

116^e session

Jugement n° 3269

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} S. N. le 21 mai 2011 et régularisée le 2 septembre, la réponse de l'OMPI datée du 15 décembre 2011 et régularisée le 13 janvier 2012, la réplique de la requérante du 20 avril et la duplique de l'OMPI du 26 juillet 2012;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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. Des informations relatives à la carrière de la requérante à l'OMPI figurent dans les jugements 3185, 3186, 3187, 3225 et 3226, rendus respectivement sur ses cinq premières requêtes. Il convient de rappeler que la requérante, qui avait été engagée au titre d'un contrat de courte durée qui fut renouvelé à plusieurs reprises, occupait au moment des faits un poste de grade G4 au sein du Service du traitement de la Division des opérations du Traité de coopération en matière de brevets.

Le 19 octobre 2009, la requérante déposa une plainte pour harcèlement et traitement discriminatoire contre sa supérieure hiérarchique directe auprès du secrétariat du Jury mixte chargé de l'examen des plaintes. Elle reprochait notamment à cette dernière de lui avoir dissimulé le fait qu'elle avait décidé d'établir, à compter du mois de novembre 2008, une liste des erreurs que la requérante aurait commises. La requérante soulignait que, sur la base de cette liste, sa supérieure hiérarchique avait établi à son sujet, en mai 2009, un rapport périodique de notation «moyen» dans le but d'empêcher qu'elle soit titularisée. Par ailleurs, signalant que sa supérieure avait été informée dès le mois d'avril 2008 qu'elle avait été victime d'incidents informatiques — au sujet desquels elle avait demandé l'ouverture d'une enquête —, elle affirmait que le fait que celle-ci soit restée indifférente à cette situation lui avait donné le sentiment qu'elle participait aux «actes de sabotage de la qualité de [s]on travail», voire qu'elle les cautionnait.

Après que la plainte lui eut été transmise le 18 novembre 2009, le Jury mixte décida de suspendre la procédure afin d'orienter la requérante vers la recherche d'une solution au litige dans le cadre d'une procédure officieuse. Il se mit également en rapport avec le directeur du Département de la gestion des ressources humaines afin que l'administration prenne les mesures conservatoires nécessaires pour éloigner «physiquement et hiérarchiquement» la requérante de sa supérieure. Au cours d'une réunion qui se tint le 11 décembre 2009, le Jury mixte proposa ainsi à la requérante, qui était en congé de maladie depuis le 15 septembre de cette même année, d'être transférée lorsqu'elle reprendrait le travail. Il l'encouragea également à rechercher une solution amiable au litige mais, le 23 décembre 2009, la requérante déclara qu'elle maintenait sa plainte. Entre-temps, elle avait été informée par lettre du 15 décembre 2009 — soit le jour de son retour de congé de maladie — qu'elle était temporairement transférée avec effet immédiat au sein du Service du traitement à un poste équivalent à celui qu'elle occupait auparavant. Après avoir constaté que toutes les possibilités de règlement officieux du litige avaient été épuisées, le Jury mixte décida de reprendre la procédure et,

le 2 février 2010, il demanda à la requérante de préciser ses allégations, ce qu'elle fit dans un document daté du 12 mars 2010.

Le 23 juin, la requérante fit remarquer à la présidente du Jury mixte qu'elle n'avait toujours pas reçu la réponse de sa supérieure hiérarchique à sa plainte. Le 30 juin, la secrétaire du Jury l'informa du fait que le médecin de sa supérieure hiérarchique — laquelle était en congé de maladie depuis le 25 mars précédent — avait demandé qu'elle ne soit pas contactée en raison de son état de santé, mais qu'afin de ne pas retarder davantage la procédure le Jury mixte l'avait priée de désigner un représentant qui pourrait soumettre sa réponse en son nom.

Le 2 août, la supérieure hiérarchique de la requérante répondit à la plainte de celle-ci, qui lui avait été remise en main propre le 5 juillet, après son retour de congé de maladie. Elle y réfutait l'ensemble des allégations formulées à son encontre, précisant que celles-ci avaient eu de graves conséquences sur son état de santé. Ainsi, elle présentait une plainte reconventionnelle contre l'intéressée pour les accusations diffamatoires que celle-ci avait formulées à son égard. Le 10 août, la requérante fut avisée que le dossier avait été transmis le jour même à la Division de l'audit et de la supervision internes pour enquête. Le 13 décembre 2010, l'enquêtrice rendit son rapport confidentiel au Jury mixte et, dans son rapport du 24 janvier 2011, ce dernier conclut que ni la plainte de la requérante ni celle de sa supérieure hiérarchique n'étaient fondées. Relevant cependant que les deux protagonistes n'avaient pas agi de mauvaise foi et n'avaient pas cherché à se faire du tort, il recommanda de ne pas leur infliger de sanction. En outre, constatant que le transfert temporaire de la requérante avait permis d'assainir l'atmosphère de travail au sein du Service du traitement, il recommandait que celui-ci devienne définitif. Par une lettre datée du 18 février 2011, l'intéressée fut informée que le Directeur général avait décidé de faire siennes les recommandations du Jury mixte. Telle est la décision attaquée. Dans un mémorandum du 14 avril 2011, la requérante demanda au directeur du Département de la gestion des ressources humaines de lui confirmer que le Directeur général n'entendait pas lui octroyer de réparation au titre du

préjudice causé par le harcèlement moral dont elle prétendait avoir été victime.

B. La requérante reproche à l'Organisation de n'avoir pas respecté ses obligations d'assistance et de «bonne gestion», et notamment de n'avoir pas fait preuve de diligence à son égard au cours de l'enquête qui avait été ouverte au sujet des incidents informatiques dont elle s'était plainte et qui a duré plus de deux ans, ce qui a, d'après elle, «largement contribué» à sa «souffrance morale» ainsi qu'à la détérioration de ses conditions de travail. En outre, l'intéressée fait valoir que l'enquête relative à ses allégations de harcèlement et traitement discriminatoire n'a pas été conduite avec la célérité requise dans la mesure où le dossier a été transmis à la Division de l'audit et de la supervision internes presque dix mois après qu'elle eut déposé sa plainte. Elle souligne que l'enquêtrice n'a rendu son rapport que le 13 décembre 2010 alors que, selon elle, il ressort de l'ordre de service n° 31/2009 que l'enquête doit être conduite dans un délai de trente jours. Elle se défend d'être à l'origine de ce retard et soutient qu'en violation de son droit d'être entendue elle n'a pas reçu communication du rapport de l'enquêtrice avant que le Jury mixte rende son propre rapport.

Par ailleurs, la requérante soutient que l'OMPI n'a pas non plus respecté son obligation de lui assurer un environnement de travail sûr et adéquat et elle s'estime victime de harcèlement moral. Elle s'attache à démontrer qu'un ensemble de circonstances, parmi lesquelles le «piratage informatique» qu'elle et son mari ont subi, la précarité liée à son statut d'agent temporaire et la «malveillance» de sa supérieure hiérarchique à son égard ont eu pour effet de détériorer ses conditions de travail et de «porter atteinte à sa personnalité, sa dignité et son intégrité psychique».

Elle demande l'annulation de la décision attaquée «sous réserve d[e son] transfert» et, pour autant que de besoin, de la décision implicite de rejet de sa demande de réparation du 14 avril 2011. En outre, elle réclame une indemnité de 50 000 euros au titre du préjudice subi, ainsi qu'une somme de 10 000 euros à titre de dépens. Enfin, elle

demande au Tribunal de dire que, dans le cas où ces sommes feraient l'objet d'une imposition nationale, elle sera fondée à obtenir de l'OMPI le remboursement de l'impôt versé correspondant.

C. Dans sa réponse, l'OMPI fait valoir que, la requérante n'ayant jamais eu le statut de fonctionnaire au sens de l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, ce dernier n'est pas compétent pour connaître de sa requête. Elle soutient en outre que, dans sa plainte du 19 octobre 2009, la requérante n'affirmait nullement que le prétendu harcèlement que lui faisait subir sa supérieure hiérarchique trouvait son origine dans les incidents informatiques dont elle se plaignait. Ces derniers étant, du point de vue de l'OMPI, sans rapport avec l'objet du présent litige, tous les moyens qui s'y rapportent sont irrecevables. De plus, la défenderesse souligne que la requérante n'ayant pas contesté, dans le délai qui lui était imparti, un mémorandum dont elle a reçu notification le 12 octobre 2010 et qui l'informait que le dossier était clos en ce qui concernait lesdits incidents, les allégations qui s'y rapportent sont irrecevables pour cause de forclusion.

L'Organisation soutient que, compte tenu des circonstances et du nécessaire respect des dispositions de l'ordre de service n° 31/2009, la durée de la procédure devant le Jury mixte n'a pas été excessive. Elle explique que ce dernier a suspendu la procédure afin qu'une solution au litige soit recherchée dans le cadre d'une procédure officieuse en application du paragraphe 6 de l'annexe B de l'ordre de service susmentionné, ce qui a «nécessairement pris quelque temps». De plus, selon le paragraphe 18 de ladite annexe, telle que modifiée par l'ordre de service n° 46/2009, le Jury mixte a le pouvoir discrétionnaire d'ajouter des procédures à celles qui sont décrites dans l'ordre de service n° 31/2009 ou de prolonger les délais prévus pour ces dernières, s'il le juge nécessaire pour examiner l'affaire dont il est saisi. Ainsi, il a par exemple accordé une prorogation de délai à la requérante pour qu'elle puisse préciser ses allégations, comme cela lui avait été demandé le 2 février 2010. En outre, l'OMPI explique que les congés de maladie de la requérante et de sa supérieure hiérarchique ont également entraîné des retards : le Jury mixte ayant décidé, afin de garantir le respect de leurs droits, qu'aucun document ne pourrait être

notifié à l'une des parties pendant que celle-ci était en congé de maladie, il ne put notifier la plainte à ladite supérieure pendant une période de plus de trois mois du fait que celle-ci était en congé de maladie. L'Organisation explique aussi que l'enquête n'a pu être menée dans le délai de deux mois prévu par l'annexe B susmentionnée, notamment parce que l'enquêtrice était absente jusqu'à la fin du mois d'août 2010. Elle estime cependant que la durée de l'enquête n'a pas été excessive compte tenu de la nécessité de mener, conformément à la jurisprudence du Tribunal, une enquête approfondie.

Par ailleurs, l'OMPI fait valoir que la requérante a tort de prétendre que son droit d'être entendue a été violé dans la mesure où elle a été auditionnée au cours de l'enquête et où elle a pu formuler des observations sur la réponse de sa supérieure hiérarchique à sa plainte.

L'Organisation s'attache à démontrer qu'elle n'a pas manqué à son obligation de procurer à la requérante un environnement de travail sûr et respectueux de sa dignité. S'appuyant sur le rapport du Jury mixte, elle affirme notamment que les «insinuations, impressions et spéculations» de la requérante à l'égard de sa supérieure hiérarchique ne reposent sur aucun élément de preuve. En ce qui concerne les incidents informatiques que dénonce la requérante, l'OMPI estime qu'elle a traité la situation à laquelle cette dernière était confrontée avec diligence et sollicitude.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que l'OMPI n'a pas déposé de mémoire en réponse dans le délai qui lui était imparti, dans la mesure où le document qu'elle a reçu indique qu'il s'agit de la réponse du Directeur général. En outre, elle fait valoir que le Tribunal a rappelé dans son jugement 3090 qu'il avait compétence pour se prononcer sur toute relation d'emploi existant entre une organisation et ses agents, quelle qu'en soit la nature, contractuelle ou statutaire. Par ailleurs, elle révèle que, dans un mémorandum du 6 avril 2009, elle avait demandé «l'assistance de l'administration» étant donné notamment qu'elle avait été victime de divers incidents informatiques et d'un harcèlement moral. C'est cette demande qui, selon elle, permet de définir l'objet de sa requête.

Sur le fond, elle reproche au Jury mixte d'avoir écarté, d'une part, certains de ses griefs au motif qu'elle ne les avait pas soulevés dans sa plainte mais ultérieurement au cours de l'enquête, et, d'autre part, les faits antérieurs au mois de novembre 2008 du fait qu'elle avait indiqué que le harcèlement dont elle se plaignait avait débuté au cours de ce mois-ci.

E. Dans sa duplique, l'OMPI affirme qu'elle a «bien évidemment» déposé un mémoire en réponse, soulignant que, selon le paragraphe 4) b) de l'article 9 de la Convention de 1967 instituant l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, le Directeur général représente l'Organisation. Sur le fond, elle maintient l'ensemble de ses arguments.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'OMPI en 1999 au titre d'un contrat de courte durée qui a été renouvelé à plusieurs reprises avec effet jusqu'au 1^{er} juin 2012, date à laquelle l'intéressée a acquis le statut de fonctionnaire.

2. Le 19 octobre 2009, la requérante dénonça au Jury mixte chargé de l'examen des plaintes (ci-après le «Jury mixte») le harcèlement moral dont elle aurait été victime de la part de sa supérieure hiérarchique directe. Les relations de travail des intéressées se seraient gravement détériorées à partir du mois de novembre 2008, à cause du comportement hostile et discriminatoire que cette supérieure aurait adopté envers la plaignante dans le but de dévaloriser ses prestations et de compromettre sa titularisation en qualité de fonctionnaire. La plaignante relevait qu'au mois d'avril 2008 déjà, et plusieurs fois ensuite, elle aurait tenté en vain d'attirer l'attention de cette supérieure sur la souffrance qu'elle endurait du fait d'actes de piratage informatique dont elle avait été victime (paragraphe 13e de la plainte).

Dans sa première requête, déposée le 14 juin 2010 et dirigée contre un rapport de notation périodique, l'intéressée avait évoqué ce

harcèlement, mais le Tribunal n'avait pas examiné cette allégation, la plainte du 19 octobre 2009 étant toujours pendante devant le Jury mixte à la date du dépôt de ladite requête (voir le jugement 3185, au considérant 4).

3. La requérante fut, peu après le dépôt de ladite plainte, transférée provisoirement, avec son accord, dans une autre équipe de travail. Ce n'est qu'au mois de juillet 2010 que la plainte put être notifiée à la supérieure mise en cause, qui était elle-même tombée malade et avait dû, pour cette raison, s'absenter de son travail pendant plus de trois mois. Dans sa réponse, celle-ci réfuta toutes les accusations de la requérante et déposa contre elle une plainte reconventionnelle pour diffamation.

Le 14 décembre 2010, la Division de l'audit et de la supervision internes (ci-après «l'organe d'enquête») communiqua les résultats de l'enquête au Jury mixte.

Dans son rapport du 24 janvier 2011, le Jury mixte constata notamment ce qui suit :

a) En ce qui concerne le fond de la plainte :

«31. Le jury a conclu que la plainte était dénuée de fondement étant donné qu'aucun des éléments de fait fournis par la plaignante ne vient étayer les allégations de harcèlement et de traitement discriminatoire qu'elle a formulées. Les faits que la plaignante a invoqués dans ses écritures étaient tous en lien avec le travail. Ils concernent des différends portant sur les erreurs qu'elle aurait commises et les corrections qui ont été apportées, les actes de supervision au sein de la hiérarchie, la répartition du travail et la communication.

32. Le jury ne considère pas que le fait pour un supérieur hiérarchique de s'être penché sur les erreurs commises par un plaignant ait été constitutif de harcèlement ou de traitement discriminatoire. Alors que la plaignante s'est longuement attardée sur la question de savoir si elle avait ou non commis des erreurs, sur les procédures de répartition du travail et sur les problèmes informatiques, les éléments qu'elle a fournis ne lui ont pas permis de prouver le harcèlement ou le traitement discriminatoire reprochés. Un superviseur qui relève toutes les erreurs commises n'agit pas de manière disproportionnée, il fait preuve de rigueur. Rien ne saurait justifier de laisser passer les erreurs. Il est important que le travail soit fait correctement et les erreurs doivent être identifiées. Il est également

important que, lorsqu'il a commis une erreur, le subordonné sache le reconnaître.»*

b) En ce qui concerne le fond de la plainte reconventionnelle :

«35. [...] Le dossier fait apparaître des relations professionnelles complexes et très tendues. Le manque de communication et de bonne volonté est flagrant. Or, si un subordonné doit accepter de voir ses erreurs relevées et d'en être informé, un supérieur hiérarchique doit, pour sa part, accepter que le subordonné peut ne pas partager son avis et qu'il a le droit de défendre son point de vue. Il s'agit là de différends professionnels. Mais différend, même prolongé et pénible pour les parties, ne signifie pas nécessairement préjudice.»*

Le Jury mixte recommanda de rendre définitif le transfert de la requérante et de n'appliquer de sanction ni à la supérieure hiérarchique, dont l'attitude de harcèlement et le comportement discriminatoire n'avaient pas été établis, ni à la requérante, dont les accusations ne revêtaient pas un caractère diffamatoire.

Le 18 février 2011, le Directeur général décida d'adopter ces recommandations. Telle est la décision attaquée.

4. Contrairement à ce que soutient l'OMPI, la circonstance que la requérante était employée au bénéfice de contrats successifs de courte durée ne fait nullement obstacle à la compétence du Tribunal (voir notamment les jugements 3090, au considérant 7, et 3185, au considérant 4).

5. La requérante fait valoir que la réponse de l'OMPI à sa requête devrait être tenue pour inexistante, parce qu'elle n'émane pas de la défenderesse comme telle, mais de son Directeur général, qui aurait agi à titre personnel. Cette critique est sans consistance, le Directeur général ayant manifestement agi pour le compte de l'Organisation en vertu du pouvoir de représentation que lui confère le paragraphe 4) b) de l'article 9 de la Convention du 14 juillet 1967 instituant l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle.

* Traduction du greffe.

6. La requérante soutient que l'OMPI n'a pas pris les mesures appropriées pour que cesse définitivement le piratage informatique dont elle était victime et n'a pas conduit l'enquête ouverte à ce propos avec la diligence et la célérité requises par les circonstances. Ces manquements auraient compromis définitivement la collecte d'éléments de preuve suffisants pour faire toute la lumière sur des événements qui auraient gravement altéré le climat de travail.

Force est de constater qu'ainsi formulées ces critiques — de même que celles liées à la notation périodique des prestations de la requérante qui a fait l'objet du jugement 3185 du Tribunal — sont inopérantes dès lors que les faits auxquels elles se rapportent n'étaient pas, comme tels, l'objet de la procédure de harcèlement clôturée par la décision attaquée. Le piratage informatique ci-dessus mentionné a certes été évoqué dans cette procédure, mais seulement dans la mesure où la requérante alléguait — comme un exemple de l'attitude hostile et discriminatoire qu'elle impute à sa supérieure hiérarchique — l'indifférence dont cette personne aurait témoigné à l'égard des souffrances que ces actes de cybercriminalité lui causaient et son inaction devant les plaintes qu'elle lui adressait à ce sujet (paragraphe 13e de la plainte; paragraphes 25 à 33 du complément d'information adressé au Jury mixte le 12 mars 2010; allégation résumée au point XIII d'une liste récapitulant les arguments des parties que le Jury mixte a présentée au paragraphe 28 de son rapport). Le Tribunal de céans devra donc se borner à examiner, comme il le fera au considérant 9 ci-après, si l'OMPI a abusé de sa liberté d'appréciation en ne voyant pas dans ce comportement précis un élément constitutif de harcèlement.

7. La requérante reproche tout d'abord à l'OMPI d'avoir violé ses obligations d'assistance et de «bonne gestion» en ne conduisant pas la procédure de harcèlement avec la célérité requise et en ne respectant pas son droit d'être entendue.

a) Il est de jurisprudence constante que les plaintes pour harcèlement ou pour discrimination sur le lieu de travail doivent être traitées avec une célérité et une diligence particulières eu égard non seulement à la nécessité de recueillir le plus rapidement possible les

preuves testimoniales, mais aussi aux conséquences que de tels faits peuvent avoir pour l'employé qui prétend en être la victime et pour le supérieur hiérarchique mis en cause, qui bénéficie de la présomption d'innocence, de même que pour les services concernés de l'Organisation, dont ces comportements et les procédures qui s'y rapportent sont de nature à perturber la bonne marche (voir le jugement 3233, au considérant 5 b)).

L'OMPI a concrétisé correctement ce principe dans son ordre de service n° 31/2009, dont l'annexe B fixe avec précision les délais applicables à la procédure devant le Jury mixte.

Le paragraphe 11 de cette annexe se lit notamment ainsi qu'il suit :

«En règle générale, la plainte doit être déposée, la procédure menée à terme et le rapport présenté au jury dans un délai de trente (30) jours ouvrables à compter de la date de la réception par le jury de la réponse de l'auteur présumé de l'acte visé ou à l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables ou de la prorogation accordée (voir le paragraphe 10). Le jury transmet à la Division de l'audit et de la supervision internes les documents à la fin de la journée de travail qui suit la réception par le jury de la réponse de l'auteur présumé de l'acte visé. Si des circonstances exceptionnelles justifient une prorogation du délai de trente (30) jours ouvrables, le président du jury, en consultation avec la Division de l'audit et de la supervision internes, peut soumettre une requête dans ce sens au directeur général.»

b) La requérante admet que la procédure a été conduite dans un délai raisonnable après le dépôt du rapport de l'organe d'enquête, qui porte la date du 13 décembre 2010, mais estime qu'il n'en va pas de même des phases antérieures de ladite procédure.

La période qui s'étend de la date du dépôt de la plainte, soit, comme il a été dit, le 19 octobre 2009, à celle de la transmission du dossier à l'organe d'enquête, le 10 août 2010, peut en effet paraître particulièrement longue et il est compréhensible que la requérante s'en soit déjà inquiétée le 23 juin 2010, alors qu'elle était sans nouvelles du déroulement de la procédure depuis le 12 mars précédent. Mais ce retard, incontestable par rapport à ce que doit être le déroulement ordinaire d'une telle procédure, ne saurait en l'espèce être imputé à une faute de l'OMPI. Les congés de maladie de la requérante, puis

plus tard de la supérieure hiérarchique soupçonnée de harcèlement, ont duré au total plus de six mois au cours de la période considérée. À cela s'ajoute le fait qu'il a fallu transférer provisoirement la requérante dans un poste qui lui convienne et que l'Organisation s'est efforcée, à juste titre, de trouver une solution transactionnelle à un conflit de travail douloureux pour les deux intéressées. La procédure a également été prolongée par le caractère complexe des accusations de harcèlement, qui a conduit l'OMPI à demander que la requérante lui fournisse de substantiels compléments d'information. Il faut enfin donner acte à l'OMPI de ce que, dès le moment où il lui a été possible de notifier, pour observation, la plainte à la supérieure mise en cause, à savoir au retour de congé de maladie de celle-ci le 1^{er} juillet 2010, elle a veillé à ce que le dossier soit transmis le plus rapidement possible à l'organe d'enquête.

Cet organe a mis plus de quatre mois pour déposer les résultats de son enquête auprès du Jury mixte. Ce délai excède substantiellement celui de trente jours qui doit être observé en règle générale en vertu du paragraphe 11 de l'annexe B précitée et qui, partant, a dû faire l'objet, en l'espèce, de plusieurs prolongations. Mais ces dernières, formellement régulières, ont été motivées tant par de nouvelles absences des parties pour cause de maladie que par des raisons admissibles au vu du dossier, telles l'absence de l'enquêtrice pendant le mois d'août et la nécessité pour celle-ci de disposer d'un temps suffisant pour résumer consciencieusement les allégations contradictoires, souvent complexes, formulées par chacune des deux parties à l'appui de la plainte et de la plainte reconventionnelle, ainsi que les preuves recueillies.

Les critiques relatives à la durée de la procédure sont donc mal fondées.

c) Selon la requérante, son droit d'être entendue aurait été violé parce qu'elle n'aurait pas eu la possibilité de s'exprimer après que l'enquête eut été conduite à son terme, le rapport établi à cet effet ne lui ayant pas été communiqué.

Le paragraphe 13 de l'annexe B précitée prescrit la confidentialité du rapport que l'organe d'enquête soumet au Jury mixte à la fin de ses travaux. Ce rapport se borne à résumer les faits litigieux et les preuves

qui ont été réunies au cours d'une procédure où les deux parties ont pu s'exprimer avec la plus grande liberté sur toutes les preuves administrées dans le respect du principe du contradictoire.

Le grief de violation du droit d'être entendu est donc sans fondement.

8. La requérante reproche enfin à la défenderesse d'avoir violé ses obligations de respecter la dignité des agents et d'assurer un environnement de travail sûr et adéquat. Placée dans une situation de précarité par les contrats de courte durée qui lui étaient imposés et objet de diffamation publique pendant le traitement du piratage informatique dont son mari et elle ont été victimes, il lui aurait été impossible de supporter les tensions dont le Jury mixte a constaté l'existence. Ces tensions seraient imputables à l'indifférence, aux pratiques non transparentes, aux comportements discriminatoires et à l'hostilité systématique de sa supérieure hiérarchique.

9. La question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés. L'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont il incombe à celui qui affirme en avoir été victime de fournir la preuve, étant entendu qu'il n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir les jugements 2100, au considérant 13, 2524, au considérant 25, et 3233, au considérant 6, et la jurisprudence qui y est citée).

Il ressort du dossier qu'en l'espèce la défenderesse a mis en place une procédure régulière dans laquelle les deux parties ont pu apporter tous les éclaircissements qu'elles souhaitaient, qu'elle a enquêté de manière approfondie sur les faits dénoncés et qu'elle a garanti à la requérante une protection satisfaisante, notamment en la transférant dans une autre équipe de travail. Les exigences posées par la jurisprudence pour la conduite des procédures qui ont pour objet un harcèlement moral ont donc été pleinement respectées (voir notamment le jugement 2642, au considérant 8).

Cela dit, l’instruction de la plainte et de la plainte reconventionnelle a révélé l’existence de fortes tensions entre une employée et sa supérieure hiérarchique directe, qui ont altéré des rapports professionnels jusqu’alors corrects et ont fini par créer un climat de travail délétère et insupportable, au point que le transfert de la requérante — que celle-ci ne critique du reste pas — apparaît en définitive comme une mesure salubre indispensable. Mais, pris isolément comme dans leur ensemble, ceux des faits dénoncés qui ont été dûment établis ne permettent pas au Tribunal d’arriver à une autre conclusion que celle du Jury mixte, dont le résumé est reproduit au considérant 3 ci-dessus.

Les critiques de la requérante dirigées contre l’appréciation des faits à laquelle a procédé le Directeur général s’avèrent donc injustifiées.

10. Il résulte de ce qui précède que la requête est sans fondement et que toutes ses conclusions doivent être écartées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 novembre 2013, par M. Claude Rouiller, Vice-Président du Tribunal, M. Seydou Ba, Juge, et M. Patrick Frydman, 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.

CLAUDE ROUILLER
SEYDOU BA
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET