

W. (n° 4)

c.

Eurocontrol

139^e session

Jugement n° 4962

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} A. W. le 7 juin 2023 et régularisée le 8 juin 2023, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 18 septembre 2023, la réplique de la requérante du 7 décembre 2023, la duplique d'Eurocontrol du 7 mars 2024, les écritures supplémentaires de la requérante du 25 juillet 2024 et les observations finales d'Eurocontrol du 2 août 2024;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste l'évaluation de ses performances pour l'année 2019, ainsi que les décisions subséquentes de «geler» son avancement d'échelon et de la soumettre à un plan d'amélioration de ses performances.

La requérante est entrée au service de l'Agence Eurocontrol, Secrétariat de l'Organisation, au Siège à Bruxelles (Belgique) le 1^{er} juin 2003, au grade A7, grade qui fut renommé AD8 à compter du 1^{er} juillet 2010. Elle fut promue au grade AD9 le 1^{er} juillet 2011. Le 1^{er} juillet 2014, elle fut nommée responsable des Accords et des Affaires économiques, au grade AD10, dans la fourchette de grades AD5-AD12. En juillet 2016,

son emploi type fut renommé «Administrateur» dans la fourchette de grades AD5-AD12, l'intéressée restant au grade AD10. Depuis le 20 avril 2018, la requérante est affectée auprès de la Direction «Service central des redevances de route, Finances et Services informatiques centralisés» (la Direction CFI, selon le sigle anglais), dans l'Unité Finances et achats (l'Unité CFI/AFS/FPR, selon le sigle anglais) au sein des Services financiers (CFI/AFS, selon le sigle anglais), unité qui fut renommée Unité Achats et accords (l'Unité CFI/AFS/PAR, selon le sigle anglais) à partir du 4 juillet 2019. Dans son service, elle était responsable d'une équipe de huit à dix personnes.

Le 19 septembre 2019, le superviseur de la requérante, M. St., rédigea un rapport intermédiaire d'évaluation des performances de cette dernière, dans lequel il attirait son attention sur un certain nombre de points à améliorer en ce qui concerne les domaines de la «sensibilisation à la culture de l'Organisation»^{*} et l'invitait à mieux s'informer sur les pratiques en matière de recours à des médias sociaux dans un cadre professionnel. Deux faits précis étaient reprochés à la requérante: d'une part, s'être adressée directement au Directeur général afin de poser sa candidature à un poste qui faisait toujours l'objet de discussions confidentielles internes, sans en informer sa hiérarchie ni même la Direction des Ressources humaines; d'autre part, avoir publié un message sur les réseaux sociaux dans lequel elle mettait en avant les bons résultats obtenus par son service au cours des cinq dernières années, notamment en matière de diversité de genre, sans en avoir informé au préalable le responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, M. J. L'intéressée refusa de signer ce rapport, précisant qu'elle était en total désaccord avec les réserves formulées par son superviseur au sujet de sa «sensibilisation à la culture de l'Organisation»^{*}. Elle considérait au contraire que l'établissement de ce rapport défavorable trouvait son origine dans la volonté de son superviseur et de la Direction des Ressources humaines de nuire à sa carrière professionnelle future en raison de réclamations qu'elle avait

^{*} Traduction du greffe.

déposées, ainsi que d'une première requête qu'elle avait formée devant le Tribunal.

Le 21 octobre 2019, la requérante soumit à l'ancien Directeur général une plainte formelle pour harcèlement moral contre la chef de l'Unité des Ressources humaines et services, M^{me} D., et deux de ses subordonnées, M^{mes} M. et G., ainsi que contre M. St. Elle signalait de même que M. H., Directeur de la Direction CFI, devait être entendu à tout le moins comme témoin, mais aussi en tant que possible co-auteur, des faits de harcèlement.

Le 14 novembre 2019, l'ancien Directeur général décida d'ouvrir une enquête sur ces allégations de harcèlement conformément au Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement, tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Il décida également, à titre de mesure conservatoire, de placer temporairement la requérante sous la supervision d'un fonctionnaire différent, M. Ko., avec effet immédiat.

Le 19 février 2020, le rapport d'enquête fut transmis au Directeur général. Il concluait notamment que, même si la «perception des faits établis [était] très éloignée d'une personne à l'autre» et qu'il était clair que les parties concernées, ainsi que certains témoins, souffraient de la situation, «[l]'enquête n'a[vait] pas relevé de preuves confirmant des faits de harcèlement». Sous la rubrique «Recommandations», les enquêteurs prônaient notamment de «[v]érifier si une collaboration future entre les parties concernées [était] envisageable. Si oui, une médiation pou[v]ait contribuer à une meilleure entente dans le futur» et permettre de «[c]larifier le rôle de la ligne hiérarchique et [des Ressources humaines] dans l'optique d'une meilleure compréhension de la situation par la [requérante]».

Le 7 février 2020, M. Ko. procéda à une évaluation des performances de la requérante pour l'année 2019, évaluation qui était très positive et comportait l'appréciation globale «satisfaisante». Ce rapport fut contresigné par M. M., supérieur de second niveau, le même jour, ainsi que par M. Kr., membre du Cabinet du Directeur général, en sa qualité d'évaluateur spécifique pour l'un des quatre objectifs fixés à la requérante, à savoir la réalisation d'une base de données centrale.

En raison de problèmes techniques, résultant notamment du fait que le changement de superviseur était intervenu seulement six semaines avant la fin de l'année 2019, ce rapport ne put toutefois pas être enregistré dans le système électronique de l'Organisation.

Par courriel du 27 février 2020, M. J., responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, également en charge du suivi des rapports d'évaluation des performances au sein de l'Agence, informa la requérante que, au vu du rôle temporaire rempli par M. Ko. durant l'année 2019, l'évaluation de ses performances pour l'ensemble de cette année ne pouvait être finalisée par celui-ci agissant seul, qu'il s'ensuivait que l'évaluation à laquelle il avait procédé le 7 février 2020 devait être considérée comme «nulle et non avenue»^{*} et que M. St. demeurerait en conséquence son supérieur hiérarchique pour la période concernée. Il notait également que son superviseur de deuxième niveau de l'époque, M. H., devait rester contresignataire du rapport, en lieu et place de M. M.

Par lettre du 19 mars 2020, l'ancien Directeur général informa la requérante du classement de sa plainte pour harcèlement moral, au motif que les faits établis au cours de l'enquête ne révélaient pas de preuves confirmant l'existence d'un harcèlement. Un extrait des conclusions du rapport d'enquête était joint à la lettre. Il était également précisé que l'intéressée et les personnes visées par sa plainte allaient recevoir une invitation pour entamer une médiation. Le 31 mars 2020, la responsable du Service des risques psychosociaux, M^{me} Do., demanda à la requérante de confirmer dans les quinze jours sa participation au processus de médiation.

En réponse à la décision du 19 mars 2020 précitée, le conseil de la requérante écrivit au Directeur général le 3 avril 2020, affirmant que sa cliente avait apporté toutes les preuves nécessaires pour établir le harcèlement dont elle se plaignait et dont elle était toujours victime, notamment par rapport à l'annulation de l'évaluation de ses performances pour l'année 2019. Il critiquait les justifications avancées pour le classement de la plainte comme étant «fausses et illégales» et exposait

^{*} Traduction du greffe.

les raisons du refus de la requérante de participer à la procédure de médiation. Il demandait la communication du rapport d'enquête complet, ainsi que des «déclarations des harceleurs et témoins entendus lors de l'enquête». Il interrogeait en outre le Directeur général sur la capacité de M. J. pour annuler le rapport d'évaluation établi par M. Ko. en février 2020. Il dénonçait enfin les agissements de M. J. ayant conduit à l'annulation de ce rapport d'évaluation.

Par memorandum du 4 mai 2020, l'ancien Directeur général informa la requérante qu'en raison de son refus d'accepter la médiation proposée par M^{me} Do., la mesure conservatoire prise pour la durée de l'enquête, à savoir le changement temporaire de supérieur hiérarchique, était levée. Ainsi, elle ferait rapport à nouveau directement à son ancien superviseur, M. St., auquel il reviendrait de finaliser le rapport d'évaluation pour 2019 et également de fixer les objectifs à atteindre pour l'année 2020. Il était précisé que M. Ko. serait invité à participer à l'évaluation des performances de la requérante comme «autre manager», lui permettant ainsi de fournir ses observations sur les performances de l'intéressée pour la période comprise entre le 14 novembre et le 31 décembre 2019.

Le 16 mai 2020, la requérante introduisit une réclamation contre: a) la décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 rejetant sa plainte pour harcèlement moral; b) la décision de M. J. du 27 février 2020 annulant l'évaluation annuelle pour 2019 réalisée par M. Ko.; et c) la décision de l'ancien Directeur général du 4 mai 2020 de renommer M. St. en tant que supérieur hiérarchique et responsable de son évaluation annuelle pour l'année 2019. Ces décisions font l'objet du jugement 4961, également prononcé ce jour.

Le 27 mai 2020, M. St. procéda, en présence de deux observateurs, M. D. et M. Kr., à un entretien relatif à l'évaluation des performances de la requérante pour 2019, entretien au cours duquel il lui fit part de son intention de proposer l'appréciation globale «insatisfaisante». Selon les dires de la requérante, cet entretien a fait l'objet d'un compte rendu établi par M. Kr. Nonobstant le fait qu'il semblait avoir été convenu, à la suite d'une suggestion formulée en ce sens par M. D., de prendre le temps de la réflexion et d'organiser une nouvelle réunion la

semaine suivante, une telle réunion n'eut finalement pas lieu. La requérante soutient que M. St. aurait refusé ce deuxième entretien par un courriel du 28 mai 2020.

M. St. signa, le 29 juin 2020, le rapport d'évaluation des performances de la requérante pour 2019, dans lequel il maintenait son appréciation globale «insatisfaisante», tout en consignait un certain nombre d'insuffisances au niveau des aptitudes managériales de l'intéressée, de même que la circonstance que l'un des quatre objectifs qui lui avaient été fixés n'avait pas été atteint. Ce rapport reprenait les différents éléments de l'évaluation à laquelle avait procédé M. Ko. en février 2020, ainsi que l'appréciation positive formulée par M. Kr., en sa qualité d'évaluateur spécifique pour l'un des quatre objectifs fixés à la requérante, à savoir la réalisation d'une base de données centrale. Le 2 juillet 2020, M. H., Directeur de la Direction CFI, contresigna le rapport. Il n'y était toutefois pas fait mention de l'appréciation globale «satisfaisante» que M. Ko. avait attribuée en février 2020. La requérante marqua son désaccord avec le rapport et demanda à être protégée pendant la procédure de finalisation de celui-ci. Elle sollicita également la saisine du Comité des rapports.

En réponse à sa demande de protection, l'ancien Directeur général décida, par lettre du 12 juin 2020, de désigner M. Si., à compter du 15 juin 2020 et pour une période temporaire de six semaines, en tant que nouveau supérieur hiérarchique de l'intéressée. Le 18 juin, le conseil de la requérante se plaignit de cette nouvelle décision, qu'il qualifiait de harcèlement institutionnel.

Le Comité des rapports entendit la requérante le 11 août 2020 puis, le 30 septembre suivant, rendit son avis. Malgré des constatations divergentes des membres du Comité, le rapport concluait cependant que l'appréciation globale devait être maintenue comme «insatisfaisante», principalement en raison de problèmes liés à la conduite de l'intéressée dans son service. Toutefois, le Comité faisait également part de ses inquiétudes concernant l'état des relations de travail entre la requérante et sa hiérarchie, notant que l'intéressée devait à nouveau relever d'un autre superviseur temporaire, M. Si., et mettant l'accent sur une possible

mutation de l'intéressée au sein de l'Organisation en tant qu'alternative à l'établissement d'un plan d'amélioration des performances.

Par lettre du 9 octobre 2020, l'ancien Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de maintenir l'appréciation globale de ses performances comme «insatisfaisante» dans son rapport d'évaluation pour 2019, qu'un plan d'amélioration de ses performances d'une durée de six mois allait être mis en place et que son avancement d'échelon était suspendu temporairement jusqu'à ce que l'appréciation de ses performances atteigne le niveau «satisfaisant».

Le 4 janvier 2021, la requérante introduisit une réclamation contre cette décision, dont elle sollicitait l'annulation. Le 13 septembre 2021, elle écrivit au Président et aux membres de la Commission paritaire des litiges, ainsi qu'au Président du Comité du personnel, pour s'enquérir de l'état d'avancement du traitement de sa réclamation, tout en déclarant faire toujours l'objet d'un harcèlement par les services de l'Agence et demandant à être entendue par la Commission.

Le 10 décembre 2021, la chef de l'Unité des Ressources humaines et services informa la requérante que sa réclamation avait été transmise à la Commission paritaire des litiges pour discussion lors d'une prochaine séance, mais qu'en raison de la pandémie de Covid-19, de problèmes imprévus d'effectifs et de la suspension de toutes les activités de recrutement au sein de l'Agence, il pourrait y avoir un «retard modéré» dans le traitement de celle-ci.

La Commission rendit son avis le 25 mai 2022 et conclut que la réclamation était fondée pour les raisons suivantes: 1) dès lors que les constatations du Comité des rapports n'étaient pas unanimes, il incombait au Directeur général de motiver sa décision de suivre l'avis de certains membres de ce comité plutôt que d'autres; 2) alors que le Comité s'était prononcé en faveur d'une mutation de l'intéressée plutôt que de la mise en place d'un plan d'amélioration des performances, le Directeur général n'avait pas motivé son refus quant à l'éventualité d'une mutation; 3) la décision du Directeur général de maintenir l'appréciation globale des performances de l'intéressé comme «insatisfaisante» était trop sévère, alors qu'un seul des quatre objectifs fixés n'avait pas été atteint; 4) M. J. n'avait aucune légitimité pour annuler le rapport

d'évaluation établi par M. Ko. le 7 février 2020; 5) M. St. n'avait pas respecté l'accord conclu lors de la réunion du 27 mai 2020; et 6) le délai prévu pour que le Comité communique ses conclusions à la requérante n'avait pas été respecté. Ce rapport n'a finalement été porté à la connaissance de l'intéressée que dans le cadre de la présente procédure, lors du dépôt du mémoire en réponse, le 18 septembre 2023.

Le 14 novembre 2022, la requérante demanda au Directeur général de prendre une décision finale sur sa réclamation du 4 janvier 2021. Ce dernier lui répondit, le 15 décembre 2022, que l'avis de la Commission paritaire des litiges avait été rendu le 25 mai 2022, qu'une décision définitive était en train d'être finalisée et qu'elle allait lui être communiquée «dans les plus brefs délais», en même temps que l'avis en question.

N'ayant plus reçu de nouvelles depuis lors, la requérante forma la présente requête, le 7 juin 2023, contre ce qu'elle considère être une décision implicite de rejet de sa réclamation.

Le 11 juillet 2024, soit après la clôture de la procédure écrite devant le Tribunal, le nouveau Directeur général a rendu sa décision finale par laquelle il a rejeté la réclamation du 4 janvier 2021 et confirmé dans sa totalité la décision de son prédécesseur du 9 octobre 2020. À la demande du Président du Tribunal, Eurocontrol a fourni une copie de cette décision et les parties ont eu la possibilité de présenter leurs observations au sujet de celle-ci dans le cadre d'écritures supplémentaires.

Dans sa requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 9 octobre 2020, ainsi que son rapport d'évaluation des performances pour l'année 2019, et d'ordonner le retrait de ce rapport de son dossier personnel. Elle réclame en outre le versement de plusieurs indemnités – dont 20 000 euros en raison du «gel» de son avancement d'échelon et de la perte de chance d'obtenir une promotion, 100 000 euros à titre de réparation pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi et 25 000 euros à titre de dommages-intérêts exemplaires et punitifs – ainsi que l'octroi de dépens à hauteur de 5 000 euros pour le recours administratif et de 7 000 euros pour le recours contentieux.

Dans ses écritures supplémentaires du 25 juillet 2024, la requérante demande également que l'objet de sa requête soit étendu à l'annulation de la décision du nouveau Directeur général du 11 juillet 2024 et porte à 9 500 euros le montant des dépens dus au titre de la présente procédure.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme non fondée et, par conséquent, de rejeter toutes les conclusions de la requérante.

CONSIDÈRE:

1. La requérante demande l'annulation de la décision de l'ancien Directeur général du 9 octobre 2020 et de celle de son successeur du 11 juillet 2024 de maintenir le rapport d'évaluation défavorable de ses performances pour l'année 2019.

2. La défenderesse sollicite la jonction des troisième, quatrième, cinquième et sixième requêtes de l'intéressée ou, à tout le moins, des troisième et quatrième.

Le Tribunal rappelle sa jurisprudence selon laquelle, en principe, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de droit ou de fait identiques ou similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements (voir le jugement 4753, au considérant 6).

En l'espèce, étant donné que les quatre requêtes visent à contester plusieurs décisions distinctes, qu'elles ont fait l'objet de procédures internes différentes ayant donné ou devant donner lieu à des avis séparés de la Commission paritaire des litiges, et que, bien que les allégations de harcèlement reviennent dans toutes les affaires, chaque requête soulève des questions et des moyens spécifiques, le Tribunal considère qu'il convient de traiter les différentes affaires séparément et de prononcer des jugements distincts pour chacune d'elles.

La jonction des requêtes n'est donc pas ordonnée.

3. Même si la défenderesse ne soulève aucune exception d'irrecevabilité concernant la requête dans son ensemble, le Tribunal estime néanmoins utile de préciser que la requête doit être considérée comme recevable pour les mêmes raisons que celles exposées dans les jugements 4820, au considérant 6, et 4819, au considérant 3, prononcés le 8 juillet 2024.

Le Tribunal relève qu'une décision définitive statuant sur la réclamation du 4 janvier 2021 a été prise par le nouveau Directeur général en date du 11 juillet 2024. Cette décision a été produite après qu'Eurocontrol eut déposé sa duplique, à la suite de quoi les parties ont eu l'occasion de s'exprimer à son sujet dans des écritures supplémentaires. Ainsi, conformément à la jurisprudence du Tribunal, il y a lieu de requalifier la présente requête, initialement formée contre une décision implicite, comme étant dirigée contre la décision du 11 juillet 2024, tel que le demande la requérante dans ses écritures supplémentaires du 25 juillet 2024 (voir notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4820, au considérant 6, 4769, au considérant 3, 4768, au considérant 3, 4660, au considérant 6, 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

4. Dans un premier moyen, la requérante considère que la manière dont il a été procédé à l'évaluation de ses performances pour l'année 2019 serait illégale à un double titre. D'une part, la décision d'annulation, par un courriel du 27 février 2020 de M. J., responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, du rapport d'évaluation établi le 7 février 2020 par son superviseur temporaire, M. Ko., serait illégale en ce que M. J. n'aurait pas eu le pouvoir de prendre une telle décision. D'autre part, la décision de l'ancien Directeur général du 4 mai 2020 de redésigner, avec effet immédiat, son ancien superviseur, M. St., en tant que personne chargée de l'évaluation de ses performances pour 2019, alors que ce superviseur avait été expressément visé dans la plainte pour harcèlement moral qu'elle avait déposée le 21 octobre 2019, serait, elle aussi, illégale. En effet, le Directeur général se serait, pour ce faire, appuyé sur le fait que l'intéressée avait refusé de donner suite à l'invitation adressée par la responsable du Service des risques psychosociaux de participer à une

procédure de médiation avec les personnes visées par sa plainte. Or, selon la requérante, cette procédure de médiation serait illégale car décidée en violation des dispositions du paragraphe 5.1 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement, tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif, et la re-désignation de M. St. n'aurait été décidée qu'à titre de mesure de représailles envers elle.

Le Tribunal observe toutefois que l'annulation tant du courriel de M. J. du 27 février 2020 que de la décision de l'ancien Directeur général du 4 mai 2020, en ce qu'elle visait la re-désignation de M. St., a été expressément sollicitée par la requérante dans le cadre de sa troisième requête, qui visait également le rejet de sa plainte pour harcèlement moral du 21 octobre 2019 et qui a fait l'objet du jugement 4961, également prononcé ce jour, par lequel ces deux demandes ont été rejetées. Le Tribunal a en effet considéré à cet égard qu'il est en principe admissible, en vue d'assurer un fonctionnement continu et correct de toute organisation internationale, de rétablir la chaîne hiérarchique normale lorsque la plainte pour harcèlement déposée par un fonctionnaire envers l'un ou l'autre de ses supérieurs a été rejetée, ce qui a été le cas en l'espèce.

Pour les mêmes raisons que celles exposées dans ce jugement, l'argumentation mettant en cause la légalité de ces deux décisions dans le cadre de la présente requête doit être écartée.

5. Dans un deuxième moyen, la requérante met en cause le manque d'impartialité de M. St. pendant l'évaluation de ses performances pour l'année 2019, ce dernier ayant décidé que cette évaluation serait négative quoi qu'il arrive. Pour établir un rapport défavorable, M. St. se serait tout d'abord fondé sur des rumeurs invérifiables ou des faits non établis. Il aurait, de même, donné l'impression de suivre les instructions données en ce sens par sa hiérarchie et tenté de fabriquer des avis négatifs par l'intermédiaire de son assistante, laquelle aurait été chargée de prendre contact avec des membres de l'équipe de l'intéressée afin de recueillir des éléments à charge contre elle.

6. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, la partialité ne se présume pas et que toute allégation de partialité doit reposer sur des éléments concrets de nature à la corroborer (voir, par exemple, les jugements 4891, au considérant 12, 4713, au considérant 12, 4543, au considérant 8, 4451, au considérant 16, 4408, au considérant 22, et 3380, au considérant 9).

En l'espèce, il ressort des écritures que M. St., en tant que superviseur de la requérante pour la période allant du 1^{er} janvier au 13 novembre 2019, a indiqué les raisons pour lesquelles il estimait que – nonobstant les opinions en sens contraire exprimées par M. Ko., en tant que superviseur temporaire pour la période allant du 14 novembre au 31 décembre 2019, ainsi que par M. Kr., en tant que superviseur spécifique pour l'un des quatre objectifs qui avaient été fixés à la requérante pour 2019 –, l'évaluation des performances de l'intéressée pour 2019 devait conduire à une appréciation globale «insatisfaisante». Il se référait notamment à des problèmes liés à la conduite de la requérante dans son service en termes de sensibilisation à la culture de l'Organisation et du respect des règles, tant écrites que non écrites, applicables au sein d'Eurocontrol. Il n'apparaît pas, par ailleurs, que cette opinion n'aurait été fondée que sur des rumeurs invérifiables ou sur des faits non établis. Il ressort en effet du dossier que M. St. s'est fondé, pour ce faire, sur des faits avérés, qui sont mentionnés dans le rapport intermédiaire d'évaluation établi en septembre 2019 ou dont il a été fait état au cours d'entretiens avec lui-même ou avec la chef de l'Unité des Ressources humaines et services dans le courant de l'année 2019. Le Tribunal relève aussi que les opinions favorables formulées par MM. Ko. et Kr. ont bien été intégrées par M. St. dans le rapport d'évaluation final qu'il a signé le 29 juin 2020. Il est vrai que, dans ce rapport, M. St. n'a pas fait expressément mention de ce que M. Ko. avait conclu à une évaluation globale «satisfaisante», mais cela ressortait toutefois à l'évidence de l'ensemble des commentaires précédemment formulés par M. Ko. et repris dans les diverses rubriques de ce rapport. De même, la simple circonstance que M. St. n'ait pas, dans son rapport intermédiaire d'évaluation de septembre 2019, formulé de reproche concernant la manière dont la requérante dirigeait son équipe n'empêchait pas, en soi, que ce reproche soit formulé, justifications à l'appui, dans

le rapport d'évaluation qu'il a signé le 29 juin 2020. Enfin, la requérante reste concrètement en défaut d'apporter la preuve de ses allégations selon lesquelles M. St., d'une part, n'aurait fait que suivre des instructions qui lui auraient été données, notamment par la Direction des Ressources humaines, et, d'autre part, aurait également tenté de recueillir, par l'intermédiaire de son assistante, des témoignages défavorables à l'égard de la requérante.

Le deuxième moyen est, en conséquence, rejeté.

7. Dans un troisième moyen, la requérante considère que le changement d'appréciation de son évaluation globale finale de «satisfaisante», dans le rapport établi par M. Ko. le 7 février 2020, à «insatisfaisante», dans le rapport établi par la suite par M. St., ne serait pas adéquatement justifié.

Mais le Tribunal rappelle à cet égard sa jurisprudence constante selon laquelle l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Si le Tribunal doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, il ne lui appartient cependant pas de substituer sa propre appréciation à celle des personnes et/ou organes chargés de procéder à l'évaluation des membres du personnel d'une organisation internationale. Le Tribunal n'interviendra en conséquence que si un tel rapport émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 4564, aux considérants 3 et 8, 4258, au considérant 2, 3692, au considérant 8, 3268, au considérant 9, 3228, au considérant 3, 3062, au considérant 3, et 1688, au considérant 5).

En l'espèce, le Tribunal considère que le passage d'une appréciation globale des performances de l'intéressée de «satisfaisante» en février 2020 à «insatisfaisante» en juin 2020 est adéquatement motivé dans le

rapport d'évaluation signé par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020. Autre chose est que la requérante ne soit pas d'accord avec les justifications ainsi avancées, étant entendu que le Tribunal n'a pas à substituer sa propre appréciation à celle à laquelle ont procédé les organes compétents pour ce faire, en ce compris le Comité des rapports.

Le troisième moyen est donc également rejeté.

8. Dans un quatrième moyen, la requérante considère que le rapport d'évaluation signé par M. St. le 29 juin 2020 serait en tout état de cause illégal à un triple titre. En premier lieu, il ne pouvait être procédé qu'à une seule évaluation par année et la seule évaluation valable serait donc celle qui avait été réalisée par M. Ko. en février 2020, laquelle ne pouvait en aucun cas être annulée par qui que ce soit. Il s'ensuit que, selon elle, M. St. ne pouvait plus procéder à une évaluation en mai 2020 ni, a fortiori, établir un rapport d'évaluation défavorable fin juin 2020. Ce second rapport devrait en conséquence être annulé, de même que les décisions qui le confirment. En deuxième lieu, ce rapport devrait en tout état de cause être annulé parce qu'il aurait été établi en dehors des délais fixés par l'article 3 du Règlement d'application n° 3 relatif à l'établissement du rapport d'évaluation prévu à l'article 43 du Statut administratif du personnel. En troisième et dernier lieu, M. St. n'aurait pas respecté l'accord conclu lors de la réunion du 27 mai 2020 consistant à ce qu'un nouvel entretien d'évaluation soit programmé la semaine suivante.

9. Selon la seconde phrase du premier paragraphe de l'article 3 du Règlement d'application n° 3 précité, un rapport d'évaluation annuel doit être établi «au plus tard dans les trois mois suivant la fin de la période de référence». Le Tribunal rappelle qu'il ressort de sa jurisprudence constante à ce sujet que l'utilité des rapports d'évaluation annuels subsiste, même lorsque les délais pour les établir n'ont pas été respectés, avec cette conséquence que ces rapports ne sauraient donc être déclarés nuls de ce seul fait, mais que, suivant les cas, l'influence du retard sur le contenu du rapport devra être prise en compte (voir, par exemple, les jugements 3039, au considérant 9, et 2064, au considérant 5).

En l'occurrence, il estime que le retard survenu dans la finalisation du rapport d'évaluation des performances pour 2019 est excusable au regard des circonstances de l'espèce et, notamment, de la nécessité d'attendre la suite réservée à la plainte pour harcèlement déposée par la requérante le 21 octobre 2019, dont l'introduction avait justifié l'évincement temporaire de M. St. pour une partie de l'année 2019.

10. S'il est vrai, par ailleurs, que la première phrase du même paragraphe prévoit également qu'il «n'est dressé qu'un seul rapport par période de référence», lequel doit couvrir «l'ensemble des tâches effectuées et responsabilités durant cette période», le Tribunal considère qu'il n'a pas été porté atteinte à cette disposition dans le cas d'espèce. Ainsi qu'il a été indiqué dans le jugement 4961 précité, il est conforme aux règles applicables et relève au surplus de la simple logique que, dans les circonstances de l'espèce, ce soit le supérieur qui avait eu le plus longtemps la requérante sous sa direction durant 2019 qui soit chargé de finaliser le rapport d'évaluation des performances de cette dernière pour l'exercice de 2019, étant entendu que le rapport déjà établi par M. Ko. en février 2020 n'a pas été purement et simplement annulé, mais intégré dans le rapport du 29 juin 2020.

11. Compte tenu de ce qui précède, le quatrième moyen doit également être rejeté.

12. Dans un cinquième moyen, la requérante fait valoir que le Comité des rapports, chargé de donner son avis au sujet du rapport d'évaluation défavorable établi par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020, aurait failli à sa mission en faisant preuve d'un manque d'indépendance et d'impartialité. En effet:

- il y aurait eu une situation de conflit d'intérêts d'un membre du Comité, M. N., qui relevait de l'autorité directe du Directeur de la Direction CFI, M. H., ainsi que de certaines personnes qui auraient été entendues par le Comité alors qu'elles avaient été expressément visées dans la plainte pour harcèlement déposée par l'intéressée le 21 octobre 2019;

- les membres du Comité auraient refusé de prendre en compte les documents qui avaient été transmis par la requérante avant son audition;
- seule la requérante se serait rendue visible sur écran lors de l’entretien par vidéoconférence ayant eu lieu avec les membres du Comité, alors que ces derniers n’avaient pas actionné leur caméra;
- les membres du Comité auraient, au cours de cet entretien, constamment remis en cause chacune des déclarations de l’intéressée, faisant ainsi preuve d’un net parti pris à son encontre;
- les membres du Comité auraient refusé d’entendre M. Kr., le second superviseur qui avait signé le rapport d’évaluation favorable de février 2020, alors que le témoignage de ce dernier aurait été incontestablement en faveur de la requérante et que MM. St. et H. se seraient, lors de leur entretien, contentés d’accusations sans fondement et sans rapport avec l’évaluation; et
- ils auraient d’initiative procédé à l’audition de M. J. en sa qualité de responsable du suivi des rapports d’évaluation des performances au sein de l’Agence, alors même que celui-ci était visé par la plainte pour harcèlement moral déposée par l’intéressée le 21 octobre 2019. Il y aurait donc également eu sur ce point situation de conflit d’intérêts.

13. Tout en rappelant sa jurisprudence mentionnée au considérant 7 ci-dessus, le Tribunal relève d’abord que la circonstance que les membres du Comité des rapports ont formulé des considérations parfois divergentes au cours de leurs discussions tend, contrairement à ce qu’affirme la requérante, à conduire à la conclusion que ces membres ont bien rempli leurs fonctions de manière indépendante et impartiale.

Nonobstant ce que fait par ailleurs valoir la requérante à ce sujet, il apparaît que, si M. Kr., qui avait contresigné le rapport d’évaluation établi en février 2020, n’a effectivement pas pu être entendu par le Comité lors de sa réunion du 11 août 2020, il n’en reste pas moins qu’il a déposé un témoignage écrit dont les membres du Comité ont pu prendre connaissance. En tout état de cause, le Tribunal n’aperçoit pas en quoi une audition de M. Kr. aurait pu concrètement changer les

choses. En effet, celui-ci n'a été, durant l'année 2019, le superviseur de la requérante que pour un seul des quatre objectifs qui lui avaient été fixés, à savoir l'élaboration d'une base de données centrale, et l'évaluation opérée par M. St. rejoint celle qui avait été effectuée par M. Kr. concernant la manière dont l'intéressée avait atteint cet objectif.

L'allégation relative à la situation de conflit d'intérêts dans laquelle se serait trouvé l'un des membres du Comité par rapport à M. H. doit être rejetée dès lors qu'elle ne repose sur aucun élément concret et dûment vérifiable. Conformément à la jurisprudence constante du Tribunal sur ce point, une allégation de conflit d'intérêts doit en effet être étayée et fondée sur des faits spécifiques, et non sur de simples soupçons ou hypothèses, et c'est au requérant qu'il incombe d'apporter la preuve d'un tel conflit (voir, par exemple, les jugements 4891, au considérant 11, 4617, au considérant 9, et 4616, au considérant 6).

S'agissant de la situation particulière dans laquelle se seraient également trouvées certaines personnes qui auraient été entendues par le Comité alors qu'elles avaient été expressément visées dans la plainte pour harcèlement déposée par l'intéressée le 21 octobre 2019, il convient de relever que cette plainte avait été rejetée par l'ancien Directeur général en date du 19 mars 2020. En tout état de cause ces personnes devaient à juste titre être entendues par le Comité dès lors qu'elles avaient joué un rôle clé dans l'évaluation des performances de la requérante. Rien ne s'opposait donc à ce qu'elles soient entendues par le Comité.

De même, la requérante n'établit pas en quoi la circonstance qu'elle aurait été la seule à actionner sa caméra lors de la réunion par vidéoconférence du Comité du 11 août 2020 lui aurait concrètement fait grief.

S'agissant du refus qui aurait été exprimé par les membres du Comité de prendre en considération les documents que la requérante avait déposés peu avant le début de la réunion du 11 août 2020, il convient de relever qu'il ressort du procès-verbal de cette réunion que ces membres n'ont pas expressément refusé de prendre en considération les documents produits par l'intéressée mais ont simplement regretté leur soumission tardive, ce qui n'avait pas pu leur permettre de les

exploiter en vue de la réunion. Cela ne permet toutefois pas de conclure que les membres du Comité n'auraient effectivement pas pris connaissance de ces documents avant de donner leur avis. La requérante s'abstenant par ailleurs de produire ces documents devant le Tribunal, celui-ci n'est en tout état de cause pas à même d'évaluer dans quelle mesure la circonstance que ceux-ci auraient effectivement été ignorés par les membres du Comité aurait pu concrètement lui faire grief.

De même, l'allégation de la requérante selon laquelle les membres du Comité auraient, au cours de l'entretien, constamment fait preuve de mauvaise foi en remettant systématiquement en cause chacune de ses déclarations doit être prouvée par l'intéressée pour pouvoir être retenue (voir, en ce sens, les jugements 4849, au considérant 9, et 4753, au considérant 13). Or tel n'est pas le cas en l'espèce et rien dans l'avis rendu par le Comité ne permet de conclure à l'existence de la mauvaise foi ainsi alléguée.

Enfin, l'affirmation de la requérante selon laquelle les membres du Comité auraient fait preuve de parti pris à son encontre tout au long de son audition procède peut-être d'une certaine perception de sa part, mais ne repose sur aucun fait précis et n'apparaît, en tout état de cause, pas établie à la suite d'une lecture attentive de l'avis rendu par ce comité en date du 30 septembre 2020.

Il résulte de ce qui précède que le cinquième moyen doit être écarté.

14. Dans un sixième moyen, la requérante considère que la conclusion du Comité des rapports manquerait de cohérence et ne serait pas adéquate puisque, bien que ses membres aient formulé des avis partagés, le Comité a toutefois conclu au maintien de l'appréciation globale «insatisfaisante» de ses performances pour l'année 2019, tout en proposant une mutation de l'intéressée en tant qu'alternative à l'établissement d'un plan d'amélioration des performances.

Le Tribunal observe à cet égard que le Comité:

- a, à l’unanimité de ses membres, considéré que l’évaluation effectuée par MM. St. et H. sous la rubrique «Conduite»* du rapport d’évaluation du 29 juin 2020 devait rester inchangée;
- a été partagé quant à l’appréciation réalisée par MM. St. et H. relative à l’objectif «Gestion des personnes»*: trois membres ont estimé que l’évaluation devait rester «insatisfaisante», tandis qu’un membre a considéré que cette évaluation devait être modifiée en «satisfaisante», tout en mentionnant, d’une part, que des efforts devaient encore être faits en la matière et, d’autre part, que l’appréciation globale devait être changée en «satisfaisante», et qu’un autre membre a suggéré que l’appréciation globale soit effectivement changée en «satisfaisante» en y ajoutant que la conduite et l’objectif en question nécessitaient des améliorations;
- a toutefois finalement reconnu que les problèmes liés à la conduite de l’intéressée dans son service l’amenaient à conclure que l’appréciation globale des performances de la requérante devait être considérée comme «insatisfaisante».

Le Tribunal en conclut que, si les opinions des membres du Comité des rapports ont pu diverger au cours des discussions, il n’en reste pas moins que leur recommandation finale a été formulée à l’unanimité.

Enfin, le Tribunal estime que le Directeur général a pu, dans le cadre du large pouvoir d’appréciation dont il dispose en la matière, considérer que l’établissement d’un plan d’amélioration des performances destiné à permettre à la requérante de rectifier sa conduite au sein de l’Organisation était plus indiqué qu’une simple mutation de l’intéressée.

Il s’ensuit que le sixième moyen n’est pas fondé.

15. La requérante, dans un septième moyen, met en cause la légalité de la décision prise par l’ancien Directeur général le 9 octobre 2020 de maintenir le rapport d’évaluation défavorable établi le 29 juin 2020. En premier lieu, parce que le Directeur général était cité dans la plainte pour harcèlement du 21 octobre 2019 comme témoin et, le cas échéant, possible co-auteur d’un fait ou de faits de harcèlement. En

* Traduction du greffe.

deuxième lieu, parce que cette décision reposait sur un avis du Comité des rapports qui serait, lui-même, illégal. En troisième lieu, parce que la re-désignation de M. St. comme supérieur de la requérante serait un acte de représailles. Et, en quatrième lieu, parce que le Directeur général se serait à nouveau rendu coupable de faits de harcèlement qui se seraient produits postérieurement à la plainte du 21 octobre 2019 et qu'aucune mesure n'aurait été prise par l'Agence pour faire cesser ces faits, de même que ceux également commis par d'autres supérieurs de la requérante postérieurement au classement de cette plainte.

16. Tout en renvoyant à sa jurisprudence constante en la matière, rappelée au considérant 7 ci-dessus, le Tribunal relève tout d'abord que la plainte pour harcèlement moral a été rejetée par décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 et que ce dirigeant n'était pas expressément visé dans cette plainte en tant que harceleur. Ensuite, les différents griefs dirigés contre le rapport établi par le Comité des rapports ont été déclarés non fondés au considérant 14 ci-dessus. En outre, les conclusions de la troisième requête de la requérante dirigées contre la décision du Directeur général du 4 mai 2020 de redésigner M. St. comme superviseur pour l'année 2019 ont été rejetées par le jugement 4961 précité. Enfin, en l'absence de décision ayant reconnu que le Directeur général se serait rendu coupable d'un quelconque harcèlement, l'allégation de la requérante selon laquelle celui-ci ne pouvait légalement se prononcer sur son rapport d'évaluation ne peut qu'être écartée.

Il s'ensuit que les griefs dirigés contre la décision du Directeur général du 9 octobre 2020 de maintenir le rapport d'évaluation défavorable établi le 29 juin 2020 doivent être déclarés non fondés.

17. Dans un huitième moyen, la requérante, qui se pose la question de savoir si sa réclamation a bien été transmise à la Commission paritaire des litiges, considère que les conditions dans lesquelles cette commission a été saisie, de même que le délai dans lequel elle a rendu son avis, démontreraient qu'elle aurait été instrumentalisée dans le cadre du traitement de sa réclamation et n'accomplirait donc pas sa mission de manière indépendante.

Il ressort cependant des écritures que la Commission paritaire des litiges a examiné la réclamation de la requérante le 25 mars 2022 et qu'elle a rendu son avis le 25 mai 2022. En l'espèce, même s'il est clair que le délai qui lui était imparti pour rendre son avis a été largement dépassé, le Tribunal n'aperçoit aucun élément au dossier qui permettrait de considérer que la Commission aurait, de ce seul fait, manqué d'indépendance ou aurait été instrumentalisée dans son fonctionnement. Il en va d'autant plus ainsi que la requérante n'a pas apporté d'éléments suffisants pour prouver son allégation et que les membres de la Commission ont conclu à l'unanimité que sa réclamation était fondée.

Il y a donc également lieu de rejeter ce moyen.

18. Dans un neuvième moyen, la requérante considère que la décision du Directeur général du 9 octobre 2020 devrait être annulée pour n'avoir pas été prise dans le délai de quatre mois prévu par le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel.

Mais le Tribunal relève que le paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif du personnel prévoit que, s'il n'est pas statué sur une réclamation par une décision explicite dans un délai de quatre mois, ce défaut de réponse vaut décision implicite de rejet susceptible de faire l'objet d'une requête devant le Tribunal. L'existence d'une telle décision implicite ne fait bien évidemment pas obstacle à la prise d'une décision explicite ultérieure se substituant le cas échéant à celle-ci.

Le neuvième moyen sera donc écarté.

19. Dans un dixième moyen, la requérante fait valoir que le très long délai dans lequel il a été statué sur sa réclamation constituerait un détournement de procédure et devrait conduire à l'annulation de la décision du 9 octobre 2020 ayant confirmé le rapport d'évaluation défavorable pour 2019, après avis du Comité des rapports.

Mais, en l'absence de toute disposition prescrivant, à peine de nullité de la décision rendue, un délai pour prendre celle-ci, le retard avec lequel est intervenue la décision du 9 octobre 2020 est sans incidence sur sa légalité. En conséquence, le dixième moyen est rejeté.

20. La requérante, dans un onzième moyen, estime que la motivation de la décision du Directeur général du 11 juillet 2024 ne serait pas suffisante en ce que celui-ci, en premier lieu, ne se serait fondé que sur les seuls éléments à charge, de même que sur d'autres éléments «travestis», en deuxième lieu, ne répondrait pas à la motivation en sens contraire de la Commission paritaire des litiges, dont l'avis a été rendu à l'unanimité, et, en troisième lieu, ne pourrait en tout état de cause pas couvrir l'illégalité du rapport d'évaluation établi par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020.

21. Le Tribunal rappelle tout d'abord sa jurisprudence constante selon laquelle le chef exécutif d'une organisation peut s'écarter des recommandations d'un organe de recours interne pour autant qu'il en expose les raisons dans sa décision (voir, par exemple, le jugement 4616, au considérant 9, et les jugements qui y sont cités).

Le Tribunal a par ailleurs estimé, aux considérants 4 à 12 ci-dessus, que les différents griefs dirigés contre le rapport d'évaluation des performances établi par M. St. le 29 juin 2020 n'étaient pas fondés. Il s'ensuit que le nouveau Directeur général pouvait légalement renvoyer à ce rapport dans sa décision du 11 juillet 2024. Il s'est en outre conformé à l'avis du Comité des rapports.

Contrairement à ce que considère ensuite la requérante, il apparaît que le Directeur général a suffisamment expliqué les raisons pour lesquelles il ne suivait pas l'avis de la Commission paritaire des litiges. Il l'a fait:

- en explicitant l'ensemble des raisons pour lesquelles il considérerait qu'il y avait lieu de suivre la recommandation formulée dans l'avis du Comité des rapports;
- en expliquant que la suggestion de la Commission paritaire des litiges d'envisager une mutation de la requérante était dépassée, du fait qu'une telle mutation avait été décidée le 30 juillet 2021;
- en exposant que le rapport d'évaluation contesté de même que l'avis du Comité des rapports avaient fait état de lacunes comportementales de la requérante, alors que la Commission paritaire des litiges a, sur ce point, ignoré cet élément fondamental

- du rapport en se focalisant sur le seul fait que l'un des objectifs fixés à l'intéressée pour 2019 n'aurait pas été atteint, ce qui ne justifiait pas que l'appréciation globale soit qualifiée d'«insatisfaisante»; et
- en rappelant les raisons pour lesquelles c'était à M. St. qu'il incombait de finaliser le rapport d'évaluation pour l'exercice 2019, étant entendu que M. Ko. avait aussi été consulté en tant qu'«autre manager» pour une partie de cet exercice.

Le Tribunal relève enfin que c'est à tort que la Commission paritaire des litiges a considéré qu'un rapport d'évaluation des performances ne pouvait pas tenir compte du «comportement» du fonctionnaire évalué, alors même que la «conduite» consistant dans «une évaluation des compétences comportementales requises pour l'exercice des fonctions» est l'un des éléments qui sont expressément prévus dans l'évaluation des performances, tant par l'article 43, alinéa 1^{er}, du Statut administratif du personnel que par l'article 5 du Règlement d'application n° 3. La Commission a également fait preuve d'une certaine incohérence sur ce point puisque, tout en considérant que la réclamation était fondée, elle a néanmoins formulé la réserve que la requérante «pourrait revoir son comportement».

Il en résulte que le onzième moyen n'est pas non plus fondé.

22. Dans un douzième moyen, la requérante fait valoir que le délai dans lequel il a été statué sur sa réclamation est inadmissible et lui a occasionné un tort moral conséquent.

Le Tribunal rappelle que le défaut d'examen des recours par les organes de recours dans un délai raisonnable constitue un manquement à l'exigence de célérité de traitement des recours internes. Le montant de la réparation susceptible d'être accordée à ce titre dépend notamment, en principe, de deux facteurs essentiels, qui sont, d'une part, la durée du retard constaté et, d'autre part, les conséquences de ce retard pour le fonctionnaire intéressé (voir, par exemple, les jugements 4727, au considérant 14, 4635, au considérant 8, 4178, au considérant 15, et 4100, au considérant 7).

Le Tribunal relève qu'un délai de trois ans et six mois s'est écoulé entre l'introduction de la réclamation, le 4 janvier 2021, et la notification de la décision finale prise par le nouveau le Directeur général, le 11 juillet 2024. Un tel délai est inadmissible et, eu égard à la nature de l'affaire, a causé un préjudice moral à la requérante, dont il sera fait une juste réparation en condamnant l'Organisation à lui verser une indemnité de 5 000 euros.

23. La requérante demande que soit ordonné le retrait de son dossier personnel du rapport d'évaluation établi par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020.

Il n'y a cependant pas lieu de faire droit à cette demande de retrait, dès lors qu'il a été exposé aux considérants 4 à 12 ci-dessus que ce rapport n'était entaché d'aucune illégalité.

24. La requérante demande également que lui soit octroyée la somme de 20 000 euros en raison du tort qui lui aurait été causé du fait du «gel» de son échelon et de la perte de chance d'obtenir une promotion.

La demande d'annulation du rapport d'évaluation des performances de l'intéressée pour l'année 2019 étant rejetée, il n'y a, en conséquence, pas lieu de faire droit à cette conclusion.

25. La requérante considère que la mauvaise foi et la malveillance qui ont prévalu à son égard justifient que lui soit allouée la somme de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs.

Mais une jurisprudence constante du Tribunal rappelle que la condamnation d'une organisation au versement de dommages-intérêts punitifs ne peut être justifiée que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 22, 4640, au considérant 15, 4493, au considérant 11, et 4484, au considérant 9). Or, malgré la désinvolture et le mépris regrettable de l'Organisation envers son obligation de traiter adéquatement et diligemment la réclamation de l'intéressée, le Tribunal considère que de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette conclusion.

26. La requérante fait valoir qu'elle a été contrainte d'engager, dans le cadre de la procédure de recours interne, des frais pour la défense de ses intérêts, qu'il serait inéquitable, dans les circonstances de l'espèce, de laisser à sa charge. Elle sollicite, en conséquence, l'octroi d'une somme de 5 000 euros au titre des dépens relatifs au recours administratif.

Mais il résulte de la jurisprudence du Tribunal que les dépens relatifs aux procédures de recours interne au sein des organisations internationales ne peuvent, sauf disposition expresse en sens contraire, être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 23, et 4217, au considérant 12). Or de telles circonstances exceptionnelles ne sont pas établies dans la présente affaire.

27. Obtenant partiellement gain de cause, la requérante a droit à la somme de 5 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.
2. L'Organisation lui versera également la somme de 5 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo
diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER