

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix Rouge et du Croissant Rouge (ci après «la Fédération»), formée par M<sup>me</sup> N. O. le 3 octobre 2005 et régularisée le 14 novembre 2005, la réponse de la Fédération du 20 février 2006, la réplique de la requérante du 5 avril et la duplique de la Fédération du 10 mai 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. La requérante, de nationalités suisse et syrienne, est née en 1942. Elle est entrée au service du Secrétariat de la Fédération le 1<sup>er</sup> décembre 1993 en qualité de dactylographe au Département de la production des documents, au bénéfice d'un contrat de un an. A l'époque des faits, elle occupait le poste d'assistante de la traductrice de langue arabe au Service linguistique. Elle a cessé ses fonctions le 31 juillet 2004.

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 5 novembre 2002, le chef du Département de l'administration a informé l'intéressée que le mode d'évaluation des performances au Service linguistique allait être modifié et que son travail serait désormais évalué par sa supérieure hiérarchique directe, à savoir la traductrice de langue arabe. Dans un courriel du 28 novembre 2002 adressé au chef de l'administration, la requérante a fait part de sa «profonde inquiétude» concernant la nouvelle procédure en raison du désaccord qui existait entre ladite traductrice et elle même. Le chef de l'administration lui a répondu le jour même qu'il était convaincu que l'évaluation se déroulerait de manière équitable. La procédure d'évaluation du travail de la requérante pour l'année 2002 a commencé en mars 2003 avec un premier projet de rapport. La requérante a contesté certaines observations et notations y figurant, notamment une observation selon laquelle elle aurait égaré un document que la traductrice de langue arabe lui aurait remis en main propre. Malgré deux révisions successives de son rapport d'évaluation, la requérante a confirmé son désaccord sur certains points. Le 2 décembre 2003, elle a informé la chef du Département des ressources humaines de son intention de former un recours contre ledit rapport.

Le 19 janvier 2004, elle a reçu une lettre, cosignée par le chef de l'administration et la chef des ressources humaines, l'informant qu'en raison des restrictions budgétaires auxquelles était astreinte la Fédération son poste devait être transformé en poste à mi-temps. Les auteurs de la lettre lui expliquaient que cette décision se justifiait par suite de «l'évolution du travail d'assistant de traducteur», «ses compétences ou la valeur qu'elle avait aux yeux de Fédération» n'étant absolument pas remises en cause. Le nouveau poste «à temps partiel» lui était proposé et, si elle l'acceptait, elle continuerait de travailler à plein temps jusqu'au 31 juillet 2004 puis à mi temps par la suite. Si elle refusait, il serait mis fin à son engagement pour suppression de poste, auquel cas ladite lettre constituerait le préavis de six mois requis. Dans un courrier adressé à la requérante et daté du 30 janvier 2004, la chef des ressources humaines a pris acte de ce que celle-ci avait avisé la Fédération qu'elle n'était pas désireuse d'occuper le poste à mi temps, qu'elle avait accepté l'offre de mettre fin à son engagement pour cause de suppression de poste et qu'elle souhaitait prendre une retraite anticipée. Elle ajoutait que, par ce courrier, elle confirmait officiellement qu'il était convenu de mettre fin à l'engagement de l'intéressée pour suppression de poste. Cette dernière a accusé réception de ce courrier le jour même.

Le 30 avril, un avis de vacance du poste à temps partiel a été publié. Dans une lettre adressée le 17 mai à la chef des ressources humaines en application de l'annexe 2 au Règlement interne régissant la procédure de règlement des différends, la requérante s'est déclarée étonnée de ce que, dans la description d'emploi jointe à l'avis de vacance du poste à mi temps, figuraient certaines des tâches qui lui avaient été retirées car considérées comme «non essentielles» par suite de l'«évolution du travail». Elle en concluait que la transformation de son poste en un poste

à mi temps était «illusoire» et qu'elle avait été effectuée dans l'intention de la priver de son travail. Elle souhaitait qu'une réunion soit organisée dès que possible entre elle même, le Département des ressources humaines et ses supérieurs. Elle ajoutait qu'elle désirait introduire une plainte contre le harcèlement moral qu'elle avait subi pendant quatre ans et contre le fait que le chef de son département n'avait rien entrepris pour redresser la situation. Dans sa réponse du 6 juillet, la chef des ressources humaines a pris note de la «plainte [de la requérante] concernant [...] la transformation de son poste en un poste à mi temps» et lui a demandé si cette plainte avait une incidence quelconque sur sa décision de ne pas accepter le poste à mi temps. Elle l'informait aussi qu'une réunion de conciliation avait été programmée pour le 12 juillet. La requérante a répondu le 7 juillet qu'elle n'était pas en mesure d'accepter le poste à mi temps. La réunion du 12 juillet n'a donné aucun résultat.

Le 18 septembre 2004, la requérante a adressé un courriel à une représentante de l'Association du personnel qui l'avait aidée pour lui demander où en était son «affaire» et lui faire savoir qu'il n'avait pas encore été décidé si elle pourrait bénéficier de l'allocation chômage suisse. Le 20 septembre, la représentante de l'Association du personnel lui a répondu en rapportant les dires d'un autre fonctionnaire qui était de l'avis que l'assurance chômage suisse allait lui «donner la totalité de [s]es droits et qu'il ne fa[llai]t pas s'en inquiéter». Le 8 novembre 2004, la caisse de chômage suisse compétente a avisé la requérante qu'elle n'avait pas droit à l'allocation chômage dans la mesure où elle avait pris une retraite anticipée.

Le 29 avril 2005, la Commission mixte de recours a rendu son rapport sur le recours qui avait été formé par la requérante. Elle a estimé que rien ne prouvait que celle ci avait été victime d'un harcèlement psychologique ni qu'elle avait reçu des informations erronées ou avait été mal conseillée quant à ses droits en matière de sécurité sociale. La Commission trouvait «gênant» qu'une «accusation non corroborée selon laquelle un document aurait été perdu ou égaré» soit maintenue dans le rapport d'évaluation de l'intéressée et recommandait au Secrétaire général de revoir ce rapport à la lumière de ces conclusions. Elle recommandait également qu'une lettre d'excuses soit adressée à la requérante pour les tracasseries qui lui avaient été causés par suite des carences du système d'évaluation.

Par lettre du 5 juillet 2005, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il avait soigneusement étudié les conclusions et recommandations de la Commission mais que, puisque rien ne prouvait qu'elle avait subi un harcèlement psychologique ni reçu des informations erronées sur les prestations auxquelles elle pouvait prétendre, la Fédération ne pourrait lui accorder la réparation et les dommages intérêts demandés dans son recours. Il reconnaissait toutefois que l'accusation formulée à son encontre — à savoir qu'elle aurait perdu un document — devait être retirée de son rapport d'évaluation puisque aucune preuve ne venait l'étayer. Il disait également regretter que la situation n'ait pu être «régulée de manière plus satisfaisante». Telle est la décision attaquée.

B. La requérante avance quatre moyens. Premièrement, elle estime qu'elle a «fait l'objet d'un licenciement implicite» par suite du harcèlement psychologique dont elle a été victime et de l'incapacité de l'administration d'y remédier. Elle soutient qu'elle s'est fiée — à ses dépens — aux indications erronées fournies par la Fédération sur ses droits aux prestations de la sécurité sociale suisse et qu'elle a accepté un arrangement fondé sur la suppression de son poste à un moment où elle n'avait pas la force psychologique requise pour évaluer avec lucidité les conseils qui lui étaient dispensés. Elle considère que la transformation de son poste en poste à mi temps est «un signe classique» de licenciement implicite. La Fédération ne lui a pas offert un autre poste qui l'aurait soustraite au «harcèlement de sa supérieure» ni proposé un second poste à mi temps en complément du premier. L'offre d'un poste à mi temps constituait une violation de son droit fondamental à être traitée avec dignité.

Deuxièmement, la requérante prétend que la Fédération a manqué à son devoir de sollicitude à son égard. En effet, l'article 6.1 du Règlement du personnel exige que celle ci établisse pour le personnel un système de sécurité sociale, conformément aux normes du système de sécurité sociale en vigueur en Suisse. La Fédération a donc l'obligation de veiller à ce que son personnel «bénéficie des prestations de sécurité sociale auxquelles il a droit». La requérante soutient qu'elle a été mal informée par la Fédération sur les prestations auxquelles elle aurait droit. Elle avait cru comprendre qu'elle pourrait prétendre à l'intégralité des prestations de la sécurité sociale suisse si elle acceptait qu'il soit mis fin à son engagement pour cause de suppression de poste et produit, à titre de preuve, les courriels qu'elle a échangés avec une représentante de l'Association du personnel. Selon elle, la véritable raison de son licenciement était «la décision prise par l'organisation de se débarrasser d'une bonne employée plutôt que de s'acquitter de son obligation de respecter ses propres règles et les droits de ses fonctionnaires». Elle considère que la décision attaquée est de ce fait entachée d'irrégularités de procédure.

Troisièmement, la requérante fait valoir que la Commission mixte de recours n'était pas qualifiée pour déterminer s'il y a eu ou non harcèlement psychologique car elle se composait de «membres désignés par l'employeur» sans

expertise en la matière. A ses yeux, une telle commission «ne satisfait pas aux conditions légalement requises s'agissant d'un organe quasi judiciaire chargé de conduire une enquête en toute impartialité et indépendance». Elle estime qu'après examen des faits le Tribunal conclura qu'il y a effectivement eu harcèlement psychologique.

Enfin, l'intéressée soutient que l'examen de son dossier par la Commission mixte de recours était entaché de vices de procédure. Elle fait valoir entre autres que cet organe n'a pas produit «un jugement motivé» ni démontré qu'il avait une idée claire de ce qu'est le harcèlement. Relevante que la Commission a considéré que, pour prouver le harcèlement, il faut démontrer une intention de harceler, la requérante invoque la jurisprudence du Tribunal selon laquelle l'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour démontrer l'existence du harcèlement. Par ailleurs, elle estime que les parties n'étaient pas à armes égales durant la procédure. Elle fait observer que ni son conseil ni elle-même ne se sont vu accorder la possibilité de prendre connaissance des preuves examinées par la Commission pendant son enquête, ou de les contester, et que cet organe n'a pas pris en compte les déclarations écrites faites par des tiers à l'appui de ses allégations de harcèlement.

La requérante formule les conclusions suivantes : 1) au titre du harcèlement psychologique, elle réclame des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 francs suisses en raison du «traitement dégradant et insultant qu'elle a subi», ainsi qu'une réparation pour tous les frais médicaux connexes qu'elle a encourus pendant qu'elle était employée par la Fédération; 2) au titre des mesures prises par la Fédération qui se sont révélées être un licenciement et du manque à gagner qui en a résulté, elle demande des dommages intérêts pour les «graves difficultés financières auxquelles elle a été confrontée par suite de la décision de la licencié sans reconnaître qu'il y avait eu harcèlement au lieu de remédier au problème de harcèlement lorsqu'il a commencé», ainsi qu'une réparation supplémentaire du fait que des conseils lui ont été dispensés à la légère, ce qui l'a amenée à être lésée dans ses droits aux prestations de la sécurité sociale; 3) «toute autre réparation que le Tribunal jugera appropriée»; et 4) les dépens.

C. Dans sa réponse, la Fédération conteste certaines des conclusions de la requérante, qu'elle considère trop vagues.

Elle nie que cette dernière ait fait l'objet d'un licenciement implicite. A deux reprises, le poste à mi temps lui a été offert au Service de traduction arabe, or elle a toujours refusé cette solution. La Fédération a du mal à croire qu'en ces deux occasions la requérante n'ait pas été en mesure d'évaluer la situation avec lucidité pour «prendre une décision réfléchie». De plus, l'intéressée a été encouragée à poser sa candidature à tout poste qu'elle aurait considéré comme correspondant à ses compétences, mais elle ne voulait pas changer de service. La défenderesse souligne qu'en cas de suppression de poste l'organisation est «seulement tenue de rechercher et d'offrir un poste adapté aux capacités de la personne dont le poste doit être supprimé» et uniquement si cette personne ne préfère pas qu'il soit mis fin à son engagement.

En ce qui concerne les allégations de harcèlement formulées par la requérante, la Fédération nie avoir fait un usage trompeur ou abusif de la procédure de réduction du personnel par suppression de postes afin de se débarrasser de la requérante et rappelle qu'elle s'est efforcée à deux reprises de maintenir l'intéressée à son service en lui offrant le poste à mi temps. Selon la défenderesse, la jurisprudence sur laquelle s'appuie la requérante ne corrobore pas sa thèse.

La Fédération soutient que la requérante a eu du mal à accepter le changement des méthodes de travail résultant de l'évolution des techniques, qui s'est produit dans son service. Au début de son engagement, le travail de traduction et d'édition de documents se faisait sur papier; quant au travail de dactylographie, il consistait à dactylographier les documents corrigés et révisés ainsi qu'«à les mettre en forme dans leur version définitive». Au fil des ans, le travail de dactylographie est devenu pour l'essentiel un travail de gestion des documents électroniques axé sur le formatage. Le fait que le travail de l'intéressée ait changé par suite de l'évolution des techniques ne saurait être considéré comme du harcèlement psychologique.

La Fédération se demande si, même en l'absence de tout harcèlement psychologique, elle aurait dû «intervenir plus de manière plus active» pour résoudre les problèmes de relations de travail au sein du Service de traduction arabe. Elle rappelle que ni le Règlement interne ni le Règlement du personnel ne prévoient de procédure particulière en cas de plainte pour harcèlement et qu'après le dépôt d'une réclamation par la requérante en juillet 2001 des réunions ont été organisées avec les supérieurs concernés. L'intéressée n'ayant formulé aucun commentaire dans le rapport d'évaluation de 2002, la Fédération estime qu'elle n'avait pas de raison de prendre d'autres mesures concernant les relations entre la requérante et sa supérieure hiérarchique. Selon elle, l'administration a fait «tout ce

qui était en son pouvoir pour faciliter le règlement du litige et ne voit toujours pas ce qu'elle aurait pu faire d'autre».

La défenderesse nie que la Commission mixte de recours ne soit pas un organe impartial et indépendant. Celle-ci est composée de deux représentants de la direction et de deux représentants de l'Association du personnel, et le membre du personnel auteur du recours a le droit de récuser jusqu'à deux des membres de la Commission. La requérante n'ayant pas fait usage de ce droit, la Fédération indique qu'elle ne saurait maintenant contester la composition de ladite commission. La défenderesse soutient que la requérante n'a apporté aucune preuve à l'appui de son allégation selon laquelle les parties n'étaient pas à armes égales durant la procédure et souligne qu'à deux reprises dans les écritures son conseil a fait l'éloge du travail de la Commission. Elle relève que celle-ci a reçu copie des déclarations faites par les tiers. La Fédération ajoute que la requérante s'est de surcroît vu donner la possibilité de faire connaître son opinion par écrit.

Pour conclure, elle rappelle que la requérante estimait ne pas recevoir suffisamment de travail, qu'elle était mécontente de certaines des remarques figurant dans son rapport d'évaluation et considérait avoir fait un mauvais choix en acceptant qu'il soit mis fin à son engagement pour cause de suppression de poste. Selon la Fédération, la requérante n'a pas été induite en erreur quant à ses droits aux allocations chômage prévues par le régime suisse et n'a pas prouvé qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement psychologique. La défenderesse joint une déclaration d'un responsable de la Caisse de pensions attestant qu'il n'a jamais dit à la requérante qu'elle pourrait bénéficier des prestations de l'assurance chômage suisse, d'autant qu'il ne connaissait ni les critères ni les conditions à respecter. La Fédération ne voit aucune raison d'accorder une réparation à l'intéressée.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient que la Commission mixte de recours a conclu à tort que, pour prouver le harcèlement, il faut démontrer une intention de harceler. Par ailleurs, elle fait valoir que, bien que la Commission ait indiqué qu'elle avait conduit des entretiens approfondis avec des témoins, on ne lui a jamais donné la possibilité de faire des observations sur la teneur desdits entretiens. La Commission a simplement présenté des conclusions sans fournir de résumé de son enquête ni produire les preuves qu'elle avait réunies. La requérante soutient que les témoins entendus par la Commission étaient des membres du personnel qui avaient «intérêt» à se montrer favorables à l'administration et que la Commission n'a pas pris en compte tous les faits pertinents. Elle maintient qu'elle a subi un tort moral par suite du traitement que lui a réservé la Fédération, de la négligence dont celle-ci a fait preuve envers elle et du manquement au devoir de sollicitude qu'elle avait à son égard.

E. Dans sa duplique, la Fédération estime que la requérante n'a rien ajouté de nouveau à l'appui de ses allégations de harcèlement et maintient sa position. Elle affirme n'avoir jamais soutenu que la preuve d'une «intention de harceler» était un élément essentiel pour démontrer l'existence d'un harcèlement. La Commission mixte de recours ayant conclu qu'il «n'y avait aucune preuve de harcèlement psychologique», elle n'a pas cherché à déterminer quelles étaient les intentions de la supérieure hiérarchique de la requérante.

## CONSIDÈRE :

1. La requérante a été nommée par la Fédération le 1<sup>er</sup> décembre 1993 au poste de dactylographe de langue arabe au Département de la production des documents. Après avoir été prolongé jusqu'au 30 novembre 1995, son engagement de durée déterminée a été transformé en engagement de durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 1995. Dès sa prise de fonctions, la requérante a collaboré étroitement avec la traductrice de langue arabe, sa supérieure hiérarchique directe et unique autre membre du Service de traduction arabe. Le titre du poste de la requérante a été modifié en juin 1997 pour devenir «agent de traitement de texte au Service de la traduction».

2. Selon la requérante, certaines des tâches qu'elle avait à accomplir allaient au-delà de celles figurant dans sa description de poste et à partir d'octobre 2000, lorsqu'elle a soulevé la question de la qualité de son travail auprès de sa supérieure hiérarchique directe, elle a été confrontée à une série d'incidents sur son lieu de travail. A ses yeux, ceux-ci étaient constitutifs d'un harcèlement psychologique qui a provoqué chez elle une dépression nerveuse. Elle ajoute qu'elle a été obligée de prendre sa retraite (licenciement implicite) parce que son poste allait être transformé en poste à mi-temps et qu'elle aurait été maintenue sous la supervision de la même supérieure hiérarchique, d'où un climat de travail pénible. Le responsable de la Caisse des pensions lui avait également indiqué à tort que, si elle acceptait qu'il soit mis fin à son engagement pour suppression de poste, elle bénéficierait d'une allocation chômage, allocation qui lui était nécessaire pour subvenir aux besoins de sa famille.

3. La requérante souligne que dès octobre 2000 elle a commencé à demander à ses supérieurs de l'aider à améliorer ses relations de travail avec sa supérieure hiérarchique directe. Elle a continué à solliciter de l'aide en 2001 mais, le 15 juillet 2001, elle a finalement déposé une réclamation auprès du chef de l'administration. Elle n'a pas été satisfaite du résultat obtenu. En novembre 2002, il a été annoncé que le travail accompli au cours de l'année serait évalué par les traducteurs et la requérante a fait part de son inquiétude à ce sujet. Après avoir reçu ce qui, pour elle, était un rapport d'évaluation négatif pour l'année 2002, elle a demandé la tenue d'une réunion pour contester ledit rapport. Celui-ci a été révisé à deux reprises, en juillet et novembre 2003. Les entretiens qu'elle a eus avec divers responsables et avec les fonctionnaires du Département des ressources humaines n'ayant abouti à aucun compromis acceptable, l'intéressée a fait savoir en décembre 2003 qu'elle avait l'intention d'introduire un recours contre ledit rapport. La Commission mixte de recours s'est réunie en 2005 pour examiner le recours que la requérante avait soumis au Secrétaire général de la Fédération. Elle a communiqué ses conclusions à ce dernier dans son rapport du 29 avril 2005.

4. La requérante a reçu notification de la décision du Secrétaire général sur son recours par une lettre du 5 juillet 2005. Conformément au rapport final de la Commission, le Secrétaire général a estimé que les incidents dont la requérante avait fait mention dans son recours ne constituaient pas un harcèlement psychologique et qu'il n'était pas prouvé qu'on lui avait donné des informations erronées sur ses droits à des prestations de sécurité sociale. Il ajoutait qu'il n'y avait pas lieu pour la Fédération de lui accorder la réparation et les dommages-intérêts qu'elle demandait. Le Secrétaire général a reconnu que l'accusation selon laquelle la requérante aurait perdu ou égaré un document devait être retirée de son rapport d'évaluation. Il a exprimé, au nom du Secrétariat, son regret que la situation «n'ait pu être réglée de manière plus satisfaisante» et qu'il était «particulièrement regrettable que le litige n'ait pu être résolu malgré les efforts sincères et bien intentionnés déployés pendant des mois par de nombreuses personnes».

5. La requérante attaque la décision du 5 juillet 2005. Les conclusions qu'elle présente au Tribunal sont énoncées sous B ci-dessus.

6. La Fédération conteste la recevabilité des conclusions de la requérante en ce qui concerne i) la transformation de son poste en poste à temps partiel, dans la mesure où cette question n'a jamais été soulevée dans le cadre de son recours interne, et ii) sa conclusion, rappelée sous B, tendant à ce que lui soit accordée «toute autre réparation que le Tribunal jugera appropriée», en raison de sa formulation trop vague. La Fédération considère qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de réparation pour harcèlement psychologique — la question de l'accusation formulée à l'encontre de la requérante étant désormais exclue —, ni à ses demandes de réparation pour communication d'informations erronées quant à ses droits aux prestations de la sécurité sociale suisse et de dépens.

7. Le Tribunal estime que, la requête devant être rejetée sur le fond, il n'y a pas lieu d'examiner les questions de recevabilité.

8. La première question à examiner concerne les griefs de la requérante relatifs à la composition de la Commission mixte de recours, la procédure suivie par cette dernière et le rapport qu'elle a rendu. La requérante a demandé qu'il soit reconnu qu'elle avait subi un harcèlement et que des dommages-intérêts lui soient versés à ce titre ainsi qu'au titre de son licenciement implicite. Elle conteste le rapport de la Commission sur la forme et sur le fond afin que le Tribunal apprécie différemment les faits et leur valeur en droit (en effet, si le Tribunal avait décidé d'examiner le rapport de la Commission, cette dernière aurait de nouveau été saisie, même si cela ne signifie pas que le recours interne de la requérante soit fondé (voir le jugement 1892, au considérant 4)). Le Tribunal considère que les conclusions du rapport sont justes, bien qu'il partage l'avis de la requérante sur le fait que l'intention de harceler, ou la malveillance, ne constitue pas un élément déterminant pour démontrer l'existence d'un harcèlement. Le Tribunal estime que, pour qu'il y ait harcèlement psychologique, il n'est pas nécessaire qu'une intention de harceler soit prouvée. Toutefois, un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement psychologique si la conduite reprochée peut raisonnablement s'expliquer (voir le jugement 2524, au considérant 25). En l'espèce, rien ne prouve qu'il y ait eu harcèlement psychologique.

Concernant les autres allégations de la requérante, on peut premièrement relever que l'argument, selon lequel la composition de la Commission mixte de recours était irrégulière du fait que les membres de celle-ci étaient des fonctionnaires de l'organisation défenderesse qui n'étaient des experts ni en droit ni en matière de harcèlement, doit être écarté car trop général. En effet, si l'on retenait un tel argument, aucun organe interne ne serait considéré comme répondant aux normes légales. Cette idée n'est pas davantage convaincante sur le principe. Le harcèlement est une notion de droit qui tire son sens des normes sociales actuelles et l'on peut donc dire que les personnes

travaillant dans des bureaux en ont une connaissance pratique du fait même qu'elles sont quotidiennement confrontées à des situations mettant en cause des relations de travail. De plus, comme le prescrivent les textes applicables, la Commission se composait de quatre membres, deux désignés par la direction et deux par l'Association du personnel, et la requérante n'a pas fait usage de son droit de récuser certains membres (elle pouvait récuser jusqu'à deux d'entre eux). Deuxièmement, en ce qui concerne l'allégation selon laquelle les parties n'étaient pas à armes égales durant la procédure, le Tribunal estime qu'il n'y a pas eu manquement au «principe de l'égalité des armes», étant donné la nature de la procédure administrative suivie et le fait que la requérante était représentée par un conseil, qui était présent lors de son audition et a eu la possibilité de soumettre des arguments et des documents à la Commission. Troisièmement, on ne saurait souscrire à l'idée d'une absence de raisonnement juridique compte tenu de la nature de l'organe et du fait que la Commission a dressé une liste claire des faits et des questions devant être étudiés, et qu'après des «entretiens approfondis» et l'examen des documents (dont certains ont été manifestement jugés sans rapport avec l'affaire) elle a fait clairement connaître ses conclusions.

9. La requérante allègue que d'une façon générale elle entretenait de mauvaises relations avec sa supérieure hiérarchique directe en raison du comportement de cette dernière, et elle évoque trois incidents précis pour établir qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement. Le premier incident concerne la «fausse accusation» selon laquelle elle aurait perdu un document en mai 2001. Dans son rapport, la Commission déclare : «Les membres du groupe ont trouvé très gênant qu'une accusation non corroborée selon laquelle un document aurait été perdu ou égaré ait été consignée, sans enquête préalable, dans le [rapport d'évaluation] de l'auteur du recours.» Le Secrétaire général a retiré cette accusation du rapport d'évaluation de la requérante pour 2002. Cette accusation n'ayant pas fait l'objet d'une enquête et la requérante n'ayant pas prouvé qu'elle avait été portée à tort, sa fausseté ne peut être établie (ni sa véracité confirmée) et elle est donc considérée comme sans rapport avec la question du harcèlement. S'agissant du deuxième incident — qui se serait produit en novembre 2001 —, on peut considérer que le retard pris dans la transmission d'un long document était dû à une mauvaise gestion du temps et que, comme la défenderesse le fait remarquer, l'affirmation de la requérante selon laquelle elle serait restée au bureau toute la nuit sans rentrer chez elle n'est pas confirmée par le relevé d'heures supplémentaires. Pour ce qui est du troisième incident (la requérante a été brutalement exclue de la réunion mensuelle par le chef de l'administration), intervenu en octobre 2002, il y a lieu de relever que les assistantes n'étaient pas invitées et que la remarque «pas vous, pas vous, on n'a pas besoin de vous» semble être une remarque neutre dont il n'est pas prouvé qu'elle a été prononcée de manière agressive ou dans un esprit de harcèlement.

10. La requérante a jugé sa situation au travail intenable à cause de ces trois incidents qui venaient s'ajouter au stress dû au fait que sa supérieure refusait de lui confier des responsabilités plus officielles en matière de traduction (alors que l'évolution des technologies avait encore réduit ses propres tâches) et au fait qu'elle même et ses supérieurs n'avaient pas réussi à trouver un compromis acceptable au sujet des conflits survenus sur leur lieu de travail.

Le Tribunal, après avoir examiné les faits dans leur ensemble, conclut que la requérante n'a pas prouvé qu'il y avait eu harcèlement. Les relations de travail étaient certes tendues, mais cela n'était pas imputable à une faute ou à un comportement anormal de la part de ses supérieurs. Il y a lieu de noter que les problèmes auraient pu être évités si, dans la façon dont elle a donné suite aux demandes de la requérante et dans la formulation de ses réponses, l'administration s'était montrée plus sensible aux besoins personnels de l'intéressée et à ses problèmes. Toutefois, le Tribunal reconnaît qu'il n'est pas toujours possible de satisfaire aux besoins de chaque employé, le produit ou le résultat du travail effectué étant à juste titre souvent considéré comme plus important que les intérêts personnels de l'employé et il ne peut dès lors déclarer qu'il y a eu manquement au devoir de sollicitude. S'agissant de l'appréciation des faits, le Tribunal estime que les témoignages de M. A. et de M<sup>me</sup> J. ne peuvent être retenus car ils reposent sur des opinions personnelles et non sur des faits ou des événements précis. De plus, M. A. affirme qu'il était au courant du harcèlement que subissait la requérante depuis la fin de l'année 2000 et ajoute qu'il avait subi le même traitement en 1998 et 1999. Dans son témoignage, M<sup>me</sup> J. affirme que la supérieure montrait peu de considération pour la requérante, ne coopérait pas bien avec elle et la traitait «très mal». On peut toutefois noter que M. A. a cessé de travailler pour la Fédération en 1999, or son témoignage porte sur une période de «harcèlement» qui remonte à la fin de l'année 2000 et concerne donc des faits dont il n'a pas personnellement été témoin. S'agissant de son affirmation selon laquelle il aurait subi le même traitement lorsqu'il travaillait pour la Fédération, cette dernière indique, sans que cela soit contesté, qu'il n'a jamais soumis de plainte à ce sujet.

11. En ce qui concerne l'argument relatif au «licenciement implicite», la requérante fonde son raisonnement sur le harcèlement subi et la transformation de son poste en poste à temps partiel sans autre compensation (elle

considère que l'on aurait pu lui offrir par exemple un second poste à mi temps pour qu'elle continue à être employée à plein temps). Le Tribunal ayant déjà déclaré qu'il n'y avait pas eu harcèlement, cet aspect de sa requête doit être rejeté. Le poste de la requérante est devenu un poste à temps partiel dans le cadre d'une réduction des effectifs dans l'ensemble de l'organisation et la requérante n'a pas contesté l'affirmation de la défenderesse selon laquelle «sur environ deux cent cinquante personnes, trente neuf ont été licenciées pour suppression de poste pendant cette période». Le Tribunal considère comme infondée l'assertion de la requérante selon laquelle celle-ci a accepté qu'il soit mis fin à son engagement pour cause de suppression de poste parce qu'on lui avait dit à tort qu'elle aurait droit à une allocation chômage intégrale versée par le régime de sécurité sociale suisse. La requérante ne produit aucune preuve établissant qu'elle a été officiellement informée de tous les détails concernant son allocation chômage et se contente de dire qu'elle a été «rassurée» sur le fait qu'elle y aurait droit. Or il n'était pas raisonnable de sa part de se fier à une information de cette importance sans en vérifier l'exactitude auprès d'un responsable capable de préciser ses droits en la matière. De plus, la personne censée l'avoir mal conseillée nie l'assertion de la requérante et souligne qu'il ne relevait ni de sa compétence ni de sa responsabilité de donner de tels conseils.

12. Tous les autres éléments qui ne sont pas spécifiquement relevés dans les précédents considérants soit sont dénués de pertinence soit s'inscrivent dans le cadre d'une question plus large.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet