

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**116<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3286**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> E. S. le 28 juillet 2011 et régularisée le 21 octobre, et la deuxième requête déposée le 28 juillet 2011 et régularisée le 21 octobre 2011, la réponse unique de l'Agence du 6 février 2012, la réplique unique de la requérante du 4 mai et la duplique unique de l'AIEA du 8 août 2012;

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

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante est entrée au service de l'AIEA en mars 2007 au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans en qualité de chef de la section de radiobiologie appliquée et de radiothérapie de la Division de la santé humaine au Département des sciences et des applications nucléaires. Elle fut recrutée au grade P-5 et son engagement était assujéti à une période de stage d'un an.

Le 30 janvier 2008, le directeur de la Division des ressources humaines l'informa qu'en application de la politique en matière de

stage de l'Agence le Directeur général avait décidé de confirmer son engagement. Il ajoutait néanmoins que le Directeur général était préoccupé par les problèmes apparents décelés par son supérieur hiérarchique concernant son travail et escomptait que ces problèmes seraient réglés. Le jour-même, la requérante écrivit au directeur de la Division des ressources humaines pour se plaindre d'être harcelée par son supérieur hiérarchique M. A., directeur de la Division de la santé humaine. Elle indiquait qu'au cours d'un entretien, en novembre 2007, cette personne avait élevé la voix contre elle devant d'autres membres du jury et devant un candidat. Elle ajouta que, ce même mois, il lui avait demandé de démissionner en disant qu'elle se verrait ainsi épargner l'embarras d'être renvoyée car sa secrétaire s'était plainte plusieurs fois de son comportement. Il était également entré dans son bureau en janvier 2008 en criant des obscénités et en la menaçant de ne rien approuver qui viendrait d'elle ou de sa section.

Le 31 janvier 2008, le supérieur hiérarchique de la requérante écrivit au directeur de la Division des ressources humaines pour introduire contre elle une plainte officielle pour harcèlement. Il soutenait qu'elle avait délibérément déformé certaines de ses observations et qu'elle avait fait de fausses déclarations pour fabriquer de faux arguments portant atteinte à sa réputation. La requérante introduisit, à son tour, une plainte officielle contre son supérieur hiérarchique le 1<sup>er</sup> février 2008. Celui-ci quitta l'AIEA en juin 2008 et un nouveau directeur de la Division de la santé humaine fut nommé à l'automne 2008.

Le directeur de la Division des ressources humaines écrivit deux mémorandums à la requérante le 7 mai 2009. Le premier concernait sa réclamation au sujet de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement. Dans le deuxième, le directeur rappelait en détail les réunions que la requérante avait eues soit avec lui-même, soit avec son supérieur hiérarchique, au sujet de son travail. Il faisait observer en particulier que des membres de l'équipe de la requérante s'étaient plaints à lui du comportement de cette dernière en soutenant par exemple qu'elle s'était attribuée le crédit de tâches accomplies par d'autres, mais également qu'elle avait porté des accusations de faute grave contre cinq de ses six collaborateurs. Il l'informait que, à son avis, son

comportement professionnel ne répondait pas aux attentes de l'Agence pour ce qui est de ses qualités de chef, de son professionnalisme et de sa gestion, et qu'il avait conseillé au Directeur général adjoint chargé du Département des sciences et des applications nucléaires et au directeur de la Division de la santé humaine de lui adresser un avertissement formel, en application de la disposition 3.06.4 du Règlement du personnel concernant les services insatisfaisants. La requérante répondit le 8 mai au directeur de la Division des ressources humaines que ses allégations de services insatisfaisants n'étaient pas étayées et qu'aucune réunion constructive n'avait eu lieu avec les collaborateurs qui étaient censés s'être plaints de son comportement. Elle demandait qu'une réunion soit organisée avec eux et qu'ensuite une enquête en bonne et due forme soit menée. Elle demandait que, dans l'intervalle, tous les dossiers concernant cette question restent ouverts.

Par une lettre du 20 mai 2009 que la requérante reçut le 27 mai, le directeur de la Division des ressources humaines l'informa que son engagement viendrait à expiration le 3 mars 2010 conformément à sa lettre d'engagement et à la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Le 13 octobre 2009, la requérante écrivit au Directeur général pour signaler qu'elle n'avait toujours pas reçu d'avis de prolongation de son engagement comme elle l'escomptait en vertu du paragraphe 2 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, où il était prévu qu'un engagement initial pouvait être prolongé de deux ans si l'Agence continuait d'avoir besoin des services du fonctionnaire et que le travail et la conduite de ce dernier continuaient de répondre au niveau requis. Elle se demandait si l'absence de notification avait un rapport avec le fait que ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 n'étaient pas finalisés. Elle lui demandait de lui faire savoir si une décision avait déjà été prise en ce qui concernait la prolongation de son engagement.

La requérante écrivit de nouveau au Directeur général le 11 décembre 2009 pour demander «des éclaircissements et une décision» concernant le fait que l'Agence n'avait pas donné suite à sa plainte officielle pour harcèlement, n'avait pas finalisé ses rapports

d'évaluation pour 2007 et 2008 et avait décidé de ne pas prolonger son engagement. Selon elle, la décision de non-prolongation avait été prise en violation du paragraphe 2 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel étant donné qu'elle avait «trois années d'excellents services» à son actif. Le Directeur général répondit dans une lettre du 18 décembre 2009 que la décision de non-prolongation avait été prise le 20 mai 2009 en raison de services insatisfaisants, ce qui était conforme au paragraphe 2 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Il relevait également que plusieurs discussions avaient déjà eu lieu entre elle, le directeur de la Division de la santé humaine, le directeur de la Division des ressources humaines et le représentant du Conseil du personnel au sujet de ses allégations de harcèlement, et que, durant la dernière réunion qui s'était tenue le 21 juillet 2009, elle avait demandé que la Division des ressources humaines maintienne «le dossier ouvert pour le moment» mais qu'aucune suite ne soit donnée. Sur cette base, le Directeur général disait qu'il ne voyait pas quelle autre suite pouvait être donnée à ses allégations de harcèlement.

Le 23 décembre 2009, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours, puis un autre recours le 17 janvier 2010. Elle contestait la décision de ne pas prolonger son engagement et la décision de ne pas enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Elle reprochait à l'Agence de ne pas appliquer les règles en vigueur concernant l'évaluation des services insatisfaisants reprochés à un fonctionnaire et de ne pas avoir cherché à régler la situation concernant ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008.

Le 26 janvier 2010, la requérante écrivit un mémorandum au directeur du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) pour demander qu'une enquête soit entreprise afin d'établir que les accusations de faute portées à son encontre par le directeur de la Division des ressources humaines dans son mémorandum du 7 mai 2009 étaient fausses.

Dans son rapport du 30 mars 2011, la Commission paritaire de recours estima que l'administration n'avait pas enquêté convenablement sur la plainte pour harcèlement que la requérante avait déposée au

début de 2008, comme l'exigeaient les appendices E et G du Statut et du Règlement du personnel. Elle n'avait pas non plus donné d'indications claires sur la manière dont la plainte de la requérante serait examinée. La Commission a ajouté que, même si le supérieur hiérarchique concerné avait quitté l'Agence en juin 2008, celle-ci était responsable des actes de ce fonctionnaire dans la mesure où ceux-ci pouvaient toujours avoir des effets préjudiciables à la requérante. La Commission estimait également que l'administration n'avait pas appliqué les règles en vigueur concernant l'évaluation du travail de la requérante, notamment en ne veillant pas à ce que ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 soient établis dans les délais requis. S'agissant du caractère insatisfaisant du travail de la requérante, la Commission estimait que l'on ne voyait pas clairement si la procédure suivie par l'administration était officielle ou officieuse. Elle recommanda donc que le Directeur général reconsidère sa position en ce qui concerne l'évaluation du travail de la requérante et ses allégations de harcèlement. Elle estimait en outre que la requérante n'avait pas contesté dans le délai prescrit de deux mois la lettre du 20 mai 2009 par laquelle elle était informée que son engagement expirerait le 3 mars 2010 et recommanda donc de rejeter le recours comme étant frappé de forclusion dans la mesure où la requérante y contestait la décision de ne pas prolonger son engagement.

Par lettre du 28 avril 2011, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours comme étant frappé de forclusion dans la mesure où ce recours portait sur la décision de ne pas prolonger son engagement. En ce qui concernait sa plainte pour harcèlement et «l'examen de [son] travail», il avait décidé de renoncer à faire des observations en attendant que l'OIOS examine le mémorandum du 26 janvier 2010 que la requérante avait adressé au directeur de l'OIOS. Il ajoutait néanmoins qu'en demandant à la Commission paritaire de recours d'examiner la question du caractère insatisfaisant de son travail, la requérante allait au-delà de sa demande initiale. Le Directeur général ajoutait que les rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 avaient finalement été établis. Telle est la décision que la requérante attaque dans sa première requête devant le Tribunal.

Le 15 juin 2011, le directeur de l'OIOS informa la requérante que l'analyse préliminaire des questions qu'elle avait soulevées dans son mémorandum du 26 janvier 2010 était achevée. Il expliquait que cette procédure préliminaire n'avait commencé qu'après que la Commission paritaire de recours eût publié son rapport à la fin mars 2011 et que l'OIOS avait examiné toutes les preuves fournies. Elle concluait que les «accusations» formulées par le directeur de la Division des ressources humaines dans son mémorandum du 7 mai 2009 n'étaient pas malveillantes. À son avis, le mémorandum montrait simplement que l'administration avait vérifié sur pièces une série de faits concernant le travail de la requérante pour étayer son point de vue selon lequel celle-ci ne travaillait pas de manière satisfaisante.

Par lettre du 11 juillet 2011, le Directeur général informa la requérante que, sur la base de l'examen de l'OIOS, il ne voyait aucune raison d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce qu'il réexamine les allégations de harcèlement. Il décidait donc de maintenir sa décision du 18 décembre 2009, selon laquelle les mesures prises par l'administration au sujet de la plainte pour harcèlement de la requérante étaient adéquates et conformes aux instructions qu'elle avait données à l'époque. Il confirmait sa décision antérieure selon laquelle les conclusions de la requérante au sujet du caractère insatisfaisant de son travail étaient irrecevables car elles ne les avaient pas présentées dans sa demande initiale de réexamen du 11 décembre 2009. Il estimait que la Commission paritaire de recours avait eu tort d'examiner cette question. Telle est la décision que la requérante attaque dans sa deuxième requête.

B. La requérante soutient que ses deux requêtes devraient être jointes dans la mesure où elles soulèvent des questions de fait et de droit qui sont en lien les unes avec les autres. Elle conteste la conclusion du Directeur général, selon laquelle sa demande concernant la décision de ne pas prolonger son engagement était irrecevable car frappée de forclusion. Elle fait valoir qu'il n'était pas dit dans la lettre du 20 mai 2009 émanant du directeur de la Division des ressources humaines que le Directeur général avait pris une décision au sujet de la prolongation de son engagement. Cette lettre fournissait simplement des

informations sur la date d'expiration de son engagement et ne saurait donc être considérée comme un avis de non-prolongation. Elle soutient avoir été informée pour la première fois de la décision de non-prolongation par le mémorandum du 25 novembre 2009, dans lequel son supérieur disait que ni lui-même ni le Directeur général adjoint chargé du Département des sciences et des applications nucléaires n'avaient «le pouvoir de modifier la décision figurant dans la lettre que [lui] avait adressée [le directeur de] la Division des ressources humaines [...] en date du 20 mai 2009». Elle ajoute que, si le Tribunal estime que la lettre du 20 mai 2009 constitue une décision administrative, il faudrait, en raison des circonstances exceptionnelles dans lesquelles elle se trouvait, ignorer le délai qui est prévu pour valablement la contester. En effet, la façon dont l'administration a traité son affaire lui a causé du stress et du désarroi et elle a dû demander pour cette raison l'aide d'un médecin entre mai et juillet 2009. Elle ajoute qu'elle a reçu des «messages contradictoires» de la direction qui montrent que la situation n'était pas claire. Par exemple, dans un mémorandum du 7 mai 2009, le directeur de la Division des ressources humaines l'avait informée qu'il avait conseillé à son supérieur de l'aviser officiellement de ses lacunes, mais aucun avertissement ne lui a jamais été adressé.

Elle soulève également une objection contre la décision du Directeur général, selon laquelle sa demande relative à la non-application par l'administration des procédures prévues en cas de travail insatisfaisant est irrecevable. Elle prétend avoir mentionné, dans sa demande de réexamen, les communications et les réunions qu'elle avait eues avec la Division des ressources humaines au sujet de ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008, et qui portaient également sur les services insatisfaisants qui lui étaient reprochés. Aussi sa demande de réexamen pourrait-elle objectivement être interprétée comme contestant le fait que l'administration n'avait pas appliqué les procédures prévues en cas de services insatisfaisants.

Sur le fond, elle soutient que la décision de ne pas prolonger son engagement était viciée. Il était illicite d'imposer une sanction de non-prolongation étant donné que ses rapports d'évaluation pour 2007

et 2008 n'avaient pas encore été établis et que les procédures applicables en cas de services insatisfaisants n'avaient pas été suivies. Sur ce dernier point, elle souligne que, d'après les points A et B de la disposition 3.06.4, un fonctionnaire dont le travail ne donne pas satisfaction doit, dans un premier temps, recevoir un avertissement écrit, puis des réunions de supervision doivent être programmées régulièrement, au moins tous les mois, et des comptes rendus de ces réunions doivent être versés au dossier personnel du fonctionnaire concerné. Les points D et E prévoient qu'un fonctionnaire qui ne satisfait pas au niveau requis de prestations dans un délai de trois mois doit recevoir un deuxième avertissement et, si aucune amélioration ne se produit dans les trois mois suivants, d'autres mesures peuvent être prises à son encontre, y compris la non-prolongation de son contrat. La requérante indique en outre que, selon la jurisprudence du Tribunal, les observations que formule une organisation dans le cadre d'un avertissement doivent être libellées de manière à ne laisser aucun doute dans l'esprit du fonctionnaire concerné quant à la gravité de cet avertissement et au fait que, si son travail ne s'améliore pas, le risque est que son engagement ne soit pas prolongé. Elle souligne qu'aucun avertissement formel ne lui a été adressé et qu'elle a reçu des informations peu claires sur la question de savoir si elle fournissait ou non des services satisfaisants.

La requérante reproche à l'Agence de ne pas avoir enquêté sur sa plainte interne pour harcèlement. Selon elle, le directeur de la Division des ressources humaines, en refusant de suivre les procédures applicables en la matière, la privait de la possibilité de prouver ses allégations et a donc commis un détournement de pouvoir. Elle fait observer que, d'après la jurisprudence, une organisation doit enquêter minutieusement sur des allégations de harcèlement, car il s'agit là d'une question grave, et doit protéger la victime. Elle allègue une irrégularité de procédure en ce que le directeur de la Division des ressources humaines n'a pas donné suite à sa plainte interne pour harcèlement, violant ainsi l'appendice G du Statut et du Règlement du personnel, selon lequel ce directeur est tenu de soumettre la question au directeur général adjoint chargé du Département de la gestion, qui décide alors des mesures à prendre. La requérante reconnaît



néanmoins que, dans le cas d'espèce, le directeur de la Division des ressources humaines, qu'elle avait accusé de harcèlement, ne pouvait pas réexaminer la question, mais elle fait valoir qu'un autre fonctionnaire aurait pu entreprendre l'examen initial prévu par l'appendice G. Elle demande au Tribunal de confirmer les conclusions de la Commission paritaire de recours qui a estimé inacceptable la déclaration du Directeur général du 18 décembre 2009 selon laquelle «il était difficile de voir quelle autre suite pouvait être donnée» à ses allégations de harcèlement. Elle demande également «sa réhabilitation personnelle et la restauration de sa réputation professionnelle» en soutenant que les mesures prises par l'administration l'ont humiliée et que, de ce fait, elle a enduré un grave stress émotionnel.

Enfin, la requérante se plaint du retard excessif pris dans l'établissement de ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 et soutient que l'Agence n'a pas enquêté sur les allégations de faute qui avaient été formulées à son égard dans ses rapports.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les décisions attaquées et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent aux traitements et aux indemnités qu'elle aurait perçus si son engagement avait été prolongé de deux ans. Les dommages-intérêts pour tort matériel devraient également inclure le versement d'une somme équivalant aux contributions que l'Agence aurait versées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies si son engagement avait été prolongé de deux ans assortie d'intérêts à compter des dates d'échéance. Elle réclame des dommages-intérêts supplémentaires pour tort matériel pour «la perte d'une meilleure capacité de gain et la réduction de ses perspectives d'emploi» ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et des dommages-intérêts exemplaires. De plus, elle réclame les dépens. Enfin, elle demande que tout document lui faisant grief soit retiré de son dossier personnel.

C. L'AIEA n'a pas d'objection contre la demande de jonction des requêtes. Elle soutient que la requête est irrecevable en ce qu'elle porte sur la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante.

Le 27 mai 2009, celle-ci a reçu la décision de non-prolongation du 20 mai et, conformément au paragraphe 1 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, elle avait jusqu'au 27 juillet 2009 pour la contester, ce qu'elle n'a pas fait; sa requête à cet égard est donc frappée de forclusion. L'AIEA affirme que la requérante connaissait la date d'expiration de son engagement depuis le moment où elle avait reçu sa lettre d'engagement. De plus, la lettre du 20 mai faisait expressément référence à son départ en indiquant qu'elle était invitée à prendre contact avec la Division des ressources humaines si elle avait besoin d'un quelconque renseignement au sujet des «dispositions concernant [son] départ». L'AIEA ajoute que, le 19 mai, le supérieur hiérarchique de la requérante a informé cette dernière verbalement de la décision de ne pas prolonger son engagement. L'Agence soutient en outre que la conclusion, selon laquelle elle n'aurait pas suivi les procédures prévues en cas de services insatisfaisants, n'avait pas été formulée dans la demande de réexamen que la requérante a soumise au Directeur général le 11 décembre 2009; cette conclusion est donc également irrecevable.

Sur le fond, l'AIEA indique que la décision de non-prolongation a été prise conformément aux règles applicables et qu'il était clairement indiqué dans la lettre d'engagement de la requérante qu'elle était nommée pour un contrat de durée déterminée de trois ans qui ne lui permettait pas d'escompter un renouvellement ni une conversion en un autre type d'engagement. L'Agence ajoute que les décisions de non-prolongation relèvent de son pouvoir discrétionnaire. En ce qui concerne l'argument selon lequel elle n'aurait pas suivi les procédures prévues en cas de services insatisfaisants, elle soutient que l'argument doit être rejeté car ces procédures n'ont jamais été officiellement engagées.

L'AIEA rejette les allégations de harcèlement comme étant dénuées de fondement mais affirme qu'elles ont été prises au sérieux et traitées promptement : tout d'abord de manière informelle, puis par l'OIOS, qui a enquêté sur la question. L'OIOS a conclu que les allégations n'étaient pas fondées et n'a décelé aucune faute de la part de l'Agence. L'AIEA soutient que la conduite reprochée ne pouvait

être raisonnablement qualifiée de harcèlement, selon la définition qu'en donne le Manuel administratif.

L'AIEA affirme avoir agi de bonne foi pour régler les questions relatives aux rapports d'évaluation de la requérante pour 2007 et 2008 et que le retard qui lui était reproché à cet égard est en partie dû au fait que la requérante n'a pas répondu à certaines des propositions formulées par le directeur de la Division des ressources humaines.

L'Agence soutient que la demande de la requérante, qui souhaite que tout document lui faisant grief soit retiré de son dossier personnel, n'a plus d'objet car il n'y a plus dans ce dossier de documents préjudiciables pouvant être retirés. L'AIEA soutient également que la demande de dommages-intérêts pour tort matériel doit être rejetée car la requérante ne pouvait raisonnablement escompter aucun renouvellement comme il ressortait clairement de sa lettre d'engagement. La demande de dommages-intérêts pour tort moral devrait également être rejetée car la requérante n'a pas prouvé qu'elle a subi un grave préjudice par suite des mesures prises par l'Agence.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient qu'elle a été stigmatisée et victime de représailles parce qu'elle avait formulé des allégations de harcèlement à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Répondant à l'affirmation de l'Agence selon laquelle ses allégations de harcèlement étaient dénuées de fondement, elle répète que son supérieur hiérarchique lui a demandé de démissionner afin d'éviter l'embarras d'être renvoyée, qu'il l'a humiliée en présence d'autres fonctionnaires, qu'il lui a crié des obscénités à son égard, qu'il a menacé de ne rien approuver qui viendraient d'elle ou de son service et qu'il a déchiré un document qu'elle écrivait. Elle nie être responsable d'un quelconque retard dans le règlement de la question des rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 et souligne que la Commission paritaire de recours n'a trouvé aucune raison pour expliquer que l'administration n'ait pas engagé plus tôt ce processus de règlement.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position. Elle réaffirme que la requérante n'a pas fourni de détails pour étayer ses allégations

de harcèlement; elle n'a pas précisé la nature du harcèlement ni les circonstances dans lesquelles il aurait eu lieu.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a commencé à travailler à l'AIEA en 2004. Le 4 mars 2007, elle a entamé un contrat de durée déterminée de trois ans au poste de chef de la section de radiobiologie appliquée et de radiothérapie à la Division de la santé humaine. Son engagement était assujéti à une période de stage d'un an. Il venait à expiration le 3 mars 2010 et, dans la lettre d'engagement, la requérante était informée que cet engagement «ne lui permettait pas d'escompter un renouvellement ou une conversion en un autre type d'engagement».

2. Comme il s'est avéré, le contrat est arrivé à expiration mais n'a pas été renouvelé. À l'époque de son engagement, le supérieur hiérarchique direct de la requérante était M. A., le directeur de la Division de la santé humaine. Des tensions sont apparues dans les relations de travail entre la requérante et M. A., ce qui a eu certaines conséquences, qui seront examinées en détail ci-après.

3. Le 18 décembre 2009, le Directeur général a écrit à la requérante. Dans sa lettre, il abordait trois questions. La première concernait une demande qu'elle avait soumise pour que soit examinée une plainte pour harcèlement qu'elle avait formulée à l'encontre de M. A. La deuxième concernait une demande de finalisation de ses rapports d'évaluation pour 2007 et 2008. La troisième concernait le non-renouvellement de son contrat. La requérante n'a pas été satisfaite de sa réponse et, le 23 décembre 2009, elle a saisi la Commission paritaire de recours.

4. Le 17 janvier 2010, la requérante a introduit un autre recours auprès de la Commission contre ce qu'elle décrivait comme la décision du directeur de la Division des ressources humaines du 5 janvier 2010 de ne pas enquêter sur sa plainte pour harcèlement et certaines questions qui s'y rapportaient.

5. La Commission paritaire de recours a fait rapport au Directeur général le 30 mars 2011. Elle lui recommandait de réexaminer sa position au sujet des plaintes de la requérante en matière de harcèlement et d'évaluation de son travail car elle estimait que l'administration n'avait traité aucune des deux questions de manière satisfaisante. S'agissant de la plainte de la requérante au sujet de la non-prolongation de son contrat, la Commission concluait que le recours était frappé de forclusion.

6. Le 28 avril 2011, le Directeur général a écrit à la requérante pour l'informer qu'il pensait lui aussi que le recours concernant la non-prolongation de son engagement était frappé de forclusion. Pour ce qui est des questions de harcèlement et d'évaluation du travail, le Directeur général faisait savoir qu'il donnerait sa réponse lorsque l'OIOS aurait étudié certains points. Telle est la décision que la requérante attaque devant le Tribunal de céans dans une requête introduite le 19 juillet 2011. Le 11 juillet 2011, le Directeur général a informé la requérante par écrit du rejet de la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que sa plainte pour harcèlement et sa plainte au sujet de l'évaluation de son travail soient réexaminées. Telle est la décision attaquée par la requérante devant le Tribunal de céans dans une requête introduite le 28 juillet 2011. Étant donné que les deux requêtes reposent sur un ensemble de faits sensiblement communs, elles doivent être jointes.

7. L'AIEA a fait valoir que les requêtes sont irrecevables à deux égards. Il y a lieu d'examiner avant tout cette question. Il s'agit d'abord de savoir si les requêtes sont recevables dans la mesure où elles contestent une décision de ne pas prolonger l'engagement initial de trois ans de la requérante. C'est essentiellement une question de fait. Selon les faits exposés par l'AIEA dans sa réponse, il apparaît que, le 19 mai 2009, la requérante a eu une réunion avec le directeur de la Division de la santé humaine qui lui a transmis personnellement la décision de ne pas renouveler son engagement. Dans sa réplique, la requérante a dit qu'elle ne se souvenait pas de l'objet exact de la réunion et a invoqué la jurisprudence en ce qui concerne les conseils donnés oralement. De

nouveau, selon l'exposé des faits présenté par l'AIEA, le directeur de la Division de la santé humaine a remis en main propre à la requérante le 27 mai 2009 une lettre émanant du directeur de la Division des ressources humaines datée du 20 mai 2009. La requérante n'a pas contesté ce fait. La lettre se lisait comme suit :

«Comme vous le savez, conformément à la clause 2 de votre lettre de prolongation d'engagement de durée déterminée et à la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, votre contrat à l'Agence vient à expiration le 3 mars 2010. Un mois environ avant l'expiration de votre contrat, vous recevrez une notification de décharge qui vous permettra de remplir les formalités de départ.

Si vous avez besoin d'un quelconque renseignement au sujet des démarches liées à votre départ, vous êtes invitée à prendre contact avec la Division des ressources humaines (x 21040) qui vous donnera volontiers l'aide et les conseils dont vous pourrez avoir besoin. Dans l'annexe ci-jointe, vous trouverez pour votre commodité une brève description des procédures que nous suivons.

Pour l'heure, je tiens à saisir cette occasion pour vous remercier de votre précieuse contribution aux activités de l'Agence et pour vous souhaiter plein succès dans vos activités ultérieures.»

8. Un autre document mérite d'être mentionné. Le 13 octobre 2009, la requérante a adressé au Directeur général un mémorandum qui se lisait en partie comme suit :

«Mon contrat expire le 3 mars 2010 et, à ce jour, je n'ai reçu aucune information me permettant de savoir si ce contrat sera prolongé comme le paragraphe 2 du point C de la disposition 30.03.1 du Règlement du personnel m'amène à l'escompter [...].

Si une décision a déjà été prise concernant la prolongation de mon contrat, veuillez m'en informer par écrit et m'indiquer les motifs de cette décision.»

9. L'AIEA soutient que la requérante a été avisée par la lettre du 20 mai 2009, qu'elle a reçue le 27 mai 2009, de la décision de ne pas prolonger son contrat en application du Statut et du Règlement du personnel de l'AIEA. Le paragraphe 1 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel exigeait de la requérante qu'elle introduise un recours dans un délai de deux mois à partir du moment où elle avait reçu notification de la décision par écrit. La Commission paritaire de

recours a conclu que la requérante n'avait pas respecté cette règle et que son recours interne était frappé de forclusion. Si cette conclusion était juste, la requérante n'avait pas épuisé les voies de recours interne et ses requêtes, dans la mesure où elles concernent la prolongation de son contrat, ne seraient pas recevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal (voir le jugement 840, au considérant 2).

10. Le Tribunal relève que la requérante, dans le cadre de la présente procédure, a soutenu que la Commission paritaire de recours n'avait pas examiné sa demande visant à obtenir une dérogation pour ne pas être tenue par les délais prescrits pour saisir la Commission. Il est vrai que la Commission n'a pas mentionné cette question dans son rapport, mais il faut noter que dans son recours interne la requérante a seulement affirmé que les circonstances étaient exceptionnelles (ce qui, si cela avait été le cas, aurait permis d'autoriser une dérogation), elle n'a toutefois pas expliqué pourquoi les circonstances étaient exceptionnelles. On ne pouvait donc pas s'attendre à ce que la Commission examine cette question de la dérogation et on ne peut en conclure qu'elle n'a pas donné suite à la demande de la requérante.

11. Le Tribunal a dit dans le jugement 2573, au considérant 10, que notifier le non-renouvellement ou la non-prolongation d'un contrat revient simplement à faire savoir que le contrat expirera conformément aux clauses qui y figurent. Une telle notification doit être considérée comme une décision ayant un effet juridique au sens de l'article VII, paragraphe 1, de son Statut. Cette affirmation n'est pas incompatible avec le considérant 5 du jugement 607 sur lequel s'appuie la requérante. La notification doit être une décision prise par une autorité compétente.

12. Dans le cas d'espèce, la lettre du 20 mai 2009 ne faisait pas savoir expressément qu'une décision avait été prise de ne pas prolonger le contrat de la requérante, dont celle-ci savait évidemment qu'il venait à expiration le 3 mars 2010, à moins qu'il ne soit décidé de la faire bénéficier d'un autre contrat ou de prolonger d'une autre manière son engagement. Toutefois, la lettre du 20 mai 2009 n'aurait pu être comprise ou interprétée objectivement (voir jugement 2739, au

considérant 13) comme informant la requérante que le contrat ne serait pas prolongé au-delà du 3 mars 2010. On y trouve deux références au départ de la requérante après une référence à la date d'expiration du contrat. Par ailleurs, dans la formule de politesse qui termine la lettre, la requérante se voit souhaiter plein succès dans ses activités futures. Une telle formule est normalement employée lorsqu'une personne quitte une organisation. La lettre provenait du directeur de la Division des ressources humaines.

13. Il est vrai que la requérante a par la suite demandé par écrit à être informée de toute décision au sujet de la prolongation de son contrat. On ne voit pas clairement ce qui l'a poussée à écrire cela. Il se peut qu'elle ait seulement insisté sur le niveau de formalisme qu'elle estimait approprié. Toutefois, même dans le cas improbable où elle n'aurait pas compris ce qui lui avait été dit dans la lettre du 20 mai 2009, il n'en découlait pas que la lettre ne constituait pas une notification par écrit l'informant que son contrat ne serait pas prolongé. Il faut en outre accepter que, selon une jurisprudence constante, en cas de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée, le fonctionnaire concerné a le droit de se voir expliquer pourquoi le contrat n'a pas été renouvelé (voir, par exemple, le jugement 2104, au considérant 6). Toutefois, c'est le paragraphe 1 du point D de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel qui s'applique lorsqu'un fonctionnaire est avisé par écrit d'une telle décision. Si, comme c'est le cas en l'espèce, aucun motif n'est donné dans le préavis, c'est finalement une question dont la requérante aurait pu traiter dans un recours interne pour autant qu'elle l'ait introduit à temps. Cela aurait pu également être une raison pour que la Commission paritaire de recours accorde une dérogation au délai prévu, si la requérante avait fait valoir que la communication de la décision n'était pas accompagnée de motifs justifiant cette décision (voir le jugement 1230, au considérant 3).

14. De ce fait, il convient d'accepter la conclusion de l'AIEA selon laquelle les requêtes, dans la mesure où elles tendent à attaquer la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante, ne sont pas recevables.



15. L'AIEA a également fait valoir que la requérante, dans la mesure où elle se plaint dans ses requêtes que les procédures prévues en cas de services insatisfaisants n'ont pas été suivies, a soulevé une question qui ne l'avait pas été dans le recours interne. La procédure de recours a commencé par une demande de la requérante au Directeur général pour qu'il réexamine trois questions abordées dans un mémorandum daté du 11 décembre 2009. La non-application des procédures prévues en cas de services insatisfaisants ne figurait pas parmi les questions expressément mentionnées dans ce mémorandum. Dans sa réponse précitée du 18 décembre 2009, le Directeur général a répondu aux trois points que la requérante avait soulevés mais n'a rien dit des procédures à suivre en cas de services insatisfaisants. Dans le mémorandum du 23 décembre 2009 par lequel la requérante a saisi la Commission paritaire de recours, elle évoquait le fait que, selon elle, l'AIEA n'avait pas réellement mis en œuvre les procédures relatives aux services insatisfaisants. Elle a fait allusion à cette question dans son deuxième mémorandum adressé à la Commission le 17 janvier 2010. La question concernant la manière dont l'AIEA a traité les conclusions de la requérante au sujet de la question des services insatisfaisants s'est vu consacrer trois pages dans une section du rapport de la Commission. Dans ses conclusions, celle-ci a estimé que la question des services insatisfaisants reprochés à la requérante n'a pas été traitée de manière satisfaisante. Le Directeur général, dans sa deuxième décision du 11 juillet 2011, attaquée par la requérante, a dit que la question concernant les procédures à suivre en cas de services insatisfaisants ne lui avait pas été soumise en décembre 2009 et que la «Commission paritaire de recours avait eu tort de l'examiner».

16. Le Tribunal ne dispose pas des communications de l'AIEA à la Commission paritaire de recours. Dans son rapport, cette dernière ne mentionne rien et traite encore moins d'un quelconque argument avancé devant elle excipant de l'irrecevabilité du recours, dans la mesure où celui-ci concernait les procédures applicables aux allégations de services insatisfaisants. De même, l'AIEA n'a pas indiqué, dans ses écritures devant le Tribunal de céans, qu'une telle communication a été faite à la Commission paritaire de recours. On peut en déduire

qu'elle ne l'a pas été. Dans la mesure où la question du respect des procédures applicables aux allégations de services insatisfaisants a été expressément soulevée par la requérante et traitée par la Commission paritaire de recours, la requérante a épuisé les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes, ce qui n'a rien à voir avec une affaire où le recours interne a été introduit hors délai mais a néanmoins été examiné par l'organe d'appel (voir jugement 2297, au considérant 13). Cet aspect des requêtes est recevable.

17. La première question à examiner est la prétention de la requérante selon laquelle l'administration n'a pas enquêté sur sa plainte pour harcèlement. Aussi bien dans son avis d'appel du 23 décembre 2009 que dans celui du 17 décembre 2010, la requérante s'est plainte de l'absence d'enquête. La Commission paritaire de recours a raisonnablement compris qu'il s'agissait de la question de harcèlement que la requérante avait soulevée. Le Tribunal relève que cette absence alléguée d'enquête sur la plainte pour harcèlement a été examinée soigneusement, longuement et en détail par la Commission, qui a conclu que l'administration n'avait pas convenablement enquêté sur la plainte. Comme la requérante l'a fait observer à juste titre dans son mémoire, il n'appartient pas au Tribunal de céans d'examiner de nouveau les éléments d'appréciation soumis à la Commission, sauf s'il est démontré que celle-ci a agi abusivement ou a commis une erreur tangible et fondamentale (jugement 2325, au considérant 5). Dans sa réponse, l'AIEA a soutenu que la conduite qu'on lui reprochait ne pouvait raisonnablement être qualifiée de harcèlement au sens que le Manuel administratif donne à ce mot. La question de savoir si la requérante a été victime de harcèlement a été soulevée par celle-ci dans sa réplique et par l'AIEA dans sa duplique. Mais la question de savoir si la requérante a été harcelée n'est pas la question posée dans le cadre de la procédure devant le Tribunal de céans compte tenu notamment de l'objet du recours interne et contrairement à ce qu'affirmait l'AIEA (en s'appuyant sur les jugements 2851, 2866 et 2879), il n'appartenait pas à la requérante de préciser la nature, les circonstances et les détails de sa plainte pour harcèlement. La requête de la requérante traite de procédure et les détails susmentionnés ne sont pas pertinents. Ce n'est

pas une affaire dans laquelle on peut dire que de tels détails sont pertinents car la plainte pour harcèlement était manifestement abusive ou vexatoire.

18. Dans sa décision du 11 juillet 2011 que la requérante attaque, le Directeur général a dit qu'à la lumière de l'examen que l'OIOS a mené des questions que la requérante a soulevées dans un mémorandum du 26 janvier 2010, il ne voyait aucune raison d'accepter la recommandation par laquelle la Commission paritaire de recours préconisait de réexaminer la question de la plainte pour harcèlement de la requérante. L'OIOS a mené son enquête une fois que la Commission a fait rapport au Directeur général en mars 2011. Les résultats de la poursuite de cette enquête ont été communiqués à la requérante par lettre du 15 juin 2011. Dans cette lettre, le directeur de l'OIOS a noté que la requérante, par mémorandum du 26 janvier 2010, avait demandé à l'OIOS «de prouver que les accusations que le [directeur de] la Division des ressources humaines avaient formulées dans le [mémorandum] du 7 mai 2009 [étaient] fausses».

19. Toutefois, il existe une sérieuse difficulté concernant la décision du Directeur général de rejeter la recommandation de la Commission sur la base de l'enquête ultérieure de l'OIOS. La difficulté tient au fait que, le 7 mai 2009, le directeur de la Division des ressources humaines a adressé à la requérante deux mémorandums, et non un seul. L'un concernait sa réclamation concernant l'enquête sur sa plainte pour harcèlement. L'autre concernait son travail et, au long de six pages, traitait en détail de ce qu'il y avait de préoccupant dans ce travail mais aussi de questions connexes. Il est évident que la requérante, dans son mémorandum du 26 janvier 2010, demandait à l'OIOS d'enquêter sur ce qui était dit dans le second de ces mémorandums et non dans le premier. C'est ce qui ressort de l'objet même du mémorandum de la requérante et plus particulièrement des six citations faites dans le corps du texte, dont au moins quatre provenaient directement du mémorandum du 7 mai 2009 traitant de son travail. L'enquête de l'OIOS ne portait donc pas sur la question de savoir si la plainte pour harcèlement avait fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Ce

n'est donc pas en s'appuyant sur l'enquête de l'OIOS que le Directeur général pouvait justifier sa décision de ne pas suivre la recommandation de la Commission paritaire de recours au sujet de la plainte pour harcèlement (qui reposait sur l'insuffisance de l'enquête) qui était bien fondée.

20. La décision du Directeur général du 11 juillet 2011 que la requérante attaque doit être annulée dans la mesure où il y était décidé qu'aucune autre suite ne devait être donnée à la plainte pour harcèlement de la requérante. Cependant, vu que cette dernière n'est plus employée à l'Agence, que la personne contre laquelle elle a initialement formulé la plainte pour harcèlement n'y est plus employée elle non plus et que ce que le Tribunal de céans a estimé dans les présents considérants justifie que la requérante reproche à l'Agence que la plainte pour harcèlement n'ait pas fait l'objet d'une enquête appropriée, le Tribunal estime qu'il serait inutile d'ordonner que l'enquête sur la plainte pour harcèlement soit poursuivie. La requérante a néanmoins droit à des dommages-intérêts pour tort moral puisque l'administration n'a pas enquêté sur sa requête. La somme appropriée est de 15 000 euros.

21. La deuxième question à trancher est l'affirmation de la requérante selon laquelle l'administration n'a pas suivi les procédures prescrites en cas de services insatisfaisants. Le Tribunal note dans ce cas aussi que cette allégation a été examinée soigneusement, longuement et en détail par la Commission paritaire de recours. Celle-ci a conclu que l'administration n'avait effectivement pas suivi les procédures requises. Dans ce cas également, le Tribunal relève qu'il ne lui incombe pas de réévaluer les éléments d'appréciation dont la Commission a été saisie, à moins qu'il ne soit démontré que celle-ci a agi abusivement. Dans sa réponse, l'AIEA a soutenu que cet aspect de la requête de la requérante n'était pas recevable. Cet argument a déjà été rejeté plus haut dans le présent jugement. L'Agence a également soutenu que les procédures prévues en cas de services insatisfaisants n'ont jamais été officiellement entreprises par l'Agence. Hormis cette déclaration, l'AIEA n'a pas cherché à donner suite au raisonnement et à la conclusion de la Commission. Toutefois, comme la Commission

l'a relevé, la requérante avait clairement demandé que les procédures en matière de services insatisfaisants soient appliquées. Ce qui ressort clairement, c'est que de graves préoccupations ont été exprimées, au moins par le directeur de la Division des ressources humaines, au sujet du travail de la requérante.

22. Il est vrai, comme l'AIEA l'a fait observer dans sa duplique, que, dès février 2008 et jusqu'en janvier 2010, la requérante a reçu du courrier indiquant que des problèmes concernant son travail étaient examinés officieusement et que l'AIEA ne proposait pas de recourir officiellement aux procédures prévues en cas de services insatisfaisants. Cela étant, comme la Commission l'a fait observer, la requérante s'est trouvée devant un véritable dilemme. Des préoccupations étaient exprimées quant à son travail, mais elle n'arrivait pas à obtenir que ces questions soient traitées dans un contexte officiel.

23. Les procédures concernant les services insatisfaisants étaient visées par la disposition 30.6.4 du Règlement du personnel. Cette disposition relevait de l'article 3.06, «Système de suivi du comportement professionnel». Ce système est censé «renforcer la responsabilité et l'efficacité en matière d'organisation grâce à l'amélioration de la planification du travail, de la communication, de l'évaluation et de la formation du personnel et faciliter les décisions concernant le comportement professionnel du personnel»\*. Il s'agit d'un système manifestement conçu pour bénéficier à la fois à l'Agence et au personnel. L'alinéa a) de la disposition 3.06.4 exige que des mesures immédiates soient prises en cas de comportement professionnel insatisfaisant. Même si la première phase d'une réunion entre le fonctionnaire concerné et le supérieur se veut officieuse, les étapes ultérieures sont officielles et commencent par un «premier avertissement écrit formel précisant le problème que pose le travail de l'intéressé»; cet avertissement doit être adressé au fonctionnaire concerné si celui-ci n'atteint pas dans son travail le niveau requis dans un délai raisonnable après la première réunion. L'expression «délai raisonnable»

---

\* Traduction du greffe.

est expliquée dans la disposition comme étant normalement d'un à trois mois.

24. En l'espèce, il n'est pas possible de considérer que l'AIEA a répondu à l'allégation, selon laquelle les procédures concernant les services insatisfaisants n'ont pas été suivies, en indiquant qu'elles n'ont jamais été officiellement engagées. Les procédures elles-mêmes exigeaient d'être entreprises sous forme de démarches officielles dans un délai relativement court après que le travail insatisfaisant eut été constaté. La disposition n'a certes pas été conçue pour être appliquée avec une rigidité absolue, mais ce qui s'est produit dans le cas d'espèce dépassait largement les limites de la souplesse que la disposition pouvait admettre.

25. Même si la requérante a été perçue comme une fonctionnaire avec laquelle il était difficile de traiter et dont les services étaient insatisfaisants concernant des tâches essentielles, elle avait le droit de se voir appliquer les procédures prévues en cas de services insatisfaisants, et ce, probablement bien avant que la décision de ne pas renouveler son contrat n'ait été prise, à savoir, à ce que l'on peut déduire, en mai 2009. On ne saurait écarter la possibilité bien réelle que ces questions non réglées de comportement professionnel soient intervenues dans la décision de ne pas prolonger ou renouveler le contrat de la requérante. Même si la non-prolongation d'un contrat est une des conséquences envisagées dans la disposition 3.06.4, cette conséquence se produit après que soit prise une série de mesures visant à corriger les services insatisfaisants reprochés. Le non-respect par l'Agence des procédures prescrites donne droit à la requérante à des dommages-intérêts pour tort moral, qui sont évalués à 20 000 euros. Toutefois, le Tribunal ne voit pas de justification à l'octroi des dommages-intérêts pour tort matériel que réclame la requérante dans l'idée que son contrat aurait été prolongé. Il aurait pu ne pas l'être même si les procédures concernant les services insatisfaisants avaient été suivies à la lettre.

26. La dernière question concerne l'établissement des rapports d'évaluation de la requérante pour 2007 et 2008. Là encore, la

Commission paritaire de recours, s'appuyant sur des motifs soigneusement examinés et détaillés, a expliqué pourquoi elle a conclu que le règlement de la question des rapports d'évaluation pour 2007 et 2008 avait été retardé. Rien ne justifierait que le Tribunal contredise cette conclusion. Finalement, l'AIEA a soutenu dans sa réponse que cette question n'a plus d'objet puisque le rapport avait été établi avant le moment où la présente procédure a été engagée devant le Tribunal de céans. La requérante a tout de même demandé à ce dernier d'ordonner que ces rapports soient retirés des dossiers de l'AIEA. Il n'y a cependant pas lieu de prononcer une telle injonction dans des circonstances où la plainte porte essentiellement sur un retard.

27. La requérante a réclamé des dommages-intérêts exemplaires en arguant que la Commission paritaire de recours a conclu que, comme la requérante l'a indiqué dans son mémoire, «les erreurs commises dans la présente affaire étaient dues à l'absence d'un encadrement et d'une gestion efficaces». La requérante n'a procédé à aucune analyse pour démontrer qu'il y avait eu parti pris, mauvaise volonté, malveillance, mauvaise foi ou un autre motif inapproprié, ce qui pourrait justifier l'octroi de dommages-intérêts exemplaires (voir, par exemple, le jugement 3092, au considérant 16). Cet aspect de la requête doit être rejeté.

28. La requérante a droit aux dépens puisqu'elle a, en grande partie, obtenu gain de cause dans la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 11 juillet 2011 est annulée dans la mesure expliquée plus haut.
2. L'AIEA versera à la requérante le montant total de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

3. L'AIEA versera à la requérante 6 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 5 février 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
MICHAEL F. MOORE  
CATHERINE COMTET