

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} E. M. C. le 18 octobre 2005 et régularisée le 22 décembre 2005, la réponse de l'AIEA du 13 avril 2006, la réplique de la requérante du 23 juin et la duplique de l'Agence en date du 29 septembre 2006;

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

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

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

A. Les faits relatifs à la carrière de la requérante au service de l'AIEA sont exposés dans le jugement 2588 prononcé également ce jour. Il suffit de rappeler que la requérante travaillait au sein de la Division de la sûreté des installations nucléaires.

Le 26 juillet 2002, la directrice par intérim de la Division du personnel demanda au directeur du Bureau des services de supervision interne (OIOS, selon son sigle anglais) d'ouvrir une enquête sur les allégations d'une des collègues de l'intéressée, M^{me} R., qui s'était plainte auprès du chef de la Section de l'évaluation de la sûreté d'être harcelée par la requérante. Au cours de cette enquête, un certain nombre d'irrégularités furent mises au jour concernant l'utilisation de deux comptes de serveur web attribués à une fonctionnaire qui était récemment rentrée de congé de maternité. Il s'avérait que l'on avait accédé à ces comptes à partir de l'ordinateur de la requérante et de celui de son époux, parfois simultanément. Le 2 mai 2003, après avoir donné aux parties concernées la possibilité de formuler leurs observations à différents stades de l'enquête, l'OIOS rendit son rapport d'enquête final sur les allégations de harcèlement. Il concluait que ces allégations étaient étayées par le «comportement typique» de la requérante et ajoutait que cette dernière était aidée, dans l'exercice de certaines de ses tâches, par son époux qui, à cet effet, avait accédé à des fichiers confidentiels. Le 19 mai, la directrice de la Division du personnel envoya à la requérante une copie dudit rapport sur lequel elle lui demandait de formuler ses observations, ce qu'elle fit le 20 juin, contestant les conclusions de l'OIOS.

Le 18 juin 2003, le chef de la Section de l'évaluation de la sûreté adressa à la directrice de la Division du personnel un mémorandum dans lequel il alléguait que la requérante, qui était chargée d'aider à mettre au point un site web, avait, au mépris des règles de confidentialité, donné un accès au niveau le plus élevé à une personne désignée à tort comme étant un membre du personnel de l'Agence, M. M. Il s'avéra qu'une société de génie logiciel installée en Autriche portait le même nom. Le site en question contenait une base de données dénommée «Système web d'information sur les événements nucléaires» (ci après «NEWS», selon son acronyme anglais). Le 1^{er} août 2003, la directrice de la Division du personnel demanda au directeur de l'OIOS d'ouvrir une enquête sur ces allégations d'atteinte à la confidentialité. Celui-ci remit son rapport d'enquête final le 19 mars 2004. Il concluait que les agissements de la requérante constituaient une faute professionnelle au sens de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel. L'intéressée fut invitée à présenter ses observations sur ledit rapport, ce qu'elle fit le 4 juin.

Par un mémorandum du 16 août 2004, le Directeur général adjoint par intérim chargé du Département de la gestion saisit le Comité paritaire de discipline de «cette affaire de faute présumée», lui demandant de déterminer si la conduite de la requérante avait été conforme à celle que l'on doit attendre du personnel de l'Agence en vertu des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et de déterminer la sanction disciplinaire qu'il convenait de lui appliquer au titre de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel. Le 11 octobre 2004, la requérante fut informée qu'un comité paritaire de discipline avait été convoqué et un exemplaire du dossier transmis à ce comité lui fut remis. Elle fut aussi informée de la composition dudit comité et de son droit d'être entendue.

Le Comité rendit son rapport le 11 mars 2005. S'agissant de la première allégation, relative au harcèlement, le Comité n'avait pas pu trouver de «preuve formelle» que la requérante avait harcelé une autre fonctionnaire et avait par conséquent des difficultés à accepter les conclusions qu'avait présentées l'OIOS dans son rapport du 2 mai 2003. De l'avis du Comité, les torts étaient partagés, de sorte qu'il serait «imprudent» de n'incriminer que l'une des deux parties. S'agissant de la seconde allégation, relative à la violation des règles de confidentialité, le Comité considérait que la requérante avait eu tort de donner à son époux la possibilité d'accéder à des renseignements confidentiels, mais il estimait que «cela n'était pas particulièrement préoccupant» dans la mesure où ce dernier était également fonctionnaire de l'Agence. Concernant l'accès donné à une personne qui n'était pas membre du personnel, M. M., le Comité a estimé en revanche que cela était «très inquiétant» et «potentiellement très grave». Il considérait que la requérante aurait dû être plus prudente mais qu'étant donné que le site en question n'était qu'un site expérimental «aucun dommage durable» n'avait pu être causé. Le Comité jugeait aussi «très inquiétant» le fait qu'aucun responsable ne semblait exercer de contrôle sur les données transférées de la base expérimentale vers la base opérationnelle. Il recommandait que, dans les deux cas, l'accusation de faute professionnelle portée contre la requérante ne soit pas retenue.

Le 2 août 2005, la directrice par intérim de la Division du personnel informa la requérante, au nom du Directeur général, que ce dernier avait décidé de suivre la recommandation du Comité de ne lui infliger aucune sanction disciplinaire concernant l'allégation de harcèlement dont elle faisait l'objet. En revanche, s'agissant de la violation des règles de confidentialité, le Directeur général avait décidé qu'elle devait être sanctionnée pour faute professionnelle, bien que le Comité n'ait pas formulé de recommandation sur le fait qu'elle avait donné un accès non autorisé à son époux. En outre, il considérait que le raisonnement suivi par le Comité concernant l'accès de haut niveau donné à M. M. était vicié. Selon lui, ce n'était pas parce qu'une faute professionnelle avait échappé à l'attention des supérieurs hiérarchiques que l'on pouvait en déduire qu'elle n'avait pas été commise. La directrice indiquait que sa lettre constituait un blâme écrit au sens du point A de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel et qu'une copie en serait versée au dossier de la requérante. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir qu'il a été gravement porté atteinte aux droits de la défense : elle avait en effet le droit d'être informée de toute accusation de faute professionnelle, ainsi que le droit d'être entendue et de présenter sa défense. En outre, aux termes de son mandat, l'OIOS doit mener ses enquêtes avec diligence et en respectant les droits des fonctionnaires. Lorsque l'un de ces derniers est accusé d'avoir commis une faute, il doit être présumé innocent pendant toute la procédure et c'est à l'Agence qu'incombe la charge de la preuve. La requérante soutient que le Directeur général a abusé de son pouvoir discrétionnaire en ne lui fournissant pas suffisamment de détails sur les raisons pour lesquelles il s'était écarté des recommandations du Comité paritaire de discipline. En outre, c'est à tort qu'il a conclu que le Comité n'avait fait aucune recommandation sur la question du prétendu accès à des renseignements confidentiels donné à son époux.

La requérante soutient que les enquêtes de l'OIOS étaient entachées d'irrégularités à la base. La première enquête a duré plus de trois ans, l'intéressée n'a pas été autorisée à assister à l'audition des témoins et les investigations ont dépassé le cadre du mandat fixé. En outre, elle avait demandé à être accompagnée d'un représentant du personnel lors de son audition au cours de la deuxième enquête, mais cela lui a été refusé au motif que les fonctionnaires n'ont pas le droit d'être assistés au cours des auditions visant à «établir les faits». Elle affirme que cette règle est «en contradiction directe avec le droit à la liberté d'association».

La requérante allègue que la procédure disciplinaire a été menée «de manière si extrême qu'elle dénotait une absence de bonne foi» et qu'elle lui a occasionné des tourments inutiles.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'Agence de retirer le blâme écrit dont elle a fait l'objet ainsi que de le supprimer de son dossier personnel. Elle réclame des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence fait valoir que la décision du Directeur général d'infliger un blâme écrit à la requérante pour faute professionnelle relevait du juste exercice des pouvoirs que lui confèrent les dispositions de l'article 11.01 du Statut du personnel. En outre, cette décision a été prise après que le cas de la requérante a été examiné par un comité paritaire de discipline conformément au point B de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel. L'Agence soutient qu'il y avait suffisamment de preuves patentes de l'existence d'une faute professionnelle pour que le Directeur général estime qu'il était dans l'intérêt de l'AIEA d'infliger à la requérante un blâme écrit qui est au demeurant la sanction disciplinaire la moins sévère prévue au point A de la disposition 11.01.2 du Règlement. Ce blâme était conforme au principe de proportionnalité et la directrice par intérim de la

Division du personnel avait indiqué dans sa lettre les raisons ayant conduit le Directeur général à s'écarter des conclusions et recommandations du Comité en lui infligeant une sanction disciplinaire.

L'Agence nie que les enquêtes menées par l'OIOS aient été entachées d'irrégularités à la base et affirme que les droits de la requérante ont été respectés pendant la durée des enquêtes. L'intéressée a eu accès à tous les éléments de preuve qui ont pu être réunis et la possibilité de formuler ses observations sur les deux rapports d'enquête à différents stades de la procédure. Du reste, le Comité paritaire de discipline n'a pas conclu que les enquêtes ou rapports de l'OIOS étaient viciés. Selon l'Agence, il est indiscutable que la requérante a eu la possibilité d'exposer ses arguments, de présenter ses propres éléments de preuve et d'être assistée par un représentant du personnel devant ledit comité. Elle a bénéficié de toutes les garanties voulues.

Contrairement à ce qu'affirme l'intéressée, le Comité paritaire de discipline a de fait estimé qu'elle avait eu tort d'avoir donné à son époux un accès non autorisé à la base de données. En outre, le Directeur général a conclu que le raisonnement du Comité concernant l'autre infraction aux règles de confidentialité était vicié. Le fait que la faute ait échappé à l'attention des responsables du service n'excusait en rien celle-ci. Étant donné que la requérante avait failli à son devoir de discrétion et que son comportement fautif avait été dûment établi, le Directeur général était parfaitement en droit d'infliger la sanction disciplinaire qui convenait.

D. Dans sa réplique, la requérante demande que la présente requête soit jointe à sa première requête car, selon elle, les deux affaires se rapportent à un harcèlement et à un abus de pouvoir. Elle fait valoir que la procédure pour faute s'inscrivait dans le cadre d'une campagne menée par certains membres du personnel pour l'évincer de la Division ou lui faire quitter l'Agence purement et simplement.

En ce qui concerne les deux comptes de serveur web, l'intéressée allègue que certaines déclarations fallacieuses ont été faites au cours de l'enquête. Elle soutient que ces comptes n'étaient pas confidentiels et que, pendant la période 2001-2002, elle était chargée de fournir un soutien technique à une base de données sur laquelle on a trouvé l'un de ces comptes. Elle affirme que certains des éléments mis au jour au cours de l'examen de son cas par le Comité paritaire de discipline tendaient à la «disculper» et que le fait qu'elle n'ait pas eu accès à ces informations jusqu'à ce que l'Agence en fasse état dans la réponse à sa requête constitue une nouvelle violation de son droit à une procédure régulière. En outre, elle soutient que le compte de serveur web attribué à M. M. a été créé par M^{me} R. et «manipulé» pour faire croire qu'elle l'avait elle-même créé.

E. Dans sa duplique, l'Agence indique qu'elle ne s'opposerait pas à ce que le Tribunal joigne les deux requêtes, bien qu'elle ne considère pas que les deux affaires soient liées.

Elle fait remarquer que, dans sa réplique, la requérante ne s'exprime pas sur le fond de l'affaire et n'avance aucun argument pouvant faire douter du bien-fondé de la sanction disciplinaire. Elle ajoute que la requérante n'a pas démontré qu'elle avait été privée de son droit à une procédure régulière. Elle réitère ses autres arguments.

CONSIDÈRE :

1. La requérante, dont la carrière au service de l'AIEA est retracée dans le jugement 2588 prononcé ce jour, demande au Tribunal d'annuler une décision du Directeur général de l'Agence notifiée le 2 août 2005 lui infligeant un blâme pour avoir donné, d'une part, à son époux, également fonctionnaire de l'Agence, l'accès à des fichiers informatiques confidentiels et, d'autre part, à une personne extérieure un accès «du niveau le plus élevé» à une base de données sur les événements nucléaires (NEWS, selon son acronyme anglais). Elle sollicite la jonction de sa deuxième requête avec celle qu'elle a formée contre la décision du 14 juin 2005 concernant la prolongation de son engagement et le refus de la nommer à un poste vacant mais, pour les raisons exposées dans le jugement 2588, le Tribunal n'estime pas opportun de prononcer cette jonction.

2. C'est en juillet 2002 qu'à la suite de divers incidents survenus entre la requérante et une autre fonctionnaire de l'Agence, M^{me} R., qui se plaignait d'être harcelée par l'intéressée, la Division du personnel demanda à l'OIOS de conduire une enquête sur ces allégations. Au cours de cette enquête, l'OIOS reçut des informations selon lesquelles on avait accédé, apparemment de manière irrégulière, à deux comptes de serveur web, attribués à une fonctionnaire revenant de congé de maternité, à partir de l'ordinateur de la requérante et de celui de son époux. Le 2 mai 2003, l'OIOS rendit son rapport d'enquête final, concluant que le «comportement typique» de la requérante venait au soutien des allégations de M^{me} R. et que, dans l'exercice de certaines des fonctions qui lui étaient

assignées à la Division de la sûreté des installations nucléaires, l'intéressée était aidée par son époux qui pouvait accéder à des fichiers confidentiels de cette division. La requérante contesta formellement les conclusions de ce rapport.

3. Le 1^{er} août 2003, la Division du personnel saisit l'OIOS d'une autre affaire dont elle avait eu connaissance par un mémorandum du chef de la Section de l'évaluation de la sûreté daté du 18 juin 2003 : à la suite d'une vérification des noms des utilisateurs autorisés à accéder à la base de données NEWS était apparu le nom de M. M. répertorié comme membre du personnel, alors qu'il s'agissait apparemment d'une société de génie logiciel autrichienne, et titulaire de droits d'accès au niveau le plus élevé. Dans un second rapport d'enquête final daté du 19 mars 2004, l'OIOS conclut que c'était la requérante elle-même qui avait créé ce compte d'utilisateur le 10 septembre 2001 sans en informer quiconque, et qu'elle avait fourni des explications contradictoires sur les circonstances dans lesquelles elle l'avait fait, pour soutenir finalement que ce n'était pas elle qui avait donné accès à M. M. Soulignant les dangers qu'il y avait à donner à une personne étrangère à l'Agence un accès du même niveau que celui accordé à l'administrateur de la base de données NEWS — dont le rôle est de procurer des renseignements faisant autorité sur les événements nucléaires —, l'OIOS conclut que ce faisant la requérante avait commis une faute au sens de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel. L'intéressée contesta également ce rapport en tous ses éléments le 4 juin 2004.

4. C'est dans ces conditions que le Comité paritaire de discipline fut saisi le 16 août 2004 de l'ensemble des faits reprochés à la requérante et qu'il rendit le 11 mars 2005 son rapport dans lequel il recommanda que les charges retenues contre l'intéressée soient abandonnées. S'agissant de la plainte pour harcèlement, il estima que la preuve n'était pas apportée que la requérante avait réellement harcelé M^{me} R. : il y avait des torts réciproques entre deux personnes qui avaient de grandes difficultés à travailler ensemble du fait de leur caractère. Concernant l'accès aux deux comptes de serveur web à partir de l'ordinateur de l'époux de la requérante, même si cette dernière avait eu tort de donner un tel accès, il n'y avait pas lieu de lui en tenir rigueur dès lors que son mari était fonctionnaire de l'Agence et que, d'ailleurs, un autre comité de discipline avait rejeté l'accusation de faute portée contre lui sur la base des mêmes faits. S'agissant, enfin, de l'accès donné à M. M., le Comité paritaire de discipline considérait cette question comme «très troublante», mais le coordonnateur du site de la base de données NEWS avait déclaré que M. M. n'avait pu apporter aucune modification à cette base de données et n'y avait introduit aucune information. Le Comité s'étonna, en outre, que le compte de M. M. n'ait été découvert qu'en avril 2003 alors que les droits d'accès avaient été donnés en septembre 2001.

5. Le Directeur général a, par la décision attaquée, suivi la recommandation du Comité paritaire de discipline concernant la plainte pour harcèlement. En revanche, il contesta le raisonnement du Comité sur les deux autres points et infligea à l'intéressée un blâme écrit, la sanction la moins sévère prévue au point A de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel.

6. De longs développements sont consacrés par la requérante aux différends qui l'ont opposée à M^{me} R. et à certains de ses collègues et supérieurs, et aux conditions dans lesquelles a été menée l'enquête de l'OIOS concernant les faits de harcèlement allégués contre elle. L'accusation de harcèlement ayant été abandonnée par l'Agence, le Tribunal s'en tiendra aux seuls faits retenus par la défenderesse pour justifier la sanction faisant l'objet de la présente affaire.

7. La requérante soutient en premier lieu que la procédure suivie par l'OIOS pour parvenir aux conclusions qui ont entraîné l'ouverture d'une procédure disciplinaire a été entachée de diverses irrégularités : c'est à tort qu'elle aurait été empêchée d'être assistée par un fonctionnaire, comme le préconise le Conseil du personnel, et qu'elle n'aurait pas été confrontée aux témoins entendus. Mais il est clair que les règles relatives notamment au principe du contradictoire qui doivent être scrupuleusement respectées durant la procédure disciplinaire elle-même, comme le rappelle le Tribunal dans les jugements mentionnés par la requérante (voir par exemple le jugement 2475), ne sauraient s'appliquer lors de l'instruction des questions soumises à un organe d'audit interne tel que l'OIOS. Il est certes précisé dans le mandat de l'OIOS que les enquêtes seront menées dans le respect des droits des fonctionnaires, mais il fixe sur ce point des règles précises qui, en l'occurrence, ont été suivies. Aux termes dudit mandat, il convient d'informer les fonctionnaires faisant l'objet d'une enquête de l'existence de cette enquête et de leur donner la possibilité de prendre connaissance de ses conclusions ainsi que de présenter des observations à leur sujet avant que le rapport final ne soit établi. Ces dispositions sont à la fois nécessaires et suffisantes, s'agissant de rapports d'audit interne, et ont été respectées. Aucun principe général n'oblige l'Agence à prévoir que les fonctionnaires faisant l'objet d'une enquête soient, à ce stade de la procédure, assistés par un représentant du

personnel lorsqu'ils sont entendus. L'OIOS a suivi une procédure conforme aux termes de son mandat. Quant à la procédure devant le Comité paritaire de discipline, elle n'est pas précisément mise en cause et, d'ailleurs, la recommandation de ce comité donne entière satisfaction à la requérante.

8. L'intéressée affirme en second lieu que la décision contestée n'est pas suffisamment motivée dès lors que le Directeur général a décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité paritaire de discipline, et elle s'appuie sur une jurisprudence bien établie du Tribunal en vertu de laquelle «il est impératif, lorsque dans une décision finale il est refusé, au détriment d'un membre du personnel, de suivre une recommandation favorable de l'organe de recours interne, que cette décision soit pleinement et correctement motivée» (voir le jugement 2339, au considérant 5). En l'espèce, le Tribunal constate que la lettre du 2 août 2005 contient, de manière certes concise mais précise, les éléments retenus sur les faits de la cause pour ne pas suivre la recommandation du Comité paritaire de discipline.

9. Sur le fond du litige, le Tribunal se prononcera sur l'exactitude des éléments retenus par l'Agence pour estimer que la requérante n'avait pas respecté les règles de confidentialité qui s'imposaient à elle, en examinant successivement le cas de l'accès à certains comptes à partir de l'ordinateur de son époux et le cas de l'accès de M. M. à la base de données NEWS.

10. La défenderesse a admis, dans sa duplique, que la requérante était autorisée, dans le cadre de ses fonctions, à travailler sur deux comptes informatiques attribués à l'une de ses collègues. Durant la période allant d'octobre 2000 à novembre 2002, il fut accédé à ces comptes un grand nombre de fois à partir de l'ordinateur de la requérante, ce qui n'avait, semble-t-il, rien d'étonnant, mais également en de très nombreuses occasions à partir de l'ordinateur de son époux, lequel était situé dans un autre bureau. Il est arrivé à douze reprises que les connexions soient quasi simultanées. En conséquence, l'Agence a estimé, sur la base des enquêtes menées par l'OIOS, que la requérante avait, sans autorisation, donné à son époux la possibilité d'accéder à des informations confidentielles et avait, de ce fait, commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. La requérante soutient que les informations en question n'avaient rien de confidentiel, ainsi qu'en ont témoigné plusieurs fonctionnaires, que son mari l'a simplement autorisée à utiliser son ordinateur — sans accéder lui-même aux comptes — car il contenait des outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions dont son propre ordinateur était dépourvu et que, d'ailleurs, une procédure engagée contre lui à propos de cette affaire s'est conclue par une recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à l'abandon des poursuites, recommandation que le Directeur général a décidé de suivre.

11. Se fondant sur cette recommandation, la requérante estime qu'il y a chose jugée, mais cet argument ne peut évidemment être retenu : le Comité paritaire de discipline ne constitue pas une juridiction et du reste, s'il a conclu qu'il n'était pas prouvé que l'intéressé avait violé le paragraphe 5 du point B de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, il a également estimé qu'il était «dans l'incapacité de comprendre» comment une seule personne avait pu accéder presque simultanément aux comptes en cause à partir de deux ordinateurs, tout en soulignant qu'il fallait au demeurant prendre en considération le fait que l'information à laquelle l'intéressé était susceptible d'avoir accès n'était pas de nature confidentielle et qu'en accédant aux données il n'avait eu aucune intention malveillante. Non seulement ladite recommandation n'a pas l'autorité de la chose jugée, mais encore elle apporte quelque crédit à l'argumentation de la défenderesse selon laquelle l'époux de la requérante a bien eu accès à certaines données.

12. Certes l'on peut douter, à la lecture de certains témoignages, que ces données aient été confidentielles, mais du moins est-il certain que l'un des comptes n'était accessible qu'à certaines personnes et que le mari de la requérante ne figurait pas parmi les bénéficiaires de cet accès restreint. Or, à supposer même que la requérante ait pu se servir des deux ordinateurs situés dans des bureaux différents et, parfois, presque simultanément, il était notoire qu'elle était aidée par son mari pour certaines tâches et que les logiciels qui n'avaient pas été installés sur son ordinateur auraient fort bien pu l'être si elle l'avait demandé. C'est ainsi que l'époux de la requérante prétend avoir donné à cette dernière accès à son ordinateur au motif que certains outils nécessaires à ses fonctions y étaient installés, tels que «FTP, Telnet, FrontPage, Adobe Acrobat, Adobe Photoshop». Or il résulte du dossier — et cela n'est pas sérieusement contesté — que *Telnet* était à la disposition de tous les utilisateurs, qu'*Adobe Photoshop* avait été fourni à la requérante en novembre 2000, qu'elle n'avait pas demandé l'installation de *FTP* ni d'*Adobe Acrobat*, et qu'il avait été admis que *FrontPage* n'était pas nécessaire. Le Tribunal ne trouve dans le dossier aucun élément permettant de conclure que la requérante a été seule à accéder aux comptes en cause à partir de l'ordinateur de son mari. Ayant donné au détenteur d'un autre ordinateur que le sien la possibilité d'accéder à des informations réservées à un nombre restreint d'utilisateurs, la requérante a violé les règles de confidentialité qui

s'imposaient à elle, ainsi qu'à tous les fonctionnaires d'une organisation internationale dont la mission nécessite une vigilance particulière. C'est donc à bon droit que le Directeur général a considéré que ces faits étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire.

13. Quant à la création d'un compte d'accès à la base de données NEWS pour M. M., il s'agit là d'une question «très troublante», comme l'a remarqué le Comité paritaire de discipline, notamment en raison des explications contradictoires présentées par la requérante sur ses responsabilités dans la création de ce compte. Or il résulte clairement des constatations faites par l'OIOS que, selon les archives de la base de données NEWS, la requérante a commencé à créer des comptes d'utilisateurs en octobre 2000 et a été la seule à créer de tels comptes jusqu'au 29 janvier 2003; le compte ouvert au nom de M. M. a été créé par elle le 10 septembre 2001 avec l'indication qu'il s'agissait d'un membre du personnel de l'Agence et qu'il bénéficiait du niveau d'accès le plus élevé possible à la base de données. Les multiples explications fournies par l'intéressée lors de l'enquête conduite par l'OIOS rendent difficilement crédibles ses dénégations ultérieures. Même si l'accès ainsi autorisé ne paraît pas avoir été utilisé pour modifier la base de données et a été supprimé dès que le supérieur hiérarchique de la requérante en a eu connaissance, c'est à dire en avril 2003, il n'en demeure pas moins que le fait d'avoir donné, ne fût ce qu'à titre expérimental, un accès privilégié à une base de données de l'Agence à une personne étrangère à l'Agence en la qualifiant de membre du personnel justifiait l'application d'une sanction disciplinaire, quelles qu'aient été les responsabilités des supérieurs de l'intéressée qui n'ont pas veillé à ce que le compte soit supprimé. La requérante se plaint de ne pas avoir été confrontée à M. M. avec qui un contact téléphonique avait été établi par l'OIOS. Mais la défenderesse admet qu'il ne doit pas être tenu compte de cet élément de preuve que le Tribunal ne retiendra pas. Il ne retiendra pas non plus les allégations de la requérante selon lesquelles ce serait M^{me} R. qui aurait été à l'origine de la création du compte litigieux dans le but de la discréditer, aucun élément de preuve ne venant étayer ces assertions.

14. Les pièces du dossier ne permettant pas d'établir la mauvaise foi des autorités responsables de l'Agence qui ont appliqué à l'intéressée la sanction la moins sévère prévue par le Règlement du personnel, les conclusions à fin d'annulation doivent ainsi être rejetées. Il en va de même de la demande d'indemnité formulée par la requérante, même si le Tribunal déplore la longueur excessive de la procédure qui, après deux enquêtes de l'OIOS et une recommandation du Comité paritaire de discipline du 11 mars 2005, s'est achevée par une décision en date du 2 août 2005.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Agustin Gordillo

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet

