

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

S. (n° 8)

c.

AIEA

124^e session

Jugement n° 3831

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la huitième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} H. S. le 21 novembre 2013 et régularisée le 18 février 2014, la réponse de l'AIEA du 10 juin, la réplique de la requérante du 5 septembre et la duplique de l'AIEA du 17 décembre 2014, régularisée le 14 janvier 2015;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste la décision de rejeter ses allégations de harcèlement.

Les faits ayant trait à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3188, prononcé le 6 février 2013, et dans le jugement 3215, prononcé le 4 juillet 2013, portant respectivement sur les première et deuxième requêtes de la requérante. Il suffira de rappeler que, dans le jugement 3215, le Tribunal a conclu que la requérante avait soulevé la question du harcèlement dans un mémorandum du 16 juin 2009 dans le but précis et restreint de faire une demande d'indemnisation pour maladie imputable au service au titre de l'appendice D des Statut et Règlement du personnel. Ce n'est que le 9 septembre 2010 qu'elle déposa pour la première fois une plainte pour harcèlement comportant des allégations de faute susceptibles d'appeler de la part de l'AIEA des mesures à

l'encontre de certaines personnes ou d'autres mesures visant à protéger la requérante. Au moment du prononcé du jugement 3215, la plainte pour harcèlement du 9 septembre faisait l'objet d'un recours interne, et le Tribunal rejeta cet aspect de la deuxième requête comme irrecevable.

Entre-temps, le 19 novembre 2010, soit avant le prononcé du jugement 3215, la requérante rencontra un membre de l'administration afin d'examiner la possibilité de régler sa plainte pour harcèlement. Les parties n'ayant pu parvenir à un accord, la requérante fut informée le 5 janvier 2011 que sa plainte pour harcèlement du 9 septembre avait été transmise au Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) pour enquête.

Le 9 juin 2011, l'OIOS refusa d'enquêter sur la plainte et la renvoya à l'administration afin qu'une procédure formelle de médiation puisse être engagée. Par la suite, dans le courant du mois de juin, le directeur de la Division des ressources humaines demanda à l'OIOS de poursuivre l'enquête, les précédentes tentatives de médiation ayant échoué.

Dans son rapport d'enquête final daté du 12 juillet 2012 (ci-après le «rapport de l'OIOS»), l'OIOS conclut que les allégations de la requérante n'étaient pas étayées.

Dans un courriel du 22 août 2012, la requérante s'enquit de l'état d'avancement de sa plainte pour harcèlement. Elle fut informée le jour même que la Division des ressources humaines était en train de la traiter.

Par lettre du 30 octobre 2012, la requérante fut informée que l'administration avait décidé de clore la procédure relative au harcèlement. Le 12 décembre 2012, elle demanda au Directeur général de réexaminer cette décision et réclama des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, ainsi que la production des dossiers d'enquête de l'OIOS. Par lettre du 15 janvier 2013, le Directeur général rejeta ses demandes. Le 14 février 2013, la requérante introduisit un recours auprès de la Commission paritaire de recours, dans lequel elle contesta cette décision et réclama, entre autres, la production des dossiers d'enquête de l'OIOS. Le 13 mars 2013, elle soumit un mémoire supplémentaire à la Commission.

La requérante n'obtint pas de copie du rapport de l'OIOS ni des dossiers d'enquête de ce dernier. La Commission rendit son rapport le 5 août 2013. Elle conclut que l'OIOS avait mené une enquête approfondie qui ne présentait aucune lacune significative. Le traitement de la plainte pour harcèlement avait fait l'objet d'une procédure régulière et n'avait accusé aucun retard excessif. En outre, les dispositions applicables des Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires (AM.III/4) interdisaient la communication à la requérante du rapport ou des dossiers de l'OIOS. La Commission recommanda au Directeur général de confirmer la décision initiale et de rejeter le recours. Par lettre du 2 septembre 2013, le Directeur général informa la requérante qu'il avait accepté les conclusions de la Commission et décidé de rejeter son recours et de confirmer la décision de clore la procédure relative à sa plainte pour harcèlement au motif que cette dernière n'était pas étayée. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral ainsi que les dépens, soit un montant total de 75 000 euros.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité ainsi que l'ensemble des conclusions de la requérante. Dans sa duplique, elle demande au Tribunal de condamner la requérante aux dépens au motif que la requête constitue un abus de procédure. À titre subsidiaire et au cas où le Tribunal ferait droit à la requête, l'AIEA le prie de rejeter la demande de dépens de la requérante pour le même motif.

CONSIDÈRE :

1. La requérante fait valoir que son droit à une procédure régulière a été enfreint, que l'AIEA n'a pas enquêté sur sa plainte pour harcèlement dans les meilleurs délais et avec diligence, que la Commission paritaire de recours a commis une erreur dans son analyse, que l'enquête et le rapport de l'OIOS étaient viciés et qu'un fonctionnaire de l'AIEA a commis un abus de pouvoir.

2. La requérante soutient qu'en ne lui fournissant pas de copie du rapport et du dossier d'enquête de l'OIOS, l'AIEA a enfreint son droit à une procédure régulière. Elle fait valoir qu'un fonctionnaire qui allègue avoir été victime de harcèlement a le droit de se voir communiquer le rapport de l'OIOS et d'autres éléments de l'enquête de l'OIOS afin de pouvoir préparer et former un recours interne contre la décision de l'AIEA relative aux allégations formulées.

3. La requérante affirme que les procédures suivies par l'AIEA en cas de signalement de faute sont comparables aux procédures d'autres organisations internationales «où les griefs sont examinés par une commission dont l'unique mandat consiste à trancher la question de savoir s'il y a eu harcèlement, avant que l'affaire soit éventuellement renvoyée devant le chef exécutif de l'organisation pour que des sanctions disciplinaires soient imposées, le cas échéant. Cette commission d'enquête peut interroger des témoins et obtenir des documents, et dégager des conclusions détaillées dans son rapport qui est communiqué au fonctionnaire s'estimant lésé.»* (Soulignement ajouté.). La requérante ajoute que, «[u]ne fois qu'une mesure a été prise à l'issue de la procédure disciplinaire, le fonctionnaire qui s'estime lésé peut former un recours interne»*. Selon elle, il s'ensuit qu'«il devient alors essentiel que le fonctionnaire alléguant avoir été victime de harcèlement puisse consulter le rapport de l'OIOS et ses conclusions, y compris toute transcription d'entretiens avec des témoins»*.

4. La requérante affirme aussi que la procédure a été viciée. À cet effet, elle s'appuie sur le jugement 3272, au considérant 14, où le Tribunal a rappelé le principe bien établi selon lequel «le fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre». La requérante fait remarquer que la Commission paritaire de recours disposait d'une copie du rapport de l'OIOS contenant des entretiens avec des témoins et d'autres éléments recueillis par l'OIOS au cours de son enquête. Elle relève aussi que l'OIOS est tenu d'établir

* Traduction du greffe.

un compte rendu de l'entretien avec la personne faisant l'objet d'une enquête. Elle affirme qu'en plus de sa supérieure hiérarchique, elle a indiqué les noms d'un certain nombre de personnes dans sa plainte pour harcèlement, et soutient qu'elle aurait dû obtenir les comptes rendus des entretiens avec ces personnes puisque la Commission y avait eu accès. Étant donné qu'elle n'avait pas reçu de copie du rapport de l'OIOS ou de toute autre pièce recueillie par l'OIOS au cours de son enquête, elle n'était pas en mesure de contester les conclusions de la Commission — que le Directeur général a fait siennes dans sa décision finale — selon lesquelles l'OIOS n'avait trouvé aucune preuve de harcèlement.

5. La requérante conteste l'argument de l'AIEA selon lequel, même si la jurisprudence reconnaît que la personne faisant l'objet d'une enquête a le droit d'examiner un rapport d'enquête afin de répondre aux allégations formulées à son encontre, la jurisprudence n'a pas reconnu ce même droit aux personnes qui signalent une prétendue faute. Elle souligne que, dans l'affaire ayant abouti au jugement 3250, l'organisation concernée avait fourni à la requérante un rapport d'enquête sur ses allégations de harcèlement. Elle conteste également le fait que l'AIEA s'appuie sur les dispositions relatives à la confidentialité, prévues dans les Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires. Elle prétend que la confidentialité ne saurait l'emporter sur le droit à une procédure régulière.

6. Enfin, la requérante soutient qu'en ne produisant pas le rapport de l'OIOS, l'AIEA entrave l'exercice par le Tribunal de son pouvoir de contrôle. Elle ajoute que le fait que l'AIEA ait produit le rapport de l'OIOS avec sa réponse dans le cadre de la procédure devant le Tribunal ne permet pas de remédier à la violation du droit à une procédure régulière qui a été commise pendant la procédure de recours interne.

7. Avant d'examiner les arguments de l'AIEA concernant la production de documents, il convient de rappeler les procédures qu'elle a mises en place pour traiter une allégation de faute. Conformément à la section 1 de la partie II de l'appendice G du Manuel administratif, intitulée «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute» (ci-après

«l'appendice G»), il y a plusieurs manières d'engager une procédure en cas de faute d'un fonctionnaire, notamment dès que le directeur de la Division des ressources humaines reçoit un rapport écrit de la part d'un fonctionnaire. Si, après examen dudit rapport, le directeur estime qu'un complément d'enquête est nécessaire, le rapport est envoyé à cette fin au directeur de l'OIOS, lequel transmet ensuite les conclusions de l'enquête au directeur de la Division des ressources humaines.

8. La procédure à suivre en cas d'enquête est exposée en détail dans la section 4 de la partie III du Manuel administratif, intitulée «Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires» (ci-après les «Procédures de l'OIOS»). Dans le cadre de cette procédure, le rapport alléguant une faute fait l'objet d'un examen initial. Le paragraphe 13 des Procédures de l'OIOS prévoit notamment que l'«OIOS examine les allégations afin de déterminer si»^{*} toutes les conditions énumérées ont été remplies. Par la suite, une décision est prise quant à la question de savoir si l'allégation de faute justifie d'ouvrir une enquête. Si tel n'est pas le cas, le directeur de l'OIOS ou le directeur de la Division des ressources humaines informe la personne qui a signalé une possible faute (si son identité est connue) que l'examen de ses allégations a pris fin.

9. S'agissant de la communication des résultats d'une enquête, les Procédures de l'OIOS prévoient qu'un projet de rapport d'enquête préparé par l'enquêteur est transmis au directeur de l'OIOS afin qu'il décide s'il y a suffisamment de preuves pour étayer les allégations de faute. En l'absence de preuves suffisantes, le directeur de l'OIOS ordonnera que l'enquête soit close, et la personne visée par l'enquête sera informée de cette décision par écrit. Si les allégations de faute sont étayées, la personne visée par l'enquête se voit remettre une copie du projet de rapport d'enquête et a la possibilité de formuler des observations à son sujet. Un rapport final d'enquête tenant compte de ces observations est préparé, puis transmis au directeur de la Division des ressources humaines. La personne visée par l'enquête est informée

^{*} Traduction du greffe.

que celle-ci est terminée, et la personne ayant dénoncé la faute est également informée que l'enquête concernant ses allégations est terminée. Si l'enquête permet de conclure que les allégations de faute sont fondées, les procédures prévues à l'appendice G reprennent. Elles peuvent comprendre l'imposition de mesures disciplinaires à la suite ou en l'absence d'un renvoi au Comité paritaire de discipline, l'imposition de sanctions qui ne sont pas considérées comme étant de nature disciplinaire, ou la clôture de l'affaire. Outre le fait qu'elle est à l'origine d'une procédure, la personne qui signale une possible faute n'est plus mentionnée dans les dispositions suivantes de l'appendice G.

10. Il convient de faire quelques observations préliminaires. L'argument de la requérante exposé au considérant 3 ci-dessus est fondamentalement erroné. Premièrement, la question de savoir si les procédures prévues à l'appendice G sont comparables à celles d'autres organisations internationales est sans pertinence. Deuxièmement, et plus important encore, dans son argument, la requérante confond deux parties distinctes des procédures prévues à l'appendice G, à savoir la procédure d'enquête et la procédure disciplinaire. Troisièmement, dans la présente affaire, la procédure disciplinaire n'a pas été engagée. De surcroît, en tout état de cause, le droit à une procédure régulière qui est reconnu à une personne accusée d'avoir commis une faute et dont il est question dans la procédure disciplinaire visée à l'appendice G ne s'applique pas à la personne qui signale une prétendue faute. Quatrièmement, le rôle du Comité paritaire de discipline est sensiblement différent de celui de la Commission paritaire de recours, tout comme les éléments de preuve et les informations dont ils disposent pour s'acquitter de leurs fonctions. Le Tribunal observe également qu'en application de l'appendice G le recours contre une mesure disciplinaire imposée après examen du Comité paritaire de discipline est directement formé auprès du Tribunal.

11. Il importe également de relever que, hormis une disposition des Procédures de l'OIOS prévoyant que la personne ayant signalé la prétendue faute est informée de la clôture de l'enquête, les parties n'invoquent aucune disposition du Manuel administratif de l'AIEA qui

prévoierait ou autoriserait la communication de tout élément d'enquête ou du rapport de l'OIOS à la personne qui a signalé la prétendue faute. En outre, c'est à tort que la requérante invoque à cet égard le jugement 3250. Dans ce jugement, le Tribunal n'a pas tiré de conclusion concernant la communication de documents, puisque l'organisation avait communiqué le rapport pertinent à la requérante avant le dépôt de la requête auprès du Tribunal. En conséquence, en l'espèce, au moment où la requérante a été informée de la décision de l'administration de clore la procédure de harcèlement la concernant, l'AIEA n'avait aucune obligation, statutaire ou autre, de communiquer le rapport de l'OIOS ou ses éléments d'enquête à la requérante. Toutefois, d'autres questions restent à trancher.

12. Il convient d'abord d'observer que, contrairement à ce qu'affirme la requérante, aucun compte rendu d'entretien ni aucune autre pièce du dossier d'enquête de l'OIOS n'a été communiqué à la Commission paritaire de recours. Au paragraphe 15 de son rapport, la Commission a dit avoir étudié «le rapport d'enquête final de l'OIOS daté du 12 juillet 2012»*. Ni ce rapport de la Commission ni la décision attaquée ne renvoie — que ce soit dans une note explicative ou d'une autre manière — à des éléments ou des dossiers de l'OIOS, autres que ceux qui figurent dans le rapport même de l'OIOS. Dès lors que rien ne prouve que la Commission disposait d'éléments ou de comptes rendus d'entretiens relevant du dossier d'enquête de l'OIOS, la seule question qui se pose consiste à savoir si, du fait que l'administration avait transmis le rapport de l'OIOS à la Commission, elle était dans l'obligation d'en fournir également une copie à la requérante.

13. La Commission a conclu que la requérante ne pouvait avoir accès au rapport ou aux dossiers de l'OIOS au motif que les Procédures de l'OIOS prévoient que «la confidentialité doit être respectée afin de protéger l'intégrité du processus d'enquête»*. Le Directeur général a fait sienne cette conclusion dans la décision attaquée.

* Traduction du greffe.

14. Compte tenu des conclusions tirées ci-dessus au sujet de la non-communication des éléments d'enquête, il n'est pas nécessaire d'examiner la thèse de l'AIEA à cet égard. L'AIEA soutient qu'il n'y avait rien d'illégal dans la non-communication du rapport de l'OIOS à la requérante. Elle fait valoir que la requérante avait obtenu suffisamment d'informations pertinentes concernant les constatations et conclusions du rapport de l'OIOS pour lui permettre de contester la décision attaquée du 2 septembre 2013. Elle a reçu le rapport de la Commission qui contenait de nombreuses informations détaillées concernant les constatations et conclusions de l'OIOS au sujet des diverses allégations qu'elle avait formulées, y compris des extraits du rapport même, et qui répondait aux préoccupations de la requérante. Elle a également reçu des informations supplémentaires dans la lettre du 30 octobre 2012 du directeur de la Division des ressources humaines, ainsi que dans les lettres du Directeur général des 15 janvier et 2 septembre 2013. De surcroît, bien que la jurisprudence établisse que le droit à une procédure régulière exige que la personne faisant l'objet d'une enquête ait la possibilité de s'exprimer sur un rapport d'enquête afin de répondre aux allégations formulées à son encontre, elle n'étend pas ce droit à la personne qui signale une prétendue faute.

15. Bien que l'AIEA admette qu'une décision administrative ne saurait être fondée sur des éléments qui n'ont pas été communiqués au fonctionnaire concerné, elle souligne qu'en déclarant que ce principe était une «règle générale» le Tribunal a reconnu qu'il y avait des exceptions à cette règle. Par exemple, dans le jugement 3264, au considérant 16, le Tribunal a reconnu qu'en principe il pouvait y avoir un motif de droit qui justifie le refus d'accès à un rapport; dans le jugement 3272, il a déclaré qu'il était de jurisprudence constante que les comptes rendus des discussions concernant les mérites des candidats à un poste ont un caractère confidentiel, et, dans le jugement 2700, au considérant 6, il a reconnu qu'il pouvait «exister des cas spéciaux dans lesquels un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents».

16. Pour donner un autre exemple, l'AIEA renvoie au jugement 3287, dans lequel le Tribunal a observé au considérant 16 que l'affaire à l'examen donnait «un exemple de situation où il y a lieu de maintenir pleinement et d'appliquer une disposition précise qui interdit clairement la divulgation afin de favoriser la communication d'informations confidentielles à un auditeur interne». L'AIEA prétend que ce raisonnement s'applique également à la présente affaire. Elle fait valoir que le paragraphe 6 et d'autres dispositions connexes des Procédures de l'OIOS sont indispensables pour garantir l'objectivité et l'efficacité du système d'enquête. L'argument de l'AIEA fondé sur le jugement 3287 peut être écarté d'emblée. En effet, l'observation faite par le Tribunal dans ledit jugement ne permet pas d'étayer l'argument de l'AIEA. Dans l'affaire ayant abouti à ce jugement, la question était de savoir si la disposition de la Charte de l'audit interne de l'organisation concernée justifiait que cette dernière refuse de fournir au requérant une copie d'un rapport de la Division de l'audit et de la supervision internes. Or la demande de communication avait été présentée peu après la finalisation du rapport et avant l'ouverture de toute procédure interne. Ainsi, il ne s'agissait pas d'une situation dans laquelle une décision administrative définitive préjudiciable pour le requérant était fondée, ou devait être fondée, sur le rapport, comme c'est le cas dans la présente affaire.

17. Dans le jugement 3347, au considérant 19, après avoir rappelé la règle générale bien établie citée ci-dessus, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Également selon la jurisprudence, le fait qu'une disposition du Règlement du personnel ou d'un autre document interne prévoit qu'un rapport est confidentiel "ne saurait interdire la communication [dudit] rapport [...] au fonctionnaire concerné". De plus, "[e]n l'absence de tout motif de droit qui justifie le refus d'accès au rapport, ce défaut de communication constitue une atteinte grave au droit de la requérante à une procédure équitable" (voir le jugement 3264, au considérant 16).»

Il n'est pas nécessaire en l'espèce d'examiner la thèse de l'AIEA ayant trait à la confidentialité des documents. En effet, son argument à cet égard est totalement démenti par le fait qu'elle a produit de son plein gré une copie du rapport de l'OIOS, très peu expurgée, avec sa réponse

dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Le refus de l'AIEA de fournir une copie du rapport de l'OIOS à la requérante, même sous une forme expurgée, constituait une violation du droit de la requérante à une procédure équitable, qui justifie l'octroi d'une indemnité pour tort moral, d'un montant de 15 000 euros. Dans ces circonstances, il n'est pas opportun d'annuler la décision attaquée. De même, il n'est pas nécessaire en l'espèce d'examiner les autres arguments de l'AIEA concernant la non-communication du rapport de l'OIOS.

18. La requérante fait valoir que le rapport de la Commission paritaire de recours est entaché d'une erreur de droit. Selon elle, la Commission a accordé de l'importance au fait que la requérante avait estimé que les actes de son ancienne supérieure hiérarchique et d'autres fonctionnaires étaient «involontaires». La requérante affirme qu'il est de jurisprudence constante qu'il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y a eu malveillance ou intention pour établir l'existence d'un harcèlement. Cet argument est rejeté. En effet, la Commission n'a pas tenu ces propos. Dans son rapport, elle a détaillé le contenu du rapport de l'OIOS, dans lequel celui-ci indique que la requérante elle-même a déclaré que le comportement de sa supérieure hiérarchique était peut-être «involontaire». La Commission n'a pas fait de commentaire ni tiré de conclusion sur cette déclaration.

19. La requérante fait également valoir que la Commission paritaire de recours a eu tort de ne s'appuyer que sur le rapport de l'OIOS et de ne pas mener une enquête indépendante. Elle prétend que la Commission disposait de nombreuses preuves lui permettant de conclure qu'elle avait été harcelée, étant donné que le niveau de preuve requis est bien moins élevé dans le cadre d'un recours interne que lorsqu'il s'agit d'établir une faute, ce qui implique de prouver les faits au-delà de tout doute raisonnable. Cet argument doit également être rejeté. Le rôle de la Commission paritaire de recours est d'examiner les recours formés par des fonctionnaires contre des décisions administratives et de faire des recommandations au Directeur général à leur sujet. Dans la présente affaire, la requérante a formé un recours contre la décision administrative de clore la procédure de harcèlement la concernant. L'appendice G

prévoit que c'est au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion qu'il appartient de conclure à l'existence d'une faute, ce qui comprend, par définition, le harcèlement — si la faute alléguée est suffisamment grave et manifeste pour justifier un licenciement sans préavis — ou dans les autres cas, au Comité paritaire de discipline, mais pas à la Commission paritaire de recours.

20. La requérante soutient que l'AIEA a manqué à son obligation de traiter sans délai la plainte pour harcèlement. Bien que, selon elle, elle ait déposé sa plainte le 16 juin 2009, il ressort en fait du dossier et d'une conclusion tirée par le Tribunal dans le jugement 3215 que la plainte pour harcèlement ayant donné lieu à la présente affaire a été déposée le 9 septembre 2010. La requérante relève que, même si c'est cette dernière date qui est retenue, le traitement de sa plainte a accusé un retard de 25 mois.

21. Dans sa réplique, la requérante prétend qu'une partie de ce retard est due à deux raisons qu'elle n'a pas évoquées dans sa requête. Premièrement, au lieu de directement indiquer à l'OIOS que les tentatives informelles visant à régler le litige avaient échoué, le directeur de la Division des ressources humaines a attendu six mois pour demander une «réouverture de l'enquête». La requérante soutient qu'elle ne savait pas «que l'OIOS avait procédé à une “évaluation en bonne et due forme des allégations” avant la réunion en vue d'un règlement à l'amiable»*. Deuxièmement, elle affirme que la demande du directeur de la Division des ressources humaines tendant à la «réouverture» de l'enquête soulève de graves préoccupations, et elle soutient qu'une partie du retard était aussi imputable au fait que l'OIOS était également en train d'enquêter sur les allégations de faute que le directeur de la Division des ressources humaines avait formulées à son encontre. Elle déclare également ce qui suit :

«L'OIOS [a] indiqu[é] que, lorsque le directeur de la Division des ressources humaines lui a[vait] demandé de rouvrir l'enquête, il lui a[vait] également présenté d'autres documents, qui n[e] [m]'ont cependant pas été fournis [...]. [Je] ne [m]e rappelle pas avoir donné des documents au directeur

* Traduction du greffe.

de la Division des ressources humaines afin qu'il les transmette à l'OIOS. [Je] communiquai[s] directement avec l'OIOS, comme celui-ci l'a confirmé dans son rapport, notamment "par lettres, courriels et mémorandums internes, ainsi qu'à l'occasion de trois entretiens". [...]

[Je] pense que le directeur de la Division des ressources humaines a demandé à l'OIOS de rouvrir l'enquête à la seule fin d'enquêter sur [moi] pour trouver une éventuelle faute sans [m]'en avertir, en violation des procédures. Preuve en est le mémorandum agressif et menaçant que le directeur de la Division des ressources humaines a envoyé le 10 décembre 2010, dans lequel il [m'a] accus[é]e à tort de simulation et [m'a] menac[é]e à deux reprises [...] en [me] disant que [m]es actes [seraient] "consignés pour examen ultérieur".»*

La requérante ajoute que «l'OIOS a lui-même déclaré dans son rapport qu'après avoir reçu les documents supplémentaires de la part du directeur de la Division des ressources humaines, il "avait procédé à une seconde évaluation, plus approfondie, des allégations"». Elle soutient qu'en proférant des menaces dans le mémorandum du 10 décembre 2010, le directeur de la Division des ressources humaines a commis un abus de pouvoir et une faute.

22. Il y a lieu de revenir sur la chronologie des faits : le 19 novembre 2010, la requérante, son conseil et le directeur de la Division des ressources humaines se sont réunis pour étudier la possibilité de régler la plainte pour harcèlement de manière informelle; le 10 décembre 2010, le directeur de la Division des ressources humaines a fait savoir à la requérante qu'il avait rejeté ses propositions et que la procédure informelle était terminée; le 5 janvier 2011, le directeur de la Division des ressources humaines a informé la requérante que, conformément à l'appendice G, il transmettait sa plainte à l'OIOS pour enquête; le même jour, il a également écrit au directeur de l'OIOS pour lui demander, conformément à l'appendice G, d'ouvrir une enquête et a joint à sa lettre la plainte pour harcèlement que la requérante avait déposée le 9 septembre 2010, ainsi qu'une copie du mémorandum qu'il avait adressé le 10 décembre 2010 à la requérante; le 9 juin 2011, le directeur de l'OIOS a informé le directeur de la Division des ressources humaines que l'OIOS refusait d'enquêter sur cette affaire parce que la procédure

* Traduction du greffe.

formelle d'enquête devait être précédée par une médiation formelle et que les allégations formulées par la requérante ne satisfaisaient pas aux critères énoncés au paragraphe 13 des Procédures de l'OIOS; et, le 22 juin, le directeur de la Division des ressources humaines a renvoyé l'affaire au directeur adjoint de l'OIOS en l'informant qu'il n'avait pas été possible de régler l'affaire à l'amiable, et lui a demandé que l'OIOS «poursuive» l'enquête. Le 30 octobre 2012, la requérante a été informée que la Directrice générale adjointe chargée du Département de la gestion avait conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour étayer ses allégations et qu'en application de l'alinéa d) du paragraphe 4 de l'appendice G elle avait donc décidé de clore le dossier.

23. Outre le fait que l'affirmation de la requérante selon laquelle le directeur de la Division des ressources humaines a demandé une «réouverture de l'enquête» est inexacte, il ressort clairement de la chronologie des faits rappelée ci-dessus que c'est le 5 janvier 2011 que le directeur de la Division des ressources humaines a transmis la plainte pour harcèlement à l'OIOS. Il n'y a pas eu un retard de six mois, comme le prétend la requérante, ni, d'ailleurs, un quelconque retard excessif entre la clôture de la procédure informelle de règlement et le renvoi de l'affaire devant l'OIOS. Il semble que, lorsqu'elle parle de la demande de «réouverture de l'enquête», la requérante fasse référence à la réponse que le directeur de la Division des ressources humaines a envoyée le 22 juin au mémorandum de l'OIOS daté du 9 juin 2011. Il ressort de ce mémorandum qu'une enquête n'avait pas été ouverte notamment parce que les critères de l'examen initial par l'OIOS n'étaient pas remplis. En outre, contrairement à ce qu'affirme la requérante, le directeur de la Division des ressources humaines a demandé à l'OIOS de «poursuivre l'enquête», car la tentative de médiation avait échoué. Rien dans le dossier n'indique qu'à un quelconque moment l'enquête a été close puis rouverte. L'affirmation de la requérante selon laquelle l'OIOS a procédé à une évaluation des allégations avant la réunion en vue d'un règlement à l'amiable est dénuée de fondement. Il ressort clairement du rapport de l'OIOS que ce dernier a réalisé une «évaluation en bonne et due forme des allégations» après que le directeur de la Division des ressources humaines lui avait demandé le 5 janvier 2011 d'ouvrir une

enquête sur la plainte pour harcèlement de la requérante. De même, il est clair que cette évaluation relevait de l'«évaluation des allégations» qui doit être réalisée dans le cadre de l'examen initial prévu par les Procédures de l'OIOS. Le Tribunal rejette l'argument de la requérante selon lequel le fait qu'il soit dit dans le rapport de l'OIOS que ce dernier avait «procédé à une seconde évaluation, plus approfondie, des allégations» contribue à prouver qu'il y a eu deux enquêtes. Dans la même phrase du rapport, il est dit que l'OIOS a aussi convié la requérante à un entretien. Étant donné que ces propos ont été tenus dans le contexte de l'ouverture de l'enquête que l'OIOS avait dans un premier temps refusé de mener, ils ne sauraient être interprétés comme visant une seconde enquête.

24. Enfin, la requérante n'est pas fondée à s'appuyer sur un mémorandum du 10 décembre 2010 envoyé par le directeur de la Division des ressources humaines, afin d'étayer son argument selon lequel elle faisait également l'objet d'une enquête. Ce mémorandum n'est pas le même que celui dont il est question dans la chronologie des faits exposée au considérant 22 ci-dessus. Dans le premier mémorandum, le directeur de la Division des ressources humaines reprend en détail un certain nombre de questions qu'il avait posées à la requérante lors de leur réunion du 19 novembre 2010, ainsi que les réponses de la requérante et de son conseil. Il y prend acte également des déclarations faites par la requérante dans un courriel du 12 janvier 2009 envoyé à un autre fonctionnaire de l'administration. Le directeur de la Division des ressources humaines indique que les différentes déclarations de la requérante étaient très préoccupantes et avaient été consignées pour examen ultérieur.

25. La requérante qualifie ce mémorandum de «agressif, diffamatoire, abusif, intimidant et menaçant»*, et affirme qu'il témoigne de l'«attitude et de l'hostilité de [l'AIEA] et de ses fonctionnaires»* qui l'ont menacée d'engager une procédure disciplinaire à la suite de ce qui avait été dit lors d'une réunion en vue d'un règlement à l'amiable. De plus, selon elle, cela constitue un abus de pouvoir. Le Tribunal estime que, outre le fait que le mémorandum ne menace pas la

* Traduction du greffe.

requérante comme elle l'allègue, pareille qualification de son contenu n'est pas justifiée. Eu égard aux questions évoquées dans le memorandum, il était totalement justifié que le directeur de la Division des ressources humaines se dise très préoccupé et fasse savoir que ces questions seraient consignées, ce qui ne peut qu'être considéré comme judicieux compte tenu des circonstances.

26. En conclusion, s'agissant de la question du retard, le Directeur général a admis dans la décision attaquée que, si le traitement de la plainte avait pris plus de temps que d'habitude, ce n'était pas à cause d'un manquement de l'AIEA à son devoir de diligence. Le retard était plutôt imputable à un certain nombre de facteurs expliqués dans le rapport de l'OIOS et relevés dans le rapport de la Commission paritaire de recours. Le Tribunal observe que les facteurs suivants ont contribué à retarder la procédure : il avait été difficile de communiquer avec la requérante lorsqu'elle était en congé de maladie pour des périodes prolongées; il avait été difficile d'identifier plusieurs témoins qui avaient quitté le bureau pour des missions de longue durée et de garantir leur disponibilité; la requérante ayant actualisé ses allégations à l'automne 2011, en décembre 2011 et en janvier 2012, ainsi que de manière informelle en téléphonant à plusieurs reprises à l'enquêteur, l'enquête a été élargie puisque davantage de témoins ont été entendus et des éléments supplémentaires ont été recueillis; les documents fournis par la requérante, aussi bien au début de l'enquête que pendant l'enquête, représentaient un volume considérable; et, enfin, les parties ont passé du temps à essayer de résoudre l'affaire de manière informelle.

27. En l'absence d'autres éléments, une période de 25 mois pour l'instruction d'une plainte pour harcèlement est excessive. Toutefois, le Tribunal fait également remarquer que la plainte en question portait sur des faits complexes. Elle concernait des allégations contre plusieurs personnes, qui nécessitaient d'examiner en détail de multiples incidents qui se seraient produits sur une longue période. Cela exigeait aussi de l'AIEA qu'elle examine un large volume de documents et de nombreuses modifications apportées aux allégations. En outre, il n'a pas été aisé de

convoquer certains témoins. Dans ces circonstances, on ne saurait dire que la procédure a subi un retard excessif.

28. Dans ses écritures, la requérante mentionne un certain nombre d'incidents et d'actions impliquant l'administration, qui, selon elle, sont constitutifs de harcèlement. L'OIOS a enquêté sur ces allégations et, sur la base de cette procédure d'établissement des faits, a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour étayer une conclusion de harcèlement. Par la suite, la Commission paritaire de recours a conclu que l'enquête de l'OIOS était exhaustive et ne présentait aucune lacune significative. Hormis les allégations d'erreur dans l'analyse de la Commission qui ont été examinées ci-dessus, la requérante ne démontre aucune autre erreur commise par la Commission ou l'OIOS, qui justifierait la censure du Tribunal, mais exprime simplement son désaccord avec les conclusions que l'OIOS a dégagées sur la base des faits qu'il a établis et, par extension, avec les conclusions de la Commission. En réalité, elle demande au Tribunal de procéder à des constatations de fait et de parvenir à des conclusions sur la base de ces constatations. Là n'est pas le rôle du Tribunal. Lorsqu'un organe de recours interne, quel qu'il soit, a procédé à des constatations de fait après avoir examiné des éléments de preuve, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 3597, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Dans la présente affaire, la procédure d'établissement des faits n'a pas été entachée d'erreur manifeste. Le Tribunal n'examinera donc pas les allégations de harcèlement de la requérante.

29. Quelques observations finales s'imposent. Premièrement, la présente affaire témoigne des difficultés qui surviennent lorsque des documents ne sont pas communiqués en temps opportun. Outre qu'elle compromet la capacité du fonctionnaire à contester une décision administrative dans le cadre d'un recours interne, la non-communication de documents est contraire à la finalité de l'échange d'écritures entre les parties et a une incidence négative sur le processus juridictionnel devant le Tribunal.

30. Deuxièmement, le Tribunal reconnaît que, même si cela ne devrait pas se produire, il est possible que, par inadvertance, un mémoire contienne une déclaration inexacte. Toutefois, l'inadvertance ne saurait expliquer les nombreuses présentations déformées des événements et erreurs de citation dans les écritures de la requérante. En outre, il est irrespectueux et mal venu d'exprimer une hostilité manifeste dans des écritures. Bien que la requérante ait obtenu partiellement gain de cause, le Tribunal ne lui accordera pas de dépens. Il n'en accordera pas non plus à la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 15 000 euros.
2. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ