



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2010/039
(UNAT 1645)
Jugement n° : UNDT/2011/022/Corr.1
Date : 26 janvier 2011
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

EDWARDS

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Laurence Fauth

Conseil du défendeur :

Linda Starodub, ONUDC

Ce jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

Requête

1. La requérante conteste la décision du Secrétaire général refusant de l'indemniser du préjudice subi en raison du harcèlement dont elle aurait été victime et de la faute commise par l'Administration en ne lui assurant pas un environnement de travail sain et sûr.

2. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire général et d'ordonner au défendeur de lui verser, en réparation du préjudice subi, une somme correspondant à quatre ans de traitement majorée d'intérêts à compter du 21 août 2006. Elle réclame par ailleurs le remboursement des frais de justice qu'elle a engagés dans l'instance ainsi qu'une indemnisation pour le retard dans la procédure de recours.

Faits

3. La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies, au sein de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, le 29 mai 1999 en qualité d'éditrice, à la classe P-2. Elle a été promue à la classe P-3 en 2001.

4. A compter du 31 janvier 2002, la requérante a été nommée à l'Office des Nations Unies à Vienne (« ONUV ») où elle a été affectée au Groupe du contrôle de la rédaction (« GCR »), au sein de la Section des publications, des références et des services en anglais (« SPRS »), cette section faisant partie du Service de gestion des conférences. En 2002 et 2003, le Chef du GCR et le Chef du Service de gestion des conférences étaient ses premier et deuxième notateurs respectivement.

5. Le 1^{er} juillet 2004, l'une des fonctionnaires du GCR a été promue au poste de Chef de ce Groupe, devenant ainsi officiellement le premier notateur de la requérante.

6. Le 7 octobre 2004, la requérante a rendu compte au Chef de la SPRS de ce que le nouveau Chef du GCR l'avait insultée verbalement. Le Chef de la SPRS lui a alors recommandé de recourir à la médiation du Conseiller du personnel.

7. Le 7 juin 2005, la requérante a contacté le Conseiller du personnel pour lui faire part du harcèlement constant dont elle prétendait faire l'objet et lui demander notamment à qui elle pouvait adresser une plainte pour harcèlement.

8. A deux reprises, les 10 et 20 juin 2005, la requérante a signalé au Service médical du Centre international de Vienne qu'elle était victime de harcèlement.

9. Le 22 juin 2005, la requérante a informé le Chef de la SPRS que ses relations avec le Chef du GCR s'étaient détériorées. Le même jour, elle s'est entretenue avec le Président du Conseil du personnel, puis le 28 juin 2005, avec l'Ombudsman au sujet du harcèlement dont elle prétendait être victime.

10. Du 29 juin au 1^{er} juillet puis du 13 juillet au 13 novembre 2005, la requérante a été placée en congé de maladie.

11. Par mémorandum daté du 31 octobre 2005, le Service médical du Centre international de Vienne a signifié à l'Administration que le médecin traitant de la requérante considérait qu'elle pouvait reprendre le travail sous certaines conditions tenant à l'aménagement de ses horaires et jours de travail ainsi qu'à ses objectifs de productivité. Il était également noté dans le mémorandum qu'à compter du 31 octobre 2005, la requérante reprendrait ses fonctions en travaillant depuis chez elle.

12. A l'automne 2005, le Chef de la SPRS a proposé à la requérante un accord de télétravail. Le 1^{er} novembre 2005, celle-ci s'est enquis de la nécessité d'amender l'accord au vu de la « recommandation du Service médical ». Le Chef du Service de gestion des conférences lui a répondu qu'il n'était pas nécessaire de modifier l'accord et que toute difficulté éventuelle serait résolue au cas par cas avec le Service médical. La requérante affirme que le Chef de la SPRS lui a en outre laissé entendre qu'elle pourrait à l'avenir rendre compte de son travail à l'un de ses collègues plutôt qu'au

Chef du GCR. Le 10 novembre 2005, la requérante a accepté et signé l'accord de télétravail pour une période allant du 14 novembre 2005 au 12 mai 2006.

13. Par un courrier électronique du 23 novembre 2005, le Chef du GCR a informé la requérante qu'elle pouvait librement consulter l'un de ses collègues sur tout sujet mais que, s'agissant de la répartition du travail et des questions administratives, ledit Chef demeurait son supérieur hiérarchique et premier notateur.

14. Du 6 décembre 2005 au 8 janvier 2007, la requérante a été à nouveau placée en congé de maladie.

15. Faisant suite à une demande de la requérante, le Président du Conseil du personnel lui a indiqué le 14 mars 2006 qu'elle pouvait adresser une plainte pour harcèlement au Jury en matière de discrimination et autres plaintes, ce qu'elle a fait le 21 mars 2006.

16. Le 4 mai 2006, le Chef du GCR et le Chef de la SPRS ont, en leur qualité respective de premier et deuxième notateur de la requérante, cosigné et transmis à l'Administration, sous la forme d'une note, des appréciations sur la performance de l'intéressée pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006. Ils relevaient notamment que la productivité de la requérante était « clairement inacceptable » compte tenu de son niveau et de ses nombreuses années de service.

17. Le 26 juin 2006, le Jury en matière de discrimination et autres plaintes a rendu son rapport. Il expliquait dans le rapport qu'il ne pouvait, sur la base des pièces du dossier, conclure que l'état de santé de la requérante résultait du harcèlement dont elle se prétendait victime. Il suggérait cependant qu'elle soit affectée à un service différent dans un domaine autre que celui de l'édition et il l'invitait à s'employer activement, avec le concours de l'Administration, à mettre en œuvre cette suggestion.

18. Le 5 juillet 2006, en réponse à une demande de la requérante, le Service de la gestion des ressources humaines l'a informée qu'elle pouvait contester la note établie

par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS devant la Commission paritaire de recours (« CPR »). Le lendemain, la requérante a indiqué dans un courrier électronique adressé au Service de la gestion des ressources humaines qu'elle entendait contester la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS, l'évaluation de sa performance pour la période 2004-2005, ainsi que les conclusions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes ; elle souhaitait également qu'il soit donné suite à sa plainte pour harcèlement et elle demandait à qui elle pouvait transmettre celle-ci.

19. Le 11 juillet 2006, la requérante a, dans un document adressé au Jury en matière de discrimination et autres plaintes ainsi qu'au Service de la gestion des ressources humaines, contesté les conclusions dudit Jury.

20. Répondant à sa demande du 6 juillet, le Service de la gestion des ressources humaines a, le 13 juillet 2006, informé la requérante qu'il lui était loisible de contester la consignation de la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS dans son dossier administratif ou bien d'en contester le contenu dans un document qui serait joint, avec la note, à son dossier administratif. Elle ne pouvait en revanche réfuter les conclusions du Jury. Quant à l'évaluation de sa performance pour la période 2004-2005, la requérante devait signer son évaluation avant de pouvoir engager une procédure d'objection.

21. Le 14 juillet 2006, la requérante a demandé au Service de la gestion des ressources humaines à qui elle pouvait adresser sa plainte pour harcèlement « puisque le Jury en matière de discrimination et autres plaintes s'[était] montré incompétent pour [l']examiner ». Le Service de la gestion des ressources humaines lui a répondu le 18 juillet suivant, en lui communiquant une liste des organismes en charge de la résolution des conflits.

22. Le Chef du GCR a pris sa retraite vers la fin du mois de juillet 2006.

23. Dans un courrier électronique adressé au Service de la gestion des ressources humaines le 15 août 2006, la requérante a contesté le fait qu'elle ne pouvait réfuter

les conclusions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes. Le Service de la gestion des ressources humaines ayant confirmé cette indication, la requérante a, dans un courrier électronique du 16 août, réitéré ses objections.

24. Le 21 août 2006, la requérante a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen aux fins de contester les conclusions du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS, l'absence de suite donnée par le Service de la gestion des ressources humaines et le Service de gestion des conférences à ses allégations de harcèlement et la méconnaissance, par ces deux services, de la recommandation de son médecin traitant concernant l'aménagement de ses horaires et jours de travail ainsi que ses objectifs de productivité.

25. Au mois de septembre 2006, le Chef du Service de gestion des conférences a convoqué une réunion au cours de laquelle a été abordée la question du retrait de la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS.

26. Le 13 novembre 2006, répondant à une demande de la requérante aux fins du retrait de la note de son dossier administratif, le Service de la gestion des ressources humaines l'a informée qu'il n'était pas autorisé à procéder à un tel retrait sur la demande d'un fonctionnaire. Il réitérait en outre les informations communiquées le 13 juillet 2006, à savoir, que la requérante pouvait soit contester la consignation de la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS dans son dossier administratif, soit en contester le contenu dans un document qui serait joint, avec la note, à son dossier administratif.

27. La requérante a engagé un recours devant la CPR le 1^{er} Décembre 2006.

28. Le 11 juin 2007, elle a sollicité la récusation de l'un des membres de la CPR, demande qui a été rejetée par le Président de la Commission le 21 juin suivant.

29. Dans son rapport daté du 28 mars 2008, la CPR, relevant que le Jury en matière de discrimination et autres plaintes était un mécanisme informel de règlement

des différends, a conclu que l'absence d'une procédure formelle permettant l'examen d'allégations de harcèlement constituait une lacune grave. Cette lacune justifiait selon elle qu'une indemnisation équivalant à un mois de traitement de base net soit versée à la requérante. La CPR recommandait en outre que la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS soit retirée de son dossier administratif et que ses autres griefs soient rejetés.

30. Par une lettre datée du 28 juillet 2008, la requérante a été informée de la décision du Secrétaire général de rejeter son recours. Il estimait que le droit de l'intéressée à une procédure régulière n'avait pas été méconnu s'agissant du traitement de sa plainte pour harcèlement mais qu'il l'avait été du fait de la consignation de la note dans son dossier administratif. Il décidait en conséquence de retirer la note du dossier administratif de la requérante et de rejeter son recours pour le surplus.

31. La note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS a été retirée du dossier administratif de la requérante au mois d'août 2008.

32. Après avoir obtenu trois prorogations des délais, la requérante a introduit une requête contre la décision portant rejet de son recours interne devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 21 novembre 2008. Le 2 juin 2009, après avoir demandé et obtenu dudit Tribunal deux prorogations de délais, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. La requérante, qui s'est vu octroyer deux prorogations des délais, a présenté des observations le 11 août 2009.

33. La requérante a, en vertu de l'appendice D au Règlement du personnel, adressé une demande d'indemnisation au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès. Le 12 octobre 2009, le Comité a recommandé au Secrétaire général de reconnaître que la maladie de la requérante était imputable à l'exercice de ses fonctions officielles au service de l'Organisation et de l'indemniser en conséquence pour les frais médicaux qu'elle avait engagés et les jours de congé de maladie qu'elle avait pris entre le 13 juillet

2005 et le 21 mars 2007. Par un mémorandum daté du 21 décembre suivant, la requérante a été informée de la décision du Secrétaire général de faire droit à sa demande d'indemnisation en suivant la recommandation du Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès.

34. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, l'affaire, qui n'a pu être jugée par l'ancien Tribunal administratif avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le Tribunal du contentieux administratif le 1^{er} janvier 2010.

35. Le 3 juin 2010, le Tribunal a informé les parties qu'il considérait qu'une audience n'était pas nécessaire et il leur a permis de se prononcer sur la question dans un délai d'une semaine. Aucune des parties n'a formulé d'objection.

36. Le 4 novembre 2010, la requérante a, sur la demande du Tribunal, déposé des observations supplémentaires.

Arguments des parties

37. Les arguments de la requérante sont les suivants :

a. Les recommandations de la CPR et la décision du Secrétaire général du 28 juillet 2008 sont entachées d'erreurs de faits et de droit puisque ni la Commission ni le Secrétaire général ne se sont prononcés sur la question de savoir si elle avait été harcelée par le Chef du GCR. Le Secrétaire général n'a, ce faisant, pas répondu à sa demande de nouvel examen et, bien que la CPR ait estimé que la consignation de la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS dans son dossier administratif contrevenait au droit de la requérante à une procédure régulière, elle n'a pas, comme elle aurait dû le faire, examiné d'office si ce fait constituait un acte de harcèlement, ni renvoyé l'affaire à l'Administration pour enquête. Or, en vertu notamment de la disposition 101.2(d) du Règlement du personnel en vigueur à l'époque des faits et de la circulaire du Secrétaire général ST/IC/2003/17 datée du 11 mars

2003, toute forme de harcèlement est interdite et l'Administration doit veiller à répondre promptement aux plaintes des fonctionnaires. Elle a été harcelée par la fonctionnaire qui est devenue Chef du GCR à partir du mois de novembre 2003—alors que cette fonctionnaire n'était pas encore son premier notateur et bien qu'elle eût été désignée comme son « mentor »—jusqu'au milieu de l'année 2006, et l'Administration ne peut prétendre qu'elle ignorait cette situation. En outre, la procédure devant le Jury en matière de discrimination et autres plaintes est entachée d'irrégularités dans la mesure où le Jury ne l'a pas interrogée et n'a pas non plus entendu les témoins dont elle avait sollicité la comparution. Par conséquent, il incombe à présent au Tribunal de conclure que les faits de harcèlement sont établis et de lui octroyer des dommages-intérêts ou, à défaut, de renvoyer l'affaire au défendeur pour enquête ;

b. La CPR a également commis une erreur en estimant que l'Administration avait fait « des efforts raisonnables » pour lui permettre de reprendre ses fonctions dans un environnement de travail sain et sûr alors qu'elle était tenue de lui garantir un tel environnement. En outre, la CPR aurait dû conclure que l'Administration avait, de mauvaise foi, ignoré la recommandation ayant trait notamment à ses horaires et jours de travail et ses objectifs de productivité ainsi que la décision du Chef de la SPRS tendant à ce qu'elle ne rende plus compte de son travail au Chef du GCR. Cette méconnaissance est à l'origine de la détérioration de sa santé ;

c. Du fait des erreurs de l'Administration, il a été porté atteinte à la réputation professionnelle de la requérante et ses perspectives de carrière se sont trouvées compromises, comme cela est démontré par le fait que le Chef de la SPRS faisait partie du jury de sélection ayant décidé de retenir une autre candidature que la sienne pour un poste vacant au sein du GCR.

38. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. L'Administration a offert à la requérante un environnement de travail sain et sûr et elle a répondu de façon appropriée à ses allégations de harcèlement. Elle a notamment organisé une médiation avec le Conseiller du personnel, puis le Président du Conseil du personnel lui a suggéré de saisir le Jury en matière de discrimination et autres plaintes. En dépit des conclusions du Jury, l'Administration a poursuivi ses efforts de bonne foi en envisageant la possibilité de désigner une autre personne à laquelle la requérante devrait rendre compte de son travail et en lui proposant un accord de télétravail. L'Administration a par ailleurs tenu compte de la recommandation du Service médical puisqu'elle a accepté que le travail de la requérante ne soit pas soumis à certains objectifs de productivité et qu'elle a aménagé ses tâches et ses horaires de travail. En outre, pendant ses congés de maladie, la requérante a été autorisée sept fois à s'absenter du lieu de son affectation, ce qui constitue une nouvelle concession de la part de l'Administration ;

b. La requérante n'a pas établi qu'elle avait été victime de harcèlement alors que la charge de la preuve lui incombait ;

c. Le remboursement des frais de justice ne peut être accordé que dans des circonstances exceptionnelles qui n'existent pas en l'espèce.

Jugement

39. La requérante demande à être indemnisée du préjudice subi à la suite du harcèlement dont elle aurait été victime dans son travail. Elle soutient tout d'abord que l'Administration n'a pas pris toutes les mesures utiles en vue de donner suite promptement à sa plainte pour harcèlement et qu'elle a commis une erreur en ne concluant pas que les faits de harcèlement étaient établis. Il y a donc lieu pour le

Tribunal de se prononcer sur la réalité des allégations de la requérante eu égard aux dispositions applicables à l'époque des faits.

40. L'article 1.2(a) du Statut du personnel, qui énonce les valeurs fondamentales que les fonctionnaires de l'Organisation doivent respecter, dispose :

Les fonctionnaires doivent respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'ils aient foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, les fonctionnaires doivent se montrer respectueux de toutes les cultures ; ils ne doivent faire aucune discrimination à l'encontre d'un individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui leur sont conférés.

41. En outre, la disposition 101.2(d) du Règlement du personnel précise : « Sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que les voies de fait ou les insultes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. »

42. La circulaire du Secrétaire général ST/IC/2003/17 intitulée « Nos valeurs fondamentales interdisent la discrimination et le harcèlement » et prise en application des deux dispositions susvisées, prévoit :

3. L'Organisation ne saurait tolérer aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Les infractions seront traitées avec la plus grande fermeté.

4. J'attends de tous les responsables qu'en cas d'infraction ils prennent rapidement les mesures voulues, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines au Siège ou le service local des ressources humaines dans les bureaux hors Siège. Ces mesures pourraient, selon le cas, consister à donner des conseils spécifiques à l'intéressé, à dispenser une formation visant à le sensibiliser et à mettre en œuvre d'autres types d'intervention et/ou à introduire une instance disciplinaire.

43. Enfin, la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/20, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2005 et qui met en place un programme d'autoformation « [e]n vue

de responsabiliser les fonctionnaires du Secrétariat et de les informer de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour instaurer et maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité », réaffirme « que l'Organisation est absolument déterminée à faire en sorte que toute allégation de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et/ou d'abus d'autorité continue d'être prise au sérieux et de donner lieu à une enquête approfondie ».

44. Il ressort des dispositions précitées qu'au moment des faits qualifiés par la requérante de harcèlement, l'Administration était tenue d'agir promptement pour donner suite à sa plainte pour harcèlement.

45. La requérante soutient que, depuis la fin de l'année 2003 jusqu'au mois de juillet 2006, elle a été harcelée dans son travail par le Chef du GCR qui était son supérieur hiérarchique direct et son premier notateur depuis le 1^{er} juillet 2004, et qu'elle a, le 7 octobre 2004, rendu compte au Chef de la SPRS qu'il l'avait insultée verbalement. Il n'est pas contesté que le Chef de la SPRS lui a alors recommandé de recourir à la médiation du Conseiller du personnel.

46. A partir du mois de juin 2005, la requérante a contacté à plusieurs reprises le Service médical du Centre international de Vienne. Elle soutenait que les problèmes de santé qu'elle rencontrait étaient liés au harcèlement dont elle était victime et elle a obtenu plusieurs congés de maladie entre le 29 juin 2005 et le 8 janvier 2007.

47. Le 22 juin 2005, la requérante a avisé le Chef de la SPRS de la détérioration de ses relations avec le Chef du GCR et, le même jour, elle a pu s'entretenir avec le Président du Conseil du personnel pour lui faire part du harcèlement dont elle se croyait victime. Le 28 juin 2005, la requérante a rencontré l'Ombudsman.

48. Le 31 octobre 2005, le Service médical a écrit à l'Administration pour l'informer que le médecin traitant de la requérante considérait que celle-ci pouvait reprendre le travail sous certaines conditions, à la suite de quoi le Chef de la SPRS a proposé un accord de télétravail, que la requérante a accepté le 10 novembre 2005.

49. Après avoir consulté le Président du Conseil du personnel, la requérante a, le 21 mars 2006, déposé une plainte pour harcèlement auprès du Jury en matière de discrimination et autres plaintes qui lui a communiqué son rapport le 26 juin 2006, soit trois mois plus tard. Bien que le Jury ait conclu que les faits de harcèlement n'étaient pas étayés par les pièces du dossier, il a recommandé à l'Administration d'affecter la requérante à un autre service, dans lequel le rythme de travail serait moins soutenu.

50. Le 6 juillet 2006, la requérante s'est enquis auprès du Service de la gestion des ressources humaines de la suite donnée à sa plainte pour harcèlement et ce Service lui a répondu le 13 juillet suivant.

51. Il ressort de ce qui a été dit ci-dessus que, dès lors que la requérante a informé sa hiérarchie qu'elle souhaitait déposer une plainte pour harcèlement contre le Chef du GCR, l'Administration a répondu à ses demandes de renseignements et a veillé à la diriger vers les services compétents. Il est également établi que, suite à la plainte déposée auprès du Jury en matière de discrimination et autres plaintes, ce dernier a rendu son rapport dans des délais raisonnables et recommandé qu'un nouveau poste soit proposé à la requérante.

52. La requérante fait valoir que la procédure devant le Jury en matière de discrimination et autres plaintes est entachée d'irrégularités dans la mesure où le Jury ne l'a pas interrogée et n'a pas non plus entendu des témoins dont elle avait pourtant sollicité la comparution.

53. L'instruction administrative ST/AI/308/Rev.1 intitulée « Création d'un jury en matière de discrimination et autres plaintes » et datée du 25 novembre 1983, détermine le mandat des jurys en matière de discrimination et autres plaintes et fixe la procédure applicable devant ces jurys. L'instruction prévoit notamment que les jurys doivent agir avec diligence, qu'ils peuvent demander au fonctionnaire concerné de leur soumettre une déclaration écrite détaillant la plainte et qu'ils peuvent accéder à

tout document qu'ils estiment pertinent. En revanche, l'instruction ne leur fait aucune obligation d'entendre les témoins appelés à comparaître par l'une ou l'autre partie.

54. En l'espèce, le Tribunal relève que la requérante a présenté au Jury en matière de discrimination et autres plaintes un document de huit pages détaillant ses allégations, ainsi qu'une chronologie de six pages présentant sa version des faits. En outre, pendant toute la durée de l'enquête, soit du 21 mars au plus tôt au 26 juin 2006 au plus tard, la requérante était en congé de maladie. Le Jury a ainsi exercé son pouvoir d'appréciation en décidant que ni la convocation de la requérante qui se trouvait en congé de maladie, ni celle d'autres témoins n'était nécessaire.

55. Pour soutenir qu'elle a été victime de harcèlement de la part du Chef du GCR, la requérante affirme en premier lieu que sa charge de travail était trop importante et que des objectifs de productivité trop élevés, qu'elle ne pouvait atteindre, lui ont été imposés. Toutefois, le fait pour l'Administration d'imposer une productivité importante à des agents ne peut être regardé à lui seul comme un acte de harcèlement et il est nécessaire qu'il existe d'autres éléments en ce sens qui, en l'espèce, font défaut dès lors que la requérante ne démontre pas que le travail qui lui a été demandé était plus important que celui exigé d'autres agents.

56. La requérante allègue que la circonstance que le futur Chef du GCR ait été désigné comme son mentor dès le mois de novembre 2003 alors qu'il n'était pas encore son supérieur hiérarchique est un acte de harcèlement de sa part. Or, il est certain qu'une telle décision n'a pu qu'être prise par celle qui était sa supérieure hiérarchique à l'époque et non par celle qui allait le devenir.

57. Enfin, la requérante prétend que le fait que la note établie par le Chef du GCR et le Chef de la SPRS ait été consignée dans son dossier administratif démontre le harcèlement dont elle a fait l'objet de la part du Chef du GCR. Cependant, ladite note, qui est signée conjointement par le Chef de la SPRS et le Chef du GCR, n'a pas un contenu irrespectueux et les commentaires sur la performance de la requérante y sont nuancés.

58. Il résulte des faits décrits ci-dessus que la requérante n'établit pas, d'une part, que l'Administration n'aurait pas donné la suite qui convenait à sa plainte pour harcèlement, ni, d'autre part, qu'elle aurait été victime de harcèlement de la part du Chef du GCR. Il reste pour le Tribunal à déterminer si, comme le soutient la requérante, l'Administration aurait manqué à l'obligation qui lui incombait de lui garantir un environnement de travail sain et sûr.

59. Le principe selon lequel l'Administration est tenue de garantir un environnement de travail propre à protéger la santé de ses fonctionnaires ressort des dispositions de l'article 1.2(c) du Statut du personnel en vigueur à l'époque des faits. En vertu de cette disposition, qui fixe les droits et obligations généraux des fonctionnaires de l'Organisation, « le/la Secrétaire général(e) doit veiller à ce que, en fonction des circonstances, toutes les dispositions voulues en matière de protection et de sécurité soient prises à l'intention des fonctionnaires qui s'acquittent des tâches entrant dans leurs attributions ». La mise à la charge de l'Organisation d'une obligation de protection et de sécurité, vise à préserver l'intégrité physique des fonctionnaires telle que prévue par l'article 1.2(c) susmentionné.

60. Dans les jugements n° 1125, *Mwangi* (2003), et n° 1204, *Durand* (2005), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a considéré que l'article 1.2(c) du Statut du personnel codifiait une obligation de protection ayant valeur de principe général du droit. Dans le premier de ces jugements, il a précisé :

... même si [cette obligation] n'était pas explicitée dans le Statut et le Règlement du personnel, les principes généraux du droit l'imposaient au demeurant, car tout employeur y est normalement tenu. L'Organisation des Nations Unies, employeur exemplaire, doit se conformer aux normes les plus élevées et on attend donc du défendeur qu'il traite les fonctionnaires avec le respect qu'ils méritent, y compris le respect de leur personne ...

61. En outre, dans le jugement n° 1194 (2004), l'ancien Tribunal administratif a reconnu l'obligation incombant à l'Organisation de « maintenir un environnement de travail sain » dont le champ couvre la protection de l'intégrité tant physique que psychologique.

62. Enfin, les « Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux » élaborées par la Commission de la fonction publique internationale en 2001, dont l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction dans sa résolution 56/244 et que le Secrétaire général a annexées à sa circulaire ST/SGB/2002/13, précisent :

15. Les cadres et supérieurs hiérarchiques ... sont tenus d'assurer des relations de travail harmonieuses, fondées sur le respect mutuel; ils doivent être attentifs à toutes les opinions et veiller à ce que les mérites des membres de leur personnel soient reconnus comme il convient. Ils doivent les soutenir, en particulier lorsqu'ils font l'objet de critiques liées à l'exercice de leurs fonctions. Les cadres doivent également guider et motiver leurs subordonnés et encourager leur épanouissement.

63. Il résulte de l'ensemble des textes précités qu'il existait une obligation pour l'Organisation de garantir un environnement de travail propre à protéger l'intégrité physique et psychique de ses fonctionnaires. Cette obligation a d'ailleurs été ultérieurement rappelée, dans des termes proches de ceux de la circulaire ST/SGB/2002/13, dans la circulaire ST/SGB/2008/5 du Secrétaire général en date du 11 février 2008, qui dispose :

2.2 L'Organisation prendra toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses ...

3.2 Les cadres et supérieurs hiérarchiques prendront toutes mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée.

64. En l'espèce, face à la mésentente entre la requérante et le Chef du GCR, le supérieur hiérarchique indirect de la requérante, c'est-à-dire le Chef de la SPRS qui, devant la CPR, s'est dit tout à fait informé de cette mésentente, a reconnu qu'il n'était pas parvenu à obtenir du Chef du GCR, qui travaillait pourtant également sous ses ordres, qu'il modifie son comportement envers la requérante.

65. De plus, le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès a, le 12 octobre 2009, recommandé au Secrétaire général de reconnaître la maladie de la requérante comme étant imputable à l'exercice de ses fonctions officielles au service de l'Organisation. En acceptant cette

recommandation, le Secrétaire général a nécessairement admis que la requérante avait bien subi un préjudice du fait de son environnement de travail.

66. Il résulte de ce qui précède qu'en manquant à l'obligation qui lui incombait de créer des conditions de travail propres à protéger la santé de la requérante, l'Administration a engagé sa responsabilité.

67. La requérante demande qu'une somme correspondant à quatre ans de traitement majorée d'intérêts lui soit versée en réparation du préjudice tant matériel que moral qu'elle a subi.

68. S'agissant tout d'abord du préjudice matériel, il ressort du mémorandum du 21 décembre 2009 que le Secrétaire général a décidé d'indemniser la requérante pour les frais médicaux qu'elle a engagés pour soigner sa maladie ainsi que de créditer à nouveau les jours de congé de maladie qu'elle a pris entre le 13 juillet 2005 et le 21 mars 2007, soit un total de 339 jours de congé. Le Tribunal considère que la requérante a ainsi été indemnisée entièrement du préjudice matériel qu'elle a subi.

69. S'agissant du préjudice moral, la requérante fait valoir que ses perspectives de carrière ont été compromises dès lors que le Chef de la SPRS faisait partie du jury de sélection ayant décidé de retenir une autre candidature que la sienne pour un poste vacant au sein du GCR. Toutefois, le préjudice invoqué, que le Tribunal considère comme étant plus matériel que moral, est en tout état de cause sans lien avec la faute de l'Administration ci-dessus précisée par le Tribunal.

70. Le Tribunal considère cependant que, si la requérante a été indemnisée du préjudice matériel lié à la maladie dont elle souffert, ladite maladie qui est au moins en partie liée au manquement de l'Administration à l'obligation de créer des conditions de travail propres à protéger la santé de la requérante, lui a causé un préjudice moral dès lors qu'elle a occasionné des troubles dans ses conditions d'existence. A ce titre, il y a lieu de lui accorder une indemnité correspondant à deux mois de traitement de base net.

71. Dans ses observations supplémentaires déposées le 4 novembre 2010, la requérante demande une indemnisation en raison du retard pris dans la procédure.

72. Le Tribunal rappelle qu'un retard excessif dans le traitement du recours administratif d'un fonctionnaire est susceptible de porter atteinte à son droit au recours (arrêt 2010-UNAT-021, *Asaad*). Or, il ressort du dossier que la requérante a présenté au Secrétaire général sa demande de nouvel examen le 21 août 2006 et qu'il s'est écoulé plus de quatre années entre cette demande et la date à laquelle le présent jugement est rendu. Or, même en prenant en compte les prorogations de délais qui ont été successivement octroyées à la requérante, le Tribunal considère que ce délai global, anormalement long, a porté atteinte à son droit à un recours effectif et justifie que soit versée à la requérante une indemnité équivalant à un demi mois de traitement de base net.

73. Enfin, la requérante réclame le remboursement des frais de justice engagés dans l'instance.

74. L'article 10, paragraphe 6, du Statut du présent Tribunal n'autorise ce dernier à condamner une partie aux dépens que si elle a manifestement abusé de la procédure devant lui. En l'espèce, le Tribunal n'a pas constaté d'abus de procédure de la part du défendeur et il n'y a donc pas lieu de prononcer une condamnation aux dépens au titre de cette disposition.

75. Le présent Tribunal doit également examiner si la requérante, qui a introduit sa requête devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, aurait pu prétendre au remboursement de ses frais de justice dans le cadre de l'ancien système de justice interne. Il convient de rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence constante, l'ancien Tribunal administratif n'octroyait les dépens que dans des cas exceptionnels, « s'il a[vait] été prouvé qu'ils étaient inévitables, si le montant [était] raisonnable et s'ils [étaient] supérieurs aux dépenses normalement engagées à l'occasion des litiges portés devant le Tribunal » (voir le jugement de l'ancien Tribunal administratif n° 237, *Powell* (1979)).

76. Ainsi, le Tribunal considère que si la requête avait été jugée par l'ancien Tribunal, ce dernier aurait pris la même décision de rejet que le présent Tribunal.

Décision

77. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- 1) Le défendeur est condamné à payer à la requérante une indemnité correspondant à deux mois et demi de son traitement de base net applicable à la date du présent jugement ;
- 2) L'indemnité susmentionnée sera majorée d'intérêts au taux de base des Etats-Unis à partir de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, plus cinq pour cent l'an à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité ;
- 3) Toutes les autres demandes de la requérante sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 26 janvier 2011

Enregistré au greffe le 26 janvier 2011

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève