

A. M. (n° 5)

c.

Eurocontrol

130^e session

Jugement n° 4279

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} M. J. A. M. le 21 juin 2018 et régularisée le 2 juillet, la réponse d'Eurocontrol du 12 octobre 2018, la réplique de la requérante du 15 avril 2019 et la duplique d'Eurocontrol du 25 juillet 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 sa plainte pour harcèlement moral.

Au moment des faits, la requérante était affectée à la Direction des ressources et exerçait des activités syndicales depuis 1993. Par lettre du 15 décembre 2015, elle adressa au Directeur général une plainte pour harcèlement moral à l'encontre du directeur principal des ressources, M. V. Elle relatait particulièrement un incident qui se serait déroulé le 23 mars 2015 alors qu'elle participait à une réunion de concertation avec l'administration en sa qualité de présidente de l'Union syndicale Eurocontrol France.

En mars 2016, le Directeur général nomma deux enquêteurs qui, au moment des faits, occupaient des postes de responsabilité au sein d'Eurocontrol. La requérante fut entendue le 3 mai 2016 et le 16 janvier 2017. M. V. fut entendu, pour sa part, les 12 et 13 janvier 2017.

Dans leur rapport du 31 janvier 2017, les enquêteurs conclurent que la plainte pour harcèlement n'était pas fondée. Ils étaient d'avis que les éléments exposés ne satisfaisaient pas aux critères cumulatifs permettant de déterminer l'existence d'un harcèlement – soit une conduite abusive se manifestant de façon durable et régulière par des actes intentionnels et causant un préjudice. S'agissant particulièrement de l'incident du 23 mars 2015, les enquêteurs soulignèrent qu'il ne pouvait être constitutif de harcèlement au sens de l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Ils estimèrent qu'il n'y avait pas lieu d'infliger de sanction disciplinaire et recommandèrent au Directeur général d'adopter dès que possible le règlement d'application devant fixer les modalités d'exécution des dispositions statutaires relatives au harcèlement, y compris les lignes directrices détaillées sur la conduite d'une enquête.

Par lettre du 15 mai 2017, le Directeur général rejeta la plainte pour harcèlement comme non fondée. Il était cependant d'avis que certains faits allégués reflétaient un comportement inapproprié de la part du directeur principal des ressources, dont l'un était assimilable à une faute. Le Directeur général décida, en conséquence, d'infliger à M. V. une sanction disciplinaire sous la forme d'un avertissement écrit. Il proposa également à la requérante qu'elle soit transférée au sein d'une autre direction et indiqua qu'il avait entamé des démarches pour qu'à l'avenir les enquêtes soient menées par des enquêteurs externes.

Le 5 juillet 2017, la requérante introduisit une réclamation dirigée contre la décision du 15 mai. Elle demandait que des mesures adéquates soient prises sans délai à l'égard de M. V. et que des conditions de travail normales, tant dans l'exercice de ses fonctions que dans celui de son mandat syndical, lui soient garanties.

La Commission paritaire des litiges rendit son avis le 21 décembre 2017. Deux des quatre membres considéraient la réclamation comme partiellement irrecevable s'agissant des faits que la requérante n'avait

pas présentés dans sa plainte pour harcèlement. Deux membres concluait que la réclamation était fondée, du fait que l'enquête avait été menée, selon eux, par des personnes susceptibles de manquer d'impartialité, et estimaient qu'il y avait par ailleurs une incohérence entre les conclusions du rapport d'enquête et la décision du Directeur général d'infliger une sanction disciplinaire à l'encontre de M. V., qui démontrait l'existence d'éléments de comportement sanctionnable. Les deux autres membres étaient d'avis que la procédure d'enquête avait été respectée et concluait à l'absence de fondement de la réclamation. Trois membres étaient d'avis que la requérante devait être transférée rapidement dans un service ne relevant pas de l'autorité de M. V.

Le 22 décembre 2017, le Directeur général décida de transférer la requérante dans une autre direction avec effet au 1^{er} janvier 2018.

Par mémorandum interne du 19 mars 2018, la requérante fut informée que le Directeur général faisait siennes les conclusions des membres de la Commission tendant au rejet de sa réclamation comme partiellement irrecevable et dénuée de fondement. Celui-ci estimait en effet que la procédure d'enquête avait été menée en conformité avec les dispositions et pratiques applicables. Telle est la décision attaquée.

La requérante sollicite l'annulation de la décision du Directeur général du 19 mars 2018. Dans sa requête, elle demande que le Directeur général désigne un ou plusieurs enquêteurs justifiant d'une certaine expérience afin de mener une enquête sur les faits dénoncés au cours de laquelle elle et certains témoins devraient être entendus. La requérante réclame la somme de un euro symbolique pour le préjudice moral subi en raison des faits de harcèlement et des conséquences de la durée de la procédure interne sur sa santé. Elle demande également l'allocation de dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter toutes les conclusions de la requête comme non fondées.

CONSIDÈRE :

1. La requérante défère au Tribunal la décision du 19 mars 2018 par laquelle le Directeur général d'Eurocontrol a rejeté sa réclamation dirigée contre la décision du 15 mai 2017 ayant rejeté la plainte pour harcèlement moral qu'elle avait introduite à l'encontre du directeur principal des ressources alors en fonction, M. V.

Cette plainte était essentiellement fondée sur la dénonciation d'un comportement dont la requérante, qui était, à l'époque des faits, affectée à la Direction des ressources et donc placée sous l'autorité hiérarchique de M. V., estimait avoir été victime de la part de ce dernier dans l'exercice des responsabilités syndicales qu'elle exerçait par ailleurs en qualité de présidente de l'Union syndicale Eurocontrol France (USEF).

2. L'article 12bis du Statut administratif, qui pose le principe de la prohibition de toute forme de harcèlement au sein d'Eurocontrol, définissait le harcèlement moral, dans sa rédaction alors en vigueur, comme « toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne ».

La procédure régissant le traitement des plaintes pour harcèlement était, au moment des faits, fixée par la Politique de protection de la dignité du personnel à Eurocontrol publiée en vertu de la note de service n° 10/98 du 25 juin 1998.

3. À l'appui de sa requête, la requérante soutient d'abord que les deux enquêteurs qui ont été nommés par le Directeur général pour instruire sa plainte, et dont le rapport a conclu au caractère infondé de cette dernière, n'auraient pas présenté les garanties d'impartialité requise.

Mais, contrairement à ce qu'ont d'ailleurs estimé deux des quatre membres de la Commission paritaire des litiges, aux termes de l'avis de cet organe en date du 21 décembre 2017, cette argumentation ne saurait être retenue.

Les enquêteurs désignés en l'espèce étaient, pour l'un, le directeur du Centre de contrôle de l'espace aérien supérieur à Maastricht (MUAC selon son sigle anglais) et, pour l'autre, le chef de l'Unité d'audit interne de l'Organisation. Les services dirigés par ces deux hauts fonctionnaires de l'Organisation ne relevant pas de la Direction des ressources, c'est manifestement à tort que la requérante croit pouvoir affirmer que les intéressés étaient placés sous l'autorité de M. V. Le Tribunal observe d'ailleurs que ceux-ci ont tenu à certifier, dans leur rapport, qu'ils n'avaient de lien hiérarchique avec aucune des parties au litige. En outre, s'ils dépendaient certes du Directeur général dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles ordinaires, cette circonstance ne faisait en l'occurrence nullement obstacle à ce qu'ils soient chargés d'enquêter sur la plainte en cause, qui n'était pas dirigée contre celui-ci.

4. Sans doute eût-il, dans l'absolu, été préférable, comme le Directeur général l'a lui-même admis dans sa décision du 15 mai 2017, de confier l'instruction de la plainte pour harcèlement formée à l'encontre du directeur principal des ressources à une personnalité extérieure à Eurocontrol. Les enquêteurs désignés ont en effet reconnu avoir ressenti une certaine «gêne» («*discomfort*») à devoir enquêter sur les agissements reprochés à M. V. On peut en outre regretter que le Règlement d'application qui, aux termes de l'article 12bis précité du Statut administratif, devait préciser les modalités d'exécution des dispositions de cet article, n'eût pas encore été édicté à l'époque du dépôt de la plainte en cause dans la présente espèce, puisque ce règlement n'est finalement entré en vigueur que le 23 mai 2017.

Mais il n'en reste pas moins que les deux personnalités susmentionnées, qui avaient d'ailleurs bénéficié, avant de mener leur enquête, d'une formation à l'exercice de cette mission, conformément aux prescriptions de l'article 4.8 de la politique précitée, présentaient

toutes les garanties requises pour assumer la responsabilité qui leur a ainsi été confiée.

À cet égard, le Tribunal souligne que, contrairement à ce que paraît soutenir la requérante en se référant notamment aux jugements 3071, 3337 et 3660, dont elle donne une interprétation erronée, sa jurisprudence n'exige pas que les investigations en matière de harcèlement soient confiées à un organe d'enquête spécialement institué à cet effet à titre permanent. Il suffit, pour que les exigences requises en la matière soient respectées, que ces investigations soient menées par des enquêteurs jouissant d'une pleine indépendance.

Or, tel était bien le cas en l'espèce, sachant que les arguments, avancés incidemment par la requérante, selon lesquels l'un de ces enquêteurs aurait vu son indépendance compromise du fait qu'il était employé en vertu d'un contrat à durée déterminée, ou encore aurait été disqualifié pour exercer sa mission parce qu'il aurait lui-même fait l'objet par le passé d'une plainte pour harcèlement, sont dénués de pertinence.

Au demeurant, l'examen des extraits du rapport d'enquête et des comptes rendus d'entretien versés au dossier confirme, aux yeux du Tribunal, que l'instruction de la plainte a bien été menée par les enquêteurs en toute impartialité.

5. La requérante soutient par ailleurs que l'enquête et la procédure de recours interne n'auraient pas été menées dans le respect de son droit d'être entendue.

À ce sujet, l'intéressée se plaint d'abord du fait que les enquêteurs ne lui aient pas permis de faire valoir ses observations sur les éléments recueillis au cours de l'enquête, ni de prendre connaissance du dossier constitué dans le cadre de celle-ci, avant de finaliser leur rapport. Mais les enquêteurs n'étaient nullement tenus de la mettre à même d'user de telles possibilités. Au surplus, le Tribunal relève que la requérante, qui avait déjà été auditionnée par ceux-ci une première fois le 3 mai 2016, l'a, dans les faits, bien été à nouveau à la fin de l'enquête, puisqu'elle a bénéficié d'un second entretien le 16 janvier 2017, soit juste avant la rédaction du rapport d'enquête, lequel a été adressé au

Directeur général le 31 janvier suivant. Quant à la teneur de ce rapport, il y a lieu d'observer que l'essentiel en a bien été communiqué à l'intéressée, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal, après la remise de celui-ci, puisque la décision du Directeur général du 15 mai 2017 en comportait un résumé détaillé et était de surcroît accompagnée d'une copie intégrale de la partie du rapport exposant les conclusions des enquêteurs.

La requérante se plaint également de ce que le Directeur général ne l'ait pas entendue avant de prendre sa décision finale du 19 mars 2018. Elle estime en effet qu'elle aurait dû être mise à même, à ce stade de la procédure, de faire valoir à nouveau ses griefs et de présenter des observations sur l'avis émis par la Commission paritaire des litiges. Mais le Tribunal relève qu'une telle audition, qui n'est pas prévue par les dispositions en vigueur régissant la procédure de recours interne, n'était aucunement requise.

L'argumentation ainsi articulée sera donc écartée dans son ensemble.

6. Sur le fond, la requérante conteste la pertinence des conclusions de l'enquête, auxquelles le Directeur général s'est conformé, selon lesquelles ses allégations de harcèlement à l'encontre de M. V. devaient être écartées comme infondées.

7. À cet égard, le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas, eu égard à la nature même de son rôle et au stade auquel se situe son intervention dans les litiges qui lui sont soumis, de réexaminer intégralement les constatations de fait ou l'évaluation des preuves auxquelles a pu se livrer un organe d'enquête interne après avoir recueilli, au plus près des événements, les éléments d'information nécessaires pour établir la vérité sur les points contestés et avoir notamment entendu directement les déclarations des parties ainsi que les divers témoignages pertinents. En vertu d'une jurisprudence bien établie, le Tribunal ne saurait donc censurer les conclusions auxquelles est parvenu un tel organe, dès lors que celles-ci ont été par ailleurs adoptées à l'issue d'une procédure régulière et en conformité avec

les règles de droit applicables, que si elles procèdent d'une erreur manifeste d'appréciation (voir, par exemple, les jugements 3593, au considérant 12, 3682, au considérant 8, 3831, au considérant 28, ou 3995, au considérant 7).

8. En l'espèce, il résulte de l'examen de la plainte de la requérante en date du 15 décembre 2015 que les allégations de harcèlement formulées par l'intéressée à l'encontre de M. V. étaient essentiellement fondées sur un incident survenu, le 23 mars 2015, en marge d'une réunion de concertation entre le Directeur général et les syndicats d'Eurocontrol organisée au Siège de l'Organisation.

Il ressort du dossier que, lors d'un entretien informel entre la requérante et M. V. ayant eu lieu, à l'initiative de ce dernier, dans le couloir attenant à la salle de réunion avant la reprise des travaux suite à la pause méridienne, celui-ci avait vivement reproché à la requérante de ne pas s'être désolidarisée, comme présidente de l'USEF, d'une revendication conjointe des différents syndicats tendant à ce que l'une de ses principales collaboratrices, M^{me} F., soit démise de ses responsabilités. M. V. avait alors en particulier insisté sur le fait que la requérante aurait dû, selon lui, s'opposer, «en tant que femme», à une telle démarche, dès lors que cette dernière reposait notamment sur des accusations, qu'il jugeait diffamatoires et indignes, touchant à la vie privée de M^{me} F.

Il n'est pas douteux que les propos émis à cette occasion par M. V. ont, tant en raison de leur teneur que du ton sur lequel ils ont été proférés, vivement heurté la requérante, d'autant qu'ils semblent s'être accompagnés de la formulation de reproches connexes à l'égard de l'intéressée visant notamment à mettre en doute, de façon désobligeante, sa capacité à exercer convenablement ses responsabilités syndicales. Le Tribunal estime donc que le comportement ainsi adopté par M. V. était effectivement déplacé et que le fait, en particulier, de s'adresser à la requérante spécifiquement en tant que femme procédait d'une regrettable maladresse.

Il ressort d'ailleurs du dossier que, lors d'une réunion ultérieure, en date du 9 juin suivant, où la requérante avait pris l'initiative de dénoncer ce comportement en présence du Directeur général, M. V., qui avait alors été invité par celui-ci à répondre à cette mise en cause, avait décliné cette offre, ce qui paraît attester d'un certain embarras ressenti par l'intéressé à ce sujet.

9. Toutefois, les circonstances précises qui ont amené M. V. à tenir les propos inappropriés proférés le 23 mars 2015 – et qui, comme l'ont à juste titre relevé les enquêteurs, avaient été abusivement passées sous silence par la requérante dans sa plainte et lors de sa première audition – conduisent, sinon à excuser cet incident, du moins à en relativiser la gravité.

Plus fondamentalement, on ne saurait en tout état de cause considérer que le comportement manifesté par M. V. à cette occasion suffise à caractériser un harcèlement moral, ni d'ailleurs à démontrer, comme le soutient la requérante, une coupable misogynie imputable à l'intéressé. En outre, si la requérante soutient certes que M. V. se serait déjà comporté de façon très discourtoise à son égard lors d'une réunion de concertation ayant eu lieu deux ans auparavant, cette allégation ne saurait conduire à infirmer cette conclusion, dès lors notamment que, selon des témoignages recueillis par les enquêteurs, les propos alors tenus par l'intéressé n'avaient pas excédé les limites admissibles dans ce type de rencontres entre l'administration et les organisations syndicales et la requérante elle-même ne semblait guère en avoir été choquée à l'époque.

10. Compte tenu de l'ampleur des informations recueillies par les enquêteurs sur les différents faits évoqués ci-dessus, le Tribunal estime que l'audition, sollicitée par la requérante, de deux témoins – dont l'un avait d'ailleurs déjà été entendu dans le cadre de l'enquête – ne serait pas de nature à infléchir l'appréciation qu'il y a lieu de porter sur ces faits. La demande présentée en ce sens par l'intéressée sera donc rejetée.

11. Le Tribunal observe, par ailleurs, que c'est à tort que la requérante croit pouvoir déceler une contradiction entre le rejet de sa plainte et le fait que le Directeur général ait décidé, à la suite de la remise du rapport d'enquête, d'infliger un avertissement écrit à M. V.

Il est exact que, alors même que les enquêteurs avaient pour leur part estimé qu'il n'y avait lieu de prononcer aucune sanction dans cette affaire, M. V. a fait l'objet d'un tel avertissement le 24 juillet 2017. Le Directeur général a en effet cru devoir considérer comme fautif, au regard des exigences inhérentes au principe d'égalité de traitement, le fait que l'intéressé se soit spécifiquement adressé à la requérante en tant que femme lors de l'incident du 23 mars 2015, et a en outre jugé inapproprié, du point de vue du respect des devoirs incombant au directeur principal des ressources vis-à-vis des organisations syndicales, que celui-ci ait refusé de s'expliquer sur cet incident lorsqu'il fut interpellé à ce sujet dans le cadre de la réunion du 9 juin suivant.

Le Tribunal n'a bien entendu pas à se prononcer ici sur le bien-fondé de la sanction ainsi infligée à M. V., qui n'est pas contestée devant lui. Mais il ne peut que constater que les manquements, ci-dessus identifiés, reprochés à l'intéressé ne sont en tout état de cause pas de nature à caractériser un harcèlement moral à l'égard de la requérante. Il n'y a donc en réalité nulle contradiction entre l'imposition de cette sanction et le rejet de la plainte du 15 décembre 2015 visant à la reconnaissance d'un tel harcèlement.

12. À l'appui de ses allégations de harcèlement, la requérante se plaignait également de s'être heurtée à des difficultés récurrentes de la part du chef d'unité dont elle relevait à l'époque des faits incriminés, M. S., pour obtenir la prise en charge des missions qu'elle était amenée à accomplir au titre de ses responsabilités syndicales.

Mais il ressort du rapport d'enquête que les demandes formulées par l'intéressée à ce titre étaient en général approuvées le jour même de leur insertion dans l'application informatique dédiée à cet usage ou l'étaient, au pire, dans un délai n'excédant pas trois jours. Le seul réel incident à ce sujet dont la matérialité soit établie tient à ce que, lorsque la requérante présenta une telle demande en vue d'assister à la réunion

du 23 mars 2015 susmentionnée, M. S., faisant observer que l'intéressée était alors en instance de transfert dans une autre unité, tenta d'obtenir que ce soit cette dernière qui prenne en charge la mission en cause. Mais on ne saurait déceler dans cette réaction somme toute assez naturelle d'un gestionnaire soucieux de préserver le budget de son unité l'indice d'un harcèlement à l'égard de la requérante.

Au surplus, le Tribunal relève que la mise en cause par l'intéressée du directeur principal des ressources à raison des faits en question repose exclusivement, aux termes de la plainte du 15 décembre 2015, sur l'affirmation selon laquelle M. S. n'aurait pas agi ainsi «sans l'approbation de M. V., dont il [était] un subordonné direct». Or, rien n'indique au dossier que M. V. ait personnellement donné de quelconques consignes à M. S. à ce sujet.

13. Enfin, soulignant qu'elle avait fait l'objet, depuis son affectation à la Direction des ressources en 2008, de trois mutations dans l'intérêt du service en application de l'article 7 du Statut administratif, ce qui l'avait amenée à changer fréquemment de supérieur hiérarchique, la requérante soutenait, dans sa plainte, que ces décisions «constitu[ai]ent des actes volontaires [visant à] nuire à [s]a situation administrative et à [s]es activités syndicales». Ces transferts répétés n'avaient en effet d'autre but, selon elle, que de la contraindre à se réadapter en permanence à de nouvelles fonctions et d'alourdir à l'excès ses responsabilités professionnelles.

Mais il ressort du dossier que, lors de son audition initiale par les enquêteurs, la requérante a admis que les premières mutations en cause reposaient sur des motifs de service pertinents et a clairement laissé entendre que ces mesures ne l'avaient en fait pas particulièrement affectée. Il est manifeste que le grief de l'intéressée à ce sujet visait en réalité seulement la dernière mutation dont elle avait fait l'objet, à savoir celle concernant son affectation au Service des achats, qui fut prononcée le 16 mars 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} mars précédent. Or, il ressort notamment d'un échange de courriels entre la requérante et M. S. que ce transfert trouvait, lui aussi, une justification valable dans l'intérêt du service et, s'il est vrai que la décision le prononçant n'est pas intervenue, en raison d'erreurs administratives, dans des

conditions optimales, rien ne laisse à penser que cette mesure soit liée à une quelconque volonté de nuire à la situation professionnelle de l'intéressée ou d'entraver l'exercice de ses activités syndicales. Au demeurant, ce transfert n'a, contrairement à ce qu'a paru insinuer la requérante au cours de l'enquête, aucun lien avec l'incident ci-dessus évoqué du 23 mars 2015 car, s'il se trouve qu'il fut définitivement confirmé à l'intéressée le lendemain, 24 mars, celle-ci était en réalité déjà informée de sa préparation depuis le début du mois de décembre 2014.

14. Eu égard à ces diverses considérations, le Tribunal estime que les conclusions du rapport d'enquête, qui reposent sur un examen complet, rigoureux et approfondi des faits, ne sont entachées d'aucune erreur manifeste d'appréciation.

Il en découle que, comme l'a considéré à juste titre le Directeur général, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait été victime d'un harcèlement moral, tel que défini par les dispositions précitées de l'article 12bis du Statut administratif, de la part de M. V.

En outre, le Tribunal estime, au vu du dossier, que la requérante n'est pas davantage fondée à invoquer une violation du droit à l'exercice d'activités syndicales, reconnu par l'article 24bis dudit statut, ou qu'elle aurait fait l'objet d'une discrimination à raison du sexe, en méconnaissance des dispositions de son article premier ter.

15. La requérante demande qu'Eurocontrol soit condamnée à lui verser un euro symbolique en réparation des divers préjudices qu'elle estime avoir subis du fait du comportement de l'Organisation à son égard.

En tant que cette conclusion est fondée sur l'existence du harcèlement allégué ou sur la prétendue illégalité de la décision attaquée, les considérations qui précèdent conduisent par elles-mêmes à l'écarter.

Toutefois, dans la mesure où la requérante se plaint également, à l'appui de cette même conclusion, d'une durée excessive de l'enquête et de la procédure de recours interne, il y a lieu, pour le Tribunal, d'examiner le bien-fondé de son argumentation sur ce point.

16. S'agissant de la durée de l'enquête, il convient d'abord d'observer que c'est à tort que la requérante soutient que le Directeur général aurait abusivement tardé à ouvrir cette enquête. Il ressort en effet du dossier que l'ouverture de celle-ci a été annoncée à l'intéressée et à M. V. le 31 janvier 2016 et que les enquêteurs – dont le choix appelait, à l'évidence, une certaine réflexion préalable en raison notamment de la nature des fonctions exercées par M. V. – ont été désignés le 6 mars suivant, alors que la plainte de la requérante, datée du 15 décembre 2015, avait été reçue par Eurocontrol le 17 décembre. Les délais ainsi constatés témoignent, aux yeux du Tribunal, d'une diligence suffisante de l'Organisation au regard des circonstances de l'espèce.

Le déroulement de l'enquête a certes été, en revanche, anormalement long, puisque les enquêteurs n'ont remis leur rapport que le 31 janvier 2017. Mais il ressort du dossier que le retard ainsi observé s'explique exclusivement par l'absence, pendant l'essentiel de l'année 2016, de M. V., tenant à des motifs d'ordre médical, qui faisait obstacle à ce que celui-ci puisse être entendu par les enquêteurs dans des conditions garantissant l'exercice normal de ses droits. L'intéressé ayant été entendu dès son retour de congé de maladie, les 12 et 13 janvier 2017, et le rapport ayant ensuite été remis moins d'une vingtaine de jours plus tard, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de considérer en l'espèce que la lenteur de l'enquête présenterait un caractère fautif, d'autant que la requérante était, par définition, préservée pendant cette période du prétendu harcèlement imputé à M. V. du fait même de l'absence de ce dernier.

En outre, si la décision du Directeur général statuant sur la plainte n'est intervenue que le 15 mai 2017, le délai de trois mois et demi qui a ainsi été pris par l'Organisation pour tirer les conséquences des conclusions de l'enquête n'apparaît pas déraisonnable, eu égard notamment à la sensibilité de l'affaire en cause et au grand soin apporté à la motivation de cette décision.

17. S'agissant, enfin, de la durée de la procédure de recours interne, le Tribunal observe que cette durée, qui a été de huit mois et demi, ne peut être regardée comme excessive, d'autant que la requérante avait bénéficié, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une mutation dans une autre direction, qui avait pour effet de la soustraire à l'autorité de M. V.

18. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 juin 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ