

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M^{lle} E. S. R. le 12 avril 2006, la réponse de l'UNESCO du 1^{er} août, la réplique de la requérante du 3 octobre et la duplique de l'Organisation du 14 décembre 2006;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par la requérante;

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

A. La requérante, ressortissante espagnole née en 1968, est entrée au service de l'UNESCO en septembre 1997, en qualité de surnuméraire. En juillet 1998, elle a obtenu un contrat temporaire comme secrétaire et a été affectée à la Division des relations publiques et des manifestations culturelles au Bureau de soutien et des services et placée sous la supervision de M^{me} F. T.

Dans une note en date du 13 novembre 1998 adressée au service du personnel, la supérieure hiérarchique de la requérante a déclaré que celle-ci ne remplissait pas les conditions requises pour s'acquitter correctement de ses fonctions et demandé qu'il soit mis fin à son engagement le 30 novembre. Invitée à établir les notes professionnelles correspondant à la période probatoire de la requérante du 5 juillet au 4 octobre 1998, M^{me} F. T. lui a attribué, le 30 novembre 1998, la note «D» qui, selon l'échelle de notation, correspond à une qualité et une quantité de travail légèrement inférieures au niveau requis pour l'exécution de certaines attributions. La requérante a contesté cette note et, suite à l'intervention de l'administration par voie de médiation, c'est la note «C», c'est-à-dire une qualité et une quantité de travail correspondant au niveau requis pour l'exécution des attributions, qui lui fut attribuée le 11 janvier 1999.

A compter du 1^{er} juin 1999, la requérante a été nommée, pour une durée de deux ans, à un poste de classe GS 3, au sein de la Caisse d'assurance maladie de l'UNESCO, sous la supervision du médecin-chef de l'Organisation. A deux reprises, du 23 juillet au 8 novembre 1999 puis en février 2000, elle a été en congé de maladie.

En août 2000, la requérante a été autorisée à prendre un congé de maladie au sein de son foyer en Espagne, sur la base d'un certificat médical recommandant le repos dans le cadre familial sous surveillance médicale. A partir de septembre 2000, l'intéressée a adressé à l'Organisation plusieurs certificats de son médecin en Espagne demandant une prolongation de son congé de maladie.

Par lettre du 30 janvier 2001, le directeur adjoint du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé la requérante que ses «droits aux congés de maladie à plein salaire [avaie]nt été épuisés au 30 novembre 2000» et qu'elle avait depuis lors été placée «en demi-traitement UNESCO».

Par une lettre du 16 mai 2001, que la requérante a reçue le 28, le directeur adjoint du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé l'intéressée que, ses droits aux congés de maladie à demi-traitement ayant été épuisés, son demi-traitement était depuis le 23 mars pris en charge par la Caisse d'assurance maladie et que son contrat de durée définie ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, le 31 mai 2001. La requérante a contesté cette décision dans une réclamation adressée au Directeur général le 13 juin où elle indiquait que, selon son médecin, son mauvais état de santé était «activé par le harcèlement moral» qu'elle avait subi à l'UNESCO. Le 18 septembre, elle a introduit un avis d'appel devant le Conseil d'appel et, le 31 octobre 2001, elle lui a adressé une «requête détaillée». Dans cette requête, elle affirmait avoir été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique.

Par lettre du 30 mai 2002, le directeur adjoint du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé la

requérante que, «dans un esprit de bienveillance» à son égard, il avait été décidé de lui «accorder à titre exceptionnel une indemnité de trois mois calculée sur la base du salaire qu'elle av[ait] reçu de la Caisse d'assurance maladie au titre du mois d'avril 2001» et que, par conséquent, la procédure pendante devant le Conseil d'appel était devenue sans objet. Par une lettre du 16 juillet 2002, dans laquelle elle réitérait ses allégations de harcèlement moral, l'intéressée demanda au Directeur général de donner un «avis objectif» afin que la situation se règle à l'amiable. La directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines répondit à la requérante par une lettre du 2 décembre 2002 dans laquelle elle lui assurait que son dossier avait été examiné en toute objectivité et lui indiquait le montant des sommes qui allaient lui être versées.

Le Conseil d'appel a tenu une audience en présence des parties le 17 novembre 2005. Dans son rapport en date du 7 décembre 2005, il a considéré que l'expiration du contrat de la requérante le 31 mai 2001 n'était affectée d'aucun vice au regard des règles applicables. Il a néanmoins recommandé que soit accordée à l'intéressée une indemnité égale à six mois de salaire, calculée sur la base du salaire qu'elle percevait en avril 2001, pour tort moral en raison de l'absence, d'une part, d'investigation adéquate de ses allégations de harcèlement et, d'autre part, d'évaluation de ses services.

Par une lettre en date du 16 janvier 2006, le Directeur général a informé la requérante qu'il avait décidé d'accepter la recommandation du Conseil d'appel. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante affirme avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, M^{me} F. T., qui a eu de graves conséquences sur sa santé. Elle expose de manière détaillée les différentes manifestations de ce harcèlement. Ainsi, M^{me} F. T. a commencé par répandre des rumeurs sur son compte. Elle la surveillait constamment, au point de la «chronométrer de façon démesurée». Pour lui donner des instructions, elle «ne faisait pas l'effort d'articuler ou bien grommelait quelque chose» pour lui reprocher ensuite de ne pas écouter. Elle lui lançait des accusations mensongères et prétendait après coup qu'il ne s'agissait que de «plaisanteries». Elle cherchait à la «discréditer» et à la «disqualifier» auprès de ses autres supérieurs hiérarchiques car elle voulait donner son poste à un autre agent.

Elle cite les cas de différents collègues de la Division des relations publiques et des manifestations culturelles qui auraient également fait l'objet de harcèlement.

La requérante prétend que la «confusion» dans laquelle elle se trouvait a provoqué chez elle un état de «stress» et de «désordre physique» qui a finalement amené son médecin traitant à la mettre en congé de maladie pour «épuisement nerveux considérable». Elle affirme avoir personnellement informé l'ex Directeur général du harcèlement qu'elle subissait mais que celui-ci «n'a rien fait». D'après elle, «[l]e médecin de l'Organisation ne faisait pas tout ce qu'il pouvait pour débloquer la situation» et «la direction ne voulait rien savoir».

L'intéressée soutient que l'impunité dont jouissait sa supérieure hiérarchique s'explique par le fait que celle-ci était «pistonnée» par l'ex Directeur général et que la «soumission» de l'administration «avait pour origine la peur».

Elle affirme n'avoir accepté que lui soit attribuée la note «C» que parce qu'elle «ne voulai[t] plus de conflit». Elle explique qu'elle a consenti à sa mutation à la Caisse d'assurance maladie parce que ses «réserves étaient épuisées» et que sa «santé était fragilisée». Elle ajoute que la mutation en question «n'était pas une décision volontaire et personnelle, mais le résultat de toute une dégradation de [s]a carrière professionnelle causée par la persécution» de sa supérieure hiérarchique.

Soulignant qu'elle n'a reçu notification du non renouvellement de son contrat que trois jours avant le terme de celui-ci, la requérante estime que la procédure applicable n'a pas été respectée et qu'il y a eu violation de l'article 9.3 du Statut du personnel en ce que le préavis de trois mois stipulé dans son contrat n'a pas été respecté.

L'intéressée précise qu'elle a «construit» son recours interne autour de trois points : «[p]lainte pour harcèlement moral», «[s]oumission» de la direction générale face aux agressions de sa supérieure hiérarchique ainsi que «[t]olérance et promotion» du harcèlement moral de la part de l'administration et «[n]on respect de la procédure légale de licenciement». Elle accuse l'administration de ne pas lui avoir donné «le moyen pour se défendre», estimant que sa demande était «non fondée et sans objet», et d'avoir «toujours ignoré [s]on cas». Elle soutient que l'insistance de l'Organisation «à diriger toujours et seulement le cas sur le sujet du contrat de travail» prouve qu'elle «ne v[oulai]t pas faire sortir à la lumière un cas de harcèlement moral». Ce faisant, selon elle, l'UNESCO a

violé la circulaire administrative n° 2232 du 20 avril 2005 relative à la politique de lutte contre le harcèlement car, affirme-t-elle, depuis le début sa «réclamation» a toujours porté sur le harcèlement moral.

Enfin, la requérante considère que le Conseil d'appel a sous-estimé la gravité de son cas et que le montant de l'indemnité qu'il recommande de lui verser «n'est pas à la hauteur du dommage» qu'elle a subi.

Elle demande que l'UNESCO reconnaisse qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral et admette toutes les conséquences de celui-ci sur sa «dignité humaine et [sa] vie professionnelle», que le Directeur général et l'administration lui présentent ainsi qu'à ses collègues de la Division des relations publiques et des manifestations culturelles des excuses, que l'Organisation lui accorde une «vraie indemnité pour une réhabilitation personnelle et professionnelle» et qu'elle lui verse «une réparation économique de 120 000 euros», un «dédommagement» pour «les dommages moraux et humains» ainsi qu'une indemnité pour son «insertion professionnelle et personnelle à évaluer [par le Tribunal] sur un quota mensuel». Elle demande en outre l'audition de témoins.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO soutient que les conclusions de la requête portant sur un prétendu harcèlement moral sont irrecevables *ratione materiae* car elles ne satisfont pas à l'exigence d'épuisement des voies de recours interne : d'une part, les allégations de harcèlement sont sans lien avec la décision contestée par la requérante, qui est celle de ne pas renouveler son contrat de durée définie, et, d'autre part, la demande de dommages-intérêts au titre du prétendu harcèlement moral n'a pas été présentée devant le Conseil d'appel. Par ailleurs, la conclusion visant à ce que des excuses soient faites à des tiers est irrecevable *ratione personae* car, en vertu du principe de l'effet relatif des jugements, la requérante ne peut demander au Tribunal de céans d'ordonner à l'Organisation de présenter des excuses à des tierces personnes, fussent-elles membres ou anciens membres du personnel.

Sur le fond, l'Organisation affirme que la requérante ne saurait contester la légalité de la décision de ne pas renouveler son contrat de durée définie, qui est arrivé à terme le 31 mai 2001. La disposition 109.3 du Règlement du personnel prévoit en effet qu'«[u]n engagement de durée définie ou à titre temporaire prend fin, automatiquement et sans préavis ni indemnité, à la date fixée dans la lettre d'engagement».

A titre subsidiaire, la défenderesse souligne que, la circulaire administrative n° 2232 étant postérieure aux faits de l'espèce et n'ayant pas un caractère rétroactif, elle n'est manifestement pas applicable à la présente affaire. Elle ajoute que l'administration a toujours pris très au sérieux les accusations de harcèlement moral. Force est cependant de constater que la requérante n'apporte aucun élément de preuve de nature à étayer ses graves accusations. D'ailleurs, dans sa recommandation, le Conseil d'appel n'a pas estimé que le harcèlement était démontré. L'UNESCO fait observer que la carrière de la requérante n'a nullement été affectée par ses relations avec sa supérieure hiérarchique à la Division des relations publiques et des manifestations culturelles puisque, lorsque son contrat temporaire est arrivé à terme, elle a été nommée à un autre poste de grade égal pour une durée de deux ans. En définitive, selon la défenderesse, la requérante invite le Tribunal à entériner son point de vue sur les relations d'ordre émotionnel qu'elle entretenait avec sa supérieure hiérarchique. Or, fait-elle observer, le Tribunal ne saurait trancher en faveur de telle ou telle personne sur un plan strictement relationnel.

L'Organisation affirme que la requérante n'a jamais cherché à avertir l'administration d'un quelconque cas de harcèlement. Le seul litige que l'intéressée ait porté à la connaissance de l'administration est celui relatif à ses notes professionnelles, et il a été réglé suite à une médiation.

L'UNESCO souligne que la requérante avait été autorisée à partir en congé de maladie dans sa famille en Espagne pour le mois d'août 2000 uniquement. Toutefois, en dépit des promesses faites au médecin-chef de l'Organisation, elle n'est jamais revenue travailler. Elle a d'abord prétexté un examen de gynécologie-obstétrique et a ensuite cherché à prolonger son congé de maladie en envoyant mensuellement un certificat de son médecin en Espagne demandant une prolongation de son séjour sur place. Ces certificats, qui n'ont jamais fait état de diagnostics précis, ont néanmoins été acceptés «à titre humanitaire» par le médecin-chef de l'Organisation, même s'il s'interrogeait sur la nature réelle de la maladie de l'intéressée, sur la réalité des soins qui lui auraient été prodigués (et non remboursés) et sur les raisons véritables de son séjour en Espagne. Les certificats en question n'ayant plus été acceptés à partir du 30 avril 2001, la requérante a cessé d'être autorisée à s'absenter pour congé de maladie le 1^{er} mai 2001. Il s'ensuit qu'à la date d'expiration de son contrat le 31 mai 2001, elle n'était pas en congé de maladie.

La défenderesse rejette «l'allégation formulée *a posteriori* par la requérante pour imputer les raisons de sa maladie à son travail à l'UNESCO». Elle soutient que rien dans sa requête ne permet d'établir un lien entre les problèmes de santé physique et mentale passés et actuels dont elle fait état et ses conditions de travail lorsqu'elle exerçait ses

fonctions au sein de l'Organisation. Elle souligne qu'à aucun moment l'intéressée n'a adressé au Comité consultatif en matière d'indemnisation une demande d'indemnisation pour une maladie due à ses fonctions. Elle admet toutefois qu'il est regrettable que l'administration n'ait pas conduit une enquête médicale tant en France qu'en Espagne pour confronter la requérante à des expertises qui auraient pu confirmer les avis du médecin chef de l'UNESCO. Mais, ajoute-t-elle, en tout état de cause, «les désagréments que la requérante a prétendument subis en raison de la notification de l'expiration de son acte d'engagement ont été largement compensés par la décision du Directeur général du 16 janvier 2006». Selon l'Organisation, en acceptant la recommandation du Conseil d'appel, le Directeur général a porté à un total de neuf mois de salaire l'indemnisation qui a été accordée à la requérante, allant donc bien au-delà des obligations de l'Organisation à l'égard de l'intéressée.

D. Dans sa réplique, la requérante déclare regretter d'avoir renoncé à saisir le Comité des rapports au sujet de ses notes professionnelles et de s'être laissée intimider. Elle rejette l'accusation de l'Organisation selon laquelle elle aurait refusé de revenir travailler puisque ses certificats médicaux ont été acceptés jusqu'au 30 avril 2001. Elle affirme qu'elle n'a jamais été informée que lesdits certificats ne seraient plus acceptés à partir de cette date et qu'elle ne l'a su qu'en prenant connaissance de la réponse de la défenderesse. Elle se demande «de quel diagnostic précis le médecin chef de l'Organisation avait besoin pour déterminer le harcèlement moral» car «[i]l sait bien que [s]es certificats parlent d'un bouleversement anxieux dépressif avec symptômes psychosomatiques réactifs à un conflit au travail». Elle considère qu'il est inacceptable qu'on lui reproche à présent que ses certificats ne comportaient pas de diagnostic précis alors qu'aucune demande de clarification n'a été adressée à ses médecins en Espagne.

La requérante affirme ne pas comprendre l'indemnisation «complémentaire» que lui a accordée le Directeur général. Selon elle, si l'Organisation lui a accordé une indemnisation pour dommage moral, c'est qu'elle reconnaît l'existence d'un tel dommage. Cependant, elle conteste que les dommages qu'elle a subis aient été «largement compensés».

Revenant sur les conditions dans lesquelles son «licenciement» est intervenu alors qu'elle se trouvait en congé de maladie, elle considère que l'Organisation a porté atteinte à ses «droits humains» et qu'elle doit réparer tous les dommages qu'elle lui a causés. Elle réaffirme que la décision qu'elle a contestée devant le Conseil d'appel n'était pas celle de ne pas renouveler son contrat de durée définie et que sa réclamation a toujours porté sur le harcèlement moral. Elle conteste qu'elle présente de nouvelles conclusions.

Elle fait valoir que, même si la circulaire n° 2232 n'a pas un caractère rétroactif, c'est à la hiérarchie de prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

La requérante explique que, si elle n'a pas saisi le Comité consultatif en matière d'indemnisation, c'est parce qu'elle ne connaissait pas tous ses droits et obligations. D'ailleurs, fait-elle observer, la réglementation en vigueur prévoit que les demandes d'indemnisation doivent être présentées dans les quatre mois qui suivent l'accident, la manifestation et le diagnostic de la maladie et elle se demande comment ces conditions peuvent être remplies dans un cas de harcèlement moral.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO réaffirme que la requérante n'a jamais introduit de plainte pour harcèlement. Elle relève que la hiérarchie a, quant à elle, fait son devoir puisque, saisie d'une contestation de notes professionnelles, elle a pris les mesures nécessaires pour régler le litige par médiation, dans l'esprit de la politique prévue par la circulaire n° 2232 avant même son entrée en vigueur.

Selon la défenderesse, c'est la «situation personnelle [de la requérante] qui pourrait expliquer et même être le fondement de son état de souffrance et de fragilité psychologique».

L'UNESCO soutient qu'elle était parfaitement dans son droit de ne plus accepter les certificats de la requérante et déclare qu'«il est plus que probable que la requérante n'a jamais réellement eu l'intention de revenir travailler et qu'elle a tenté [...] d'imputer au Service médical une responsabilité quant à la prolongation de sa maladie et l'absence de communication».

Elle souligne qu'en l'espèce il ne s'agit pas d'un licenciement et soutient que la requérante ne peut pas invoquer le fait qu'elle était malade à la fin de son contrat pour prétendre avoir droit au renouvellement de celui-ci. Elle précise que l'indemnité de trois mois de salaire accordée à la requérante l'a été «à titre exceptionnel, dans un souci de bienveillance à son égard [...] et à titre de règlement de sa réclamation qui portait surtout sur l'information de

non renouvellement arrivée tardivement à destination». Elle rappelle également que, suivant la recommandation du Conseil d'appel, elle a augmenté l'indemnité susmentionnée en raison du préjudice moral que la requérante a subi du fait de l'absence d'investigation adéquate par l'administration. Ce faisant, elle «a reconnu qu'elle a[vait] commis une erreur de gestion», mais elle n'a pas «à justifier davantage son choix de suivre les recommandations du Conseil d'appel».

Enfin, l'UNESCO rejette la justification fournie par la requérante au sujet du Comité consultatif en matière d'indemnisation, car le document exposant la procédure d'indemnisation lui avait été remis au moment de son entrée en fonction.

CONSIDÈRE :

1. La requérante se plaint du harcèlement moral dont elle aurait été victime lors de son passage à la Division des relations publiques et des manifestations culturelles, qui n'aurait donné lieu à aucune réaction de la part de l'administration et aurait été à l'origine de la dégradation de sa santé physique et morale. Elle a formulé ces griefs dans les conclusions de sa «requête détaillée» du 31 octobre 2001.

La défenderesse a soutenu devant le Conseil d'appel qui a examiné cette requête que la requérante n'avait jamais saisi formellement l'administration pour se plaindre de harcèlement moral et qu'en tout état de cause elle ne voyait aucun lien de causalité entre ces allégations et le recours de la requérante. Elle a ajouté que, lors de son congé de maladie passé en Espagne, la requérante n'avait jamais informé son supérieur hiérarchique de ses allégations de harcèlement ni soulevé la question d'un possible lien de causalité entre son état de santé et le harcèlement allégué.

La défenderesse concluait au rejet du recours au motif qu'il n'était pas fondé en fait et en droit, et qu'il était dépourvu d'objet dès lors que l'administration avait accédé à la demande de la requérante en lui accordant à titre exceptionnel l'indemnité de trois mois qu'elle réclamait.

Dans son avis du 7 décembre 2005, le Conseil d'appel a considéré que «l'expiration du contrat d'une durée de deux ans de l'intéressée le 31 mai 2001 n'[était] affectée d'aucun vice». Il a recommandé l'octroi d'une indemnité égale à six mois du salaire qu'elle percevait en avril 2001 pour le tort moral subi compte tenu des défaillances de l'administration dans l'évaluation des services de la requérante conformément aux dispositions en vigueur et de l'absence d'investigation concernant ses allégations de harcèlement.

Par lettre du 16 janvier 2006, le Directeur général a informé la requérante qu'il acceptait la recommandation du Conseil d'appel de lui accorder un complément d'indemnisation de six mois, non sans insister sur le fait que «cette décision [était] également motivée par le désir de régler cette affaire avec humanité et à titre définitif». Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans par une requête déposée le 12 avril 2006.

2. Les conclusions de la requérante sont exposées sous B ci dessus. Elle soutient que, si la défenderesse lui avait fait justice en temps voulu face au harcèlement dont elle déclare avoir été l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique, elle n'aurait pas une carrière professionnelle tronquée et une santé déficiente, mais aurait pu continuer sa carrière au sein de l'Organisation.

Elle affirme que cette expérience de harcèlement moral, les cinq années pendant lesquelles elle a eu des problèmes de santé, ainsi que le temps et l'énergie qu'elle a dépensés pour obtenir que justice soit faite l'ont éloignée du milieu professionnel et qu'avec sa santé fragilisée et ses désordres psychologiques elle a perdu toute confiance en elle. Elle ajoute qu'elle s'est rendue à plusieurs entretiens d'embauche pour des postes correspondant à son profil mais qu'en fin de compte elle ne souhaitait pas être engagée par «frilosité» du fait de l'expérience vécue à l'UNESCO.

Elle dit suivre encore aujourd'hui une psychothérapie.

Sur la recevabilité

3. La défenderesse oppose aux conclusions de la requête portant sur le harcèlement moral une fin de non recevoir au motif qu'elles ne satisfont pas à l'exigence d'épuisement des moyens de recours interne. Elle prétend que la décision contestée par la requérante devant le Conseil d'appel est celle de ne pas renouveler son contrat de durée définie. La requérante ne saurait, par conséquent, présenter de nouvelles conclusions relatives à

des dommages intérêts en raison du harcèlement moral dont elle prétend avoir été victime.

Elle précise, d'une part, que les allégations de harcèlement moral sont sans lien avec la décision contestée par la requérante qui est celle de ne pas renouveler son contrat de durée définie et, d'autre part, que la demande de dommages intérêts au titre du prétendu harcèlement moral n'a pas été présentée devant le Conseil d'appel et ne saurait, en conséquence, être considérée sur le fond par le Tribunal de céans.

Le Tribunal est d'avis, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, que la requérante avait bien formulé devant le Conseil d'appel une demande d'indemnisation pour le préjudice subi du fait du harcèlement moral dont elle aurait été victime lorsqu'elle travaillait à la Division des relations publiques et des manifestations culturelles. C'est la raison pour laquelle le Conseil d'appel a mentionné dans son avis que la requérante avait aussi estimé avoir droit à une indemnité au vu du harcèlement dont elle affirmait avoir été victime lorsqu'elle était en service au sein de cette division de juillet 1998 à mai 1999. Cette fin de non recevoir ne peut donc être retenue.

Cela étant, le Tribunal ne se prononcera que sur les conclusions formulées de manière précise et sur les demandes relevant de sa compétence en application de l'article II de son Statut.

4. La défenderesse soutient également qu'en vertu du principe de l'effet relatif des jugements, la requérante ne peut demander au Tribunal de céans de lui ordonner de présenter des excuses à des tierces personnes, fussent-elles membres ou anciens membres du personnel.

Elle demande, à titre subsidiaire, de constater que la requérante est mal fondée en fait et en droit à soutenir qu'elle a été victime de harcèlement moral ou qu'elle a notifié à l'administration un cas de harcèlement moral.

Au vu des précisions données par la requérante qui affirme que c'est son cas personnel qu'elle défend, et non celui de tierces personnes, le Tribunal estime inutile de se prononcer sur cette fin de non recevoir *ratione personae*.

Sur le fond

5. Le Tribunal retient que la requérante demande principalement la réparation du préjudice moral et matériel qu'elle aurait subi du fait du harcèlement moral dont elle aurait été victime et qui aurait occasionné la détérioration de sa santé, causant par là même la perte de son emploi et le handicap dont elle souffre encore.

La question à poser est dès lors celle de savoir si la requérante avait dénoncé à l'administration un quelconque harcèlement moral qui aurait justifié la mise en œuvre d'une procédure d'enquête objective.

6. L'analyse des pièces du dossier révèle que la requérante avait bien dénoncé un harcèlement moral dont elle aurait été victime lorsqu'elle était en service à la Division des relations publiques et des manifestations culturelles. Cela a été confirmé par le Conseil d'appel qui, dans son rapport, a reproché à l'administration de n'avoir pas fait procéder à des investigations aux fins de déterminer le caractère sérieux ou non des allégations de harcèlement moral, et a recommandé pour cela l'octroi d'une indemnité équivalente à six mois du salaire qu'elle percevait en avril 2001. Et, surtout, c'est la défenderesse elle-même qui fait observer que «si l'administration a décidé de suivre [l]es recommandations [du Conseil d'appel], c'est qu'elle a reconnu et accepté les raisons qui ont conduit à ces conclusions».

Elle ajoute qu'elle n'a pas à justifier davantage son choix de suivre les recommandations du Conseil d'appel et que la conclusion qui s'impose est qu'en suivant lesdites recommandations elle «a implicitement reconnu qu'elle a commis une erreur de gestion en ne procédant pas à une enquête concernant tant les relations entre la requérante et la personne accusée de harcèlement administratif [...] que l'authenticité des certificats médicaux envoyés de l'étranger pour justifier une absence d'un service autre que celui qui était le lieu du prétendu harcèlement».

7. L'on peut retenir de ce qui précède que la requérante avait bien porté des accusations de harcèlement contre sa supérieure hiérarchique et que la défenderesse, qui avait dès lors l'obligation d'ordonner une enquête objective sur le bien fondé de ses accusations, s'en était abstenue, se contentant simplement de déplorer le fait de n'avoir pas procédé à des investigations.

En n'ayant pas effectué d'enquête pour établir le bien fondé d'accusations d'une telle gravité, la défenderesse a manqué à son obligation de sollicitude envers un de ses agents et à son devoir de bonne gestion, et a privé de ce fait la requérante de son droit d'être mise dans des conditions lui permettant d'apporter la preuve de ses

allégations. Cette attitude a pu occasionner un préjudice grave que l'indemnisation accordée sur proposition du Conseil d'appel ne répare pas entièrement.

8. La requérante demande qu'il soit tenu compte de la lenteur de la procédure de recours interne dans la détermination de la réparation qu'elle estime lui être due.

Si l'on retient que l'avis d'appel a été introduit le 18 septembre 2001 et complété le 31 octobre 2001 par la «requête détaillée» et que la décision définitive n'est intervenue que le 16 janvier 2006, l'on peut en déduire que c'est à juste titre que la requérante se plaint de la lenteur excessive de la procédure de recours interne, l'Organisation ne donnant à ce sujet aucune explication de nature à justifier ce retard.

9. Il résulte de l'ensemble des éléments du dossier que la requérante a subi un préjudice qu'il convient de réparer. Compte tenu du fait qu'elle ne bénéficiait que d'un contrat d'une durée de deux ans qui est arrivé à échéance, l'allocation d'une somme équivalente à deux ans de salaire paraît équitable pour la réparation du préjudice subi, toutes causes confondues, déduction faite des six mois de salaire déjà accordés.

10. La requérante a droit à la somme de 2 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La défenderesse versera à la requérante une somme équivalente à deux ans de salaire, toutes causes de préjudice confondues, comme il est dit au considérant 9 ci dessus.
3. Elle lui versera également la somme de 2 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 3 mai 2007, par M. Seydou Ba, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Claude Rouiller, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Claude Rouiller

Catherine Comtet