour discuter des raisons justifiant le changement de bureau de la requérante. Cette dernière a finalement accepté de

déménager le 27 mai 2003 non sans avoir au préalable, le 19 juin, introduit un recours auprès du Directeur général contre cette décision. Elle lui demandait de mettre fin à «ce harcèlement continu». Le Sous directeur général chargé du Département de l'administration et des finances ayant rejeté son recours pour défaut de fondement, la requérante a introduit un autre recours auprès du Comité de recours le 29 août 2003.

Le 27 juillet 2004, celui-ci a remis ses rapports sur les deux recours de l'intéressée. En ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle la décision de la changer de bureau était constitutive d'un harcèlement de la part du directeur de sa division, le Comité, exprimant de «sérieux doutes», s'est demandé «si le directeur de la division [de la requérante] avait fait suffisamment d'efforts pour prendre en compte les préoccupations de tout son personnel lorsqu'il a réorganisé les bureaux de la division». Il indiquait cependant que la requérante aurait dû s'appuyer sur la circulaire administrative n° 2003/17 du 26 juin 2003 qui prévoit la «Politique en matière de prévention du harcèlement». Les procédures applicables n'ayant pas été suivies et faute de preuves concluantes, le Comité estimait qu'une réparation pour harcèlement ne se justifiait pas et recommandait le rejet du recours. Le Directeur général a approuvé cette recommandation par une décision du 22 décembre 2004 que la requérante attaque dans sa deuxième requête.

S'agissant du recours de la requérante contre le mémorandum du 22 janvier 2003 lui interdisant d'utiliser la messagerie électronique de la FAO à des fins autres qu'officielles, le Comité de recours a recommandé que le mémorandum soit retiré de son dossier personnel au motif que la réponse du directeur «tendait à être excessive». Il recommandait néanmoins de rejeter la demande de réparation présentée par la requérante pour harcèlement continu ayant porté préjudice à sa santé. Par lettre du 20 janvier 2005, le Directeur général a informé la requérante qu'il acceptait la recommandation du Comité de rejeter sa demande de réparation mais non celle concernant le retrait du mémorandum de son dossier personnel. Telle est la décision attaquée dans la troisième requête.

B. La requérante soutient que les décisions de la transférer dans un bureau éloigné de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues (deuxième requête) et de restreindre son utilisation de la messagerie électronique (troisième requête) démontrent bien le harcèlement continu auquel la soumettait le directeur de sa division. Selon elle, ce harcèlement, qu'elle subissait depuis juin 2001, a porté préjudice à sa santé et constituait une atteinte à sa dignité. Elle produit des certificats médicaux montrant qu'elle a souffert d'une dépression à la fin de 2001 et que son état de santé s'est détérioré en mai-juin 2003 après son transfert dans un bureau situé dans un autre bâtiment.

Dans sa deuxième requête, elle souligne que déplacer une personne anxieuse et déprimée pour la faire travailler «recluse dans une pièce obscure isolée» loin de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues ne peut que l'amener à penser qu'elle est «quelqu'un d'indésirable», ce qui ne peut qu'accroître son anxiété. Selon elle, en l'obligeant à déménager, l'Organisation a pratiqué une discrimination à son encontre. Une grande partie de son travail a été confiée à d'autres secrétaires se trouvant à proximité des personnes pour lesquelles elle travaillait. Elle fait valoir en outre que sa décision de démissionner et de prendre une retraite anticipée n'a pas été prise librement mais sous l'effet «d'un stress profond».

Dans sa troisième requête, la requérante soutient que le fait qu'elle ait été la seule fonctionnaire à se voir interdire l'utilisation de la messagerie électronique pour autre chose que des communications officielles montre que le directeur de sa division nourrissait un préjugé à son égard. Elle soutient que ce genre de discrimination, «qui constitue une forme de harcèlement», était une atteinte à sa dignité et avait porté préjudice à sa santé. Elle fait aussi observer que le directeur de sa division a fait peser sur elle la menace d'une procédure disciplinaire officielle dans le mémorandum du 22 janvier 2003; à son avis, un tel comportement constituait une forme «d'intimidation».

Elle affirme qu'elle a été privée de son droit à «la liberté de parole et d'opinion». A l'appui de cette affirmation, elle fait observer que, d'après les «Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux», les supérieurs hiérarchiques doivent permettre à leurs subordonnés d'exposer leurs opinions, en particulier si ces opinions sont contraires aux leurs. Se référant à la circulaire administrative n° 94/34 intitulée «Politique et pratique en matière de messagerie électronique», elle affirme que les courriels qu'elle a adressés les 9 et 14 janvier 2003 étaient des «communications non officielles pouvant contenir des informations présentant un intérêt général ou constituant une observation personnelle». Elle soutient que, contrairement à ce qui est dit dans la décision attaquée, la nature et le contenu de ces messages électroniques n'étaient pas susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'Organisation.

Dans sa deuxième requête, elle demande des dommages-intérêts pour tort matériel, «car elle a dû prendre une

retraite anticipée par suite du stress subi», ainsi que des dommages intérêts pour tort moral au titre de la «perte de dignité et du harcèlement» subis. Dans sa troisième requête, elle demande au Tribunal d'annuler la décision de l'Organisation de ne pas retirer le mémorandum du 22 janvier 2003 de son dossier personnel, sollicite l'annulation de la décision attaquée et réclame des dommages intérêts pour harcèlement, discrimination, «perte de dignité, préjudice moral et parti pris». Elle demande les dépens pour les deux requêtes.

C. Dans sa réponse à la deuxième requête, la FAO soutient que, s'agissant de sa plainte pour harcèlement, la requérante n'a pas suivi la procédure prescrite aux termes de la circulaire administrative n° 2003/17. Sa requête est donc entachée d'«un vice rédhibitoire» car ses allégations n'ont pas été soigneusement vérifiées par le jury chargé d'examiner les plaintes. La requérante n'a de surcroît produit aucune preuve de harcèlement.

L'Organisation nie que le directeur de la Division des produits forestiers ait harcelé la requérante. Selon elle, il a décidé de déplacer cinq fonctionnaires de sa division en raison d'un manque de bureaux avéré. Dans l'exercice des «attributions relevant de son pouvoir d'appréciation», ce directeur a décidé de placer les fonctionnaires de sa division en tenant compte des priorités et du volume de travail de manière à utiliser l'espace disponible de façon optimale. La défenderesse affirme qu'il a pris en toute bonne foi cette décision administrative qui s'imposait et qu'il était habilité à prendre en tant que directeur de division. Elle ajoute que cette décision se justifiait d'autant plus que la requérante avait l'habitude de fumer dans son bureau, en violation de la politique antitabac de la FAO. Sans avoir été un «facteur déterminant» dans la décision de la transférer dans un autre bureau, cet élément a néanmoins été pris en compte car bon nombre de ses collègues s'étaient plaints du fait qu'elle fumait.

L'Organisation fait observer en outre que la requérante n'a pas produit la preuve du préjudice qu'elle aurait subi (à savoir son anxiété et sa dépression). Elle n'a pas davantage établi de lien de causalité entre les actes illicites dont elle se plaint et ledit préjudice. Par ailleurs, la requérante a décidé de prendre sa retraite de son propre gré et l'Organisation ne saurait être tenue pour responsable de ses choix délibérés.

Dans sa réponse à la troisième requête, la FAO affirme que la requérante a failli à son obligation en qualité de fonctionnaire de «faire preuve de loyauté» envers l'Organisation et n'a pas respecté la politique en vigueur en matière d'utilisation de la messagerie électronique. Elle a également manqué à son obligation de faire preuve de jugement et de retenue dans l'expression de ses opinions, comme l'exigent les «Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux». La défenderesse fait également observer que, d'après l'article 301.1.4 du Statut du personnel, «[l]es membres du personnel doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux». Elle affirme qu'en mêlant d'autres fonctionnaires à ses griefs personnels elle avait «perturbé la bonne entente sur le lieu de travail et nui au moral du personnel». Son comportement était contraire à «celui que l'Organisation pouvait légitimement attendre d'elle» et le directeur de la Division des produits forestiers «n'avait [eu] d'autre choix que de prendre des mesures» au vu des messages «insultants et inopportuns» qu'elle avait envoyés.

La FAO nie que la requérante ait fait l'objet d'une discrimination. Selon elle, celle-ci avait enfreint les règles en vigueur et avait dû en subir les conséquences. La défenderesse rejette également sa plainte pour harcèlement et relève qu'elle n'a produit aucune preuve du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination dont elle se plaint. Comme dans sa réponse à la deuxième requête de la requérante, la FAO soutient que l'intéressée n'a pas établi de lien de cause à effet entre les fautes qu'aurait commises l'Organisation et le préjudice qu'elle dit avoir subi. La défenderesse renvoie à ce propos au jugement 1534 aux termes duquel, pour qu'une demande de dommages intérêts soit admise, «le demandeur doit prouver : i) l'existence d'un fait illicite, ii) l'existence d'un préjudice et iii) un rapport de causalité entre le fait et le préjudice».

D. Dans la réplique faisant suite à sa deuxième requête, la requérante souligne que la politique en matière de harcèlement mentionnée par la FAO «est toujours en cours de révision» et qu'au moment où elle a formé son recours il n'existait pas de procédure d'établissement des faits pouvant être suivie par le jury chargé de l'examen des plaintes. Elle soutient également que la politique en matière de harcèlement n'oblige pas un fonctionnaire à passer devant le jury en question avant de former un recours. Elle était donc «dans son droit» lorsqu'elle a formé son recours. Elle nie avoir fumé dans son bureau et fait valoir que, si tel avait été le cas, elle aurait enfreint la politique antitabac de l'Organisation et des mesures disciplinaires auraient été prises à son encontre.

S'agissant du préjudice subi, elle soutient qu'elle a déjà produit des certificats médicaux établissant que sa santé «s'était détériorée après» son transfert dans un autre bâtiment. A l'appui de son allégation de harcèlement, elle fournit la déclaration d'un expert indépendant.

Dans la réplique ayant trait à sa troisième requête, la requérante maintient ses moyens. Selon elle, l'Organisation a mal interprété ses courriels des 9 et 14 janvier 2003 qui contenaient «des suggestions utiles pour motiver le personnel et encourager sa productivité». A son avis, elle a prouvé qu'il existe bien «un lien de causalité entre les mesures prises et le préjudice qu'elle a souffert». Se référant à l'objet de sa première requête devant le Tribunal de céans, elle dit que le harcèlement dont elle a fait l'objet pendant une période prolongée a manifestement entraîné une détérioration de son état de santé.

E. Dans ses dupliques ayant trait aux deux requêtes, l'Organisation maintient sa position.

## CONSIDÈRE :

1. Les deuxième et troisième requêtes formées par la requérante contre la FAO sont étroitement liées dans le temps et sur le fond, et le Tribunal considère que, si les deux affaires sont examinées ensemble, il sera plus aisé de comprendre les problèmes soulevés. Pour ces raisons et à la lumière du jugement 2356 sur la première requête de l'intéressée, le Tribunal joint ses deuxième et troisième requêtes pour ne prononcer à leur sujet qu'un seul jugement. L'affaire sur laquelle il s'est prononcé dans le jugement 2356 avait pour origine des commentaires négatifs exprimés dans un memorandum en raison desquels la requérante demandait des dommages intérêts pour atteinte à sa dignité et à sa réputation, à sa santé et à ses perspectives de carrière. Sa deuxième requête a essentiellement pour origine le fait qu'on l'a priée de changer de bureau. Elle y voit la preuve d'un harcèlement continu qui l'a conduite peu après à prendre une retraite anticipée pour raisons de santé. La troisième requête a pour origine un autre commentaire négatif ayant pris la forme d'un avertissement et d'une décision qui, par la suite, ont été versés à son dossier personnel. La requérante allègue de nouveau que cette décision a affecté son état de santé.

2. Aux termes du jugement 2356, le Tribunal lui avait accordé des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 500 euros et 100 euros à titre de dépens car le memorandum négatif avait été versé à tort à son dossier personnel, mais il avait rejeté toutes ses autres conclusions.

En effet, les affirmations antérieures de la requérante selon lesquelles les problèmes de santé, dont elle souffrait depuis 2001, étaient imputables au traitement humiliant qu'elle disait avoir subi ne reposaient pas sur des preuves suffisantes au moment où le jugement précité a été prononcé et le Tribunal avait donc rejeté sa conclusion sur ce point.

3. Dans la deuxième requête, la requérante présente diverses conclusions concernant son changement de bureau, le harcèlement continu qu'elle aurait subi et son départ anticipé à la retraite le 31 août 2003 pour raisons de santé. Le 29 août 2003, elle a saisi le Comité de recours devant lequel elle soutenait que son transfert dans un bureau situé dans un bâtiment différent, loin de ses supérieurs, l'empêchait d'exécuter efficacement son travail de secrétaire. Selon elle, c'est ce déménagement qui est à l'origine de sa dépression et, à son avis, l'objectif de ce transfert était de la pousser «à force de harcèlement» à quitter l'Organisation. Elle affirme que c'est ce harcèlement continu qui l'avait obligée à démissionner de l'Organisation et à prendre une retraite anticipée avec une pension réduite. Le montant de sa pension était en effet moindre que celui qu'elle aurait perçu si elle avait conservé son emploi jusqu'à l'âge de soixante ans. Autrement dit, sa requête officielle pour harcèlement continu l'ayant conduite à partir contre son gré à la retraite de manière anticipée pour raisons de santé n'a été déposée que deux jours avant son départ. Elle admet néanmoins que l'Organisation «a eu l'amabilité de faire le nécessaire pour l'exempter du préavis de trois mois afin qu'elle puisse partir presque immédiatement».

Le Comité de recours, tout en exprimant de «sérieux doutes» sur la réorganisation des bureaux, a néanmoins recommandé de rejeter le recours de la requérante. L'Organisation explique avec véhémence la situation objective résultant d'un réel manque d'espace, faisant observer que plusieurs personnes avaient dû déménager. Elle avance par ailleurs des motifs raisonnables pour justifier la nécessité du transfert de la requérante. Le Tribunal ne voit rien à critiquer dans son raisonnement et n'estime pas au demeurant qu'en l'espèce le transfert de la requérante dans un autre bureau puisse s'interpréter comme la manifestation d'un harcèlement continu.

4. Dans la troisième requête, la requérante traite du memorandum, daté du 22 janvier 2003, émanant du directeur de la Division des produits forestiers qui contenait un avertissement et lui interdisait également d'utiliser la messagerie électronique interne de l'Organisation à des fins personnelles. Ce memorandum se lisait comme suit :

«Comme je vous l'ai expliqué aujourd'hui, un membre du personnel [a] le droit de faire connaître son opinion à ses collègues pendant le temps et par les moyens dont il dispose pour son usage personnel mais pas pendant le temps de travail ni en utilisant la messagerie électronique de la FAO.

Je vous interdis donc de continuer d'utiliser cette messagerie à des fins autres qu'officielles. Je vous déconseille également de ridiculiser et d'insulter la direction de la FAO.

Tout manquement vous exposera à des sanctions disciplinaires officielles.»

Le courriel de la requérante ayant donné lieu à cet avertissement et à cette décision se lisait comme suit :

«Le perfectionnement du personnel est une plaisanterie ! J'ai suivi tous les cours d'informatique destinés aux secrétaires [...], pris des cours pour obtenir le certificat de niveau C en français et obtenu ce certificat, mais toute cette formation ne m'a menée nulle part. Il se peut que le Département tire profit des compétences que nous acquérons mais le fonctionnaire n'y trouve aucun avantage personnel en ce qui concerne ses perspectives de carrière. Je ne vois donc pas de raison de suivre d'autres formations car ce serait une perte de temps.»

Elle a adressé son message électronique à deux supérieurs hiérarchiques avec copie à quatre collègues.

Le Comité de recours a recommandé que le mémorandum soit retiré du dossier personnel de la requérante et que sa demande de réparation soit rejetée. Le Directeur général a suivi cette dernière recommandation mais n'a pas accepté que le mémorandum soit retiré du dossier personnel de l'intéressée. Il a expliqué que les accusations irrespectueuses et non étayées qu'elle avait proférées contre l'Organisation se rapportaient à sa situation personnelle et que la messagerie électronique ne devait pas être utilisée pour impliquer d'autres collègues dans une tentative personnelle de dénigrement de l'Organisation.

Les commentaires de la requérante étaient certes totalement inacceptables, d'autant qu'elle en a adressé copie à quatre de ses collègues, mais il s'agissait bien d'une réponse à une question d'ordre professionnel qui lui avait été posée. Sa réponse était critiquable et dénotait pour le moins un manque de discernement mais, soit elle justifiait l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, soit ce n'était pas le cas. La voie médiane d'un avertissement aurait tout à fait suffi; il fallait simplement qu'il soit formulé en des termes fermes mais raisonnables et proportionné aux faits reprochés. Or il n'en a pas été ainsi.

Le Comité de recours a été d'avis que, «même s'il est vrai que la [requérante] aurait dû faire preuve de plus de discernement dans le choix de ses mots, la réaction du directeur [...] penchait certainement vers l'excès et aurait pu être plus graduée et souple».

Le Tribunal partage ce point de vue et estime que, si les observations d'un fonctionnaire sur des questions de travail ne sont pas considérées comme suffisamment répréhensibles pour justifier une sanction disciplinaire, aucun avertissement ferme et explicite ne saurait être versé au dossier personnel de l'intéressé sans que soient respectées les garanties d'une procédure régulière. Il en va de même pour toute consigne adressée à titre personnel — comme celle adressée le 22 janvier 2003 à la requérante — où est précisée la manière dont peut s'exercer le droit d'exprimer un avis : ce serait aller à l'encontre du principe même de la liberté de parole, aussi inacceptables que fussent les vues exprimées par le fonctionnaire concerné, ce qui était certainement le cas en l'espèce. La décision attaquée doit donc être annulée et le mémorandum du 22 janvier 2003 retiré du dossier personnel de la requérante, non pas uniquement dans l'intérêt de cette dernière, mais bien parce que ce mémorandum allait trop loin et risque donc d'avoir un effet dissuasif sur les autres membres du personnel désireux d'exercer leur liberté de parole sur des questions professionnelles; pire encore, il pourrait être interprété comme un précédent permettant de déterminer le degré de liberté de parole admissible dans les organisations internationales, ce qui, selon le Tribunal, n'était certainement pas initialement dans l'intention de l'Organisation au moment des faits mais qui appelle néanmoins les éclaircissements donnés ci-dessus.

Par ailleurs, les communications électroniques, même s'il est vrai qu'elles risquent d'avoir pour effet de faire trop de publicité à telle ou telle question, n'ont pas été utilisées par la requérante au point de nuire. Les commentaires versés au dossier concernant des limites à la liberté de parole dans les communications électroniques officielles ne sont donc tout simplement pas pertinents en l'espèce et n'ont pas davantage à être examinés par le Tribunal.

Le retrait du mémorandum, pour les raisons énoncées ci-dessus, est objectivement justifié. La requérante a de ce fait droit à l'octroi de dommages-intérêts symboliques pour tort moral, que le Tribunal évalue à 500 euros. Ayant

eu en partie gain de cause, elle a également droit à 100 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La deuxième requête est rejetée.
2. La décision attaquée dans la troisième requête est annulée et l'Organisation retirera le mémorandum du 22 janvier 2003 du dossier personnel de la requérante.
3. L'Organisation versera à la requérante 500 euros à titre de dommages intérêts pour tort moral et 100 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 mai 2006, par Michel Gentot, Président du Tribunal, James K. Hugessen, Vice Président, et 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 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Agustín Gordillo

Catherine Comtet