Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (deuxième chambre)

16 septembre 2013 *

« Fonction publique — Harcèlement moral — Demande d'assistance — Motifs d'une décision »

Dans l'affaire F-92/11,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

Carla Faita, ancienne fonctionnaire du Comité économique et social européen, demeurant à Bruxelles (Belgique), représentée par M^es^ D. Abreu Caldas, S. Orlandi, A. Coolen, J.-N. Louis et É. Marchal, avocats,

partie requérante,

contre

Comité économique et social européen (CESE), représenté par M^me^ M. Arsène et M. L. Camarena Januzec, en qualité d'agents, assistés par M^es^ M. Troncoso Ferrer et F.-M. Hislaire, avocats,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre),

composé de M^me^ M. I. Rofes i Pujol, président, M^me^ I. Boruta (rapporteur) et M. K. Bradley, juges,
greffier : M. J. Tomac, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 22 avril 2013,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 23 septembre 2011, M^me^ Faita a introduit le présent recours tendant d'une part, à l'annulation de la décision du Comité économique et social européen (CESE) du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation introduite le 14 février 2011, d'autre part, à la condamnation du CESE à lui verser la somme de 15 000 euros à titre de réparation d'un prétendu dommage moral subi.

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

2 L'article 24 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») dispose :

«L'Union assiste le fonctionnaire, notamment dans toute poursuite contre les auteurs de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre la personne et les biens, dont il est, ou dont les membres de sa famille sont l'objet, en raison de sa qualité et de ses fonctions.

Elle répare solidairement les dommages subis de ce fait par le fonctionnaire, dans la mesure où celui-ci ne se trouve pas, intentionnellement ou par négligence grave, à l'origine de ces dommages et n'a pu obtenir réparation de leur auteur.»

3 Le 13 novembre 2002, le CESE a adopté, par décision nº 398/02 A, une «Déclaration de principes pour l'égalité des chances et pour la protection de la dignité des femmes et des hommes dans la gestion des ressources humaines au [s]ecrétariat du CESE» et un «Programme d'action» concrétisant ladite déclaration par la mise en place d'une procédure pour le règlement des cas de harcèlement moral dans le cadre de laquelle «[s]ans préjudice des possibilités traditionnelles de saisine de la hiérarchie ou/et de l'[a]dministration, les personnes s'estimant victimes de harcèlement moral ont la possibilité de s'adresser à une instance interne à l'institution» (ci-après la «décision nº 398/02 A»).

4 Le 16 décembre 2010, le CESE a adopté la décision nº 907/10 A concernant les procédures de traitement du harcèlement moral et sexuel au travail au sein du secrétariat du CESE, laquelle a abrogé et remplacé la procédure pour le règlement des cas de harcèlement moral prévue par la décision nº 398/02 A et prévoit à son article 5, paragraphe 4, que «[t]oute personne qui s'estime victime de harcèlement moral […] reste cependant libre d'entamer dès le départ une procédure statutaire formelle» (ci-après la «décision nº 907/10 A»).

Faits à l'origine du litige

5 Le 1er février 1972, la requérante est entrée au service du CESE en tant que fonctionnaire stagiaire de grade LA 7 et a été affectée à un emploi de traductrice adjointe à l'unité «Langue italienne» de la division de la traduction du CESE. Le 1er août suivant, elle a été titularisée dans son emploi.

6 Le 1er mai 1974, la requérante a été promue au grade LA 6 en tant que traductrice, puis, le 1er octobre 1977, au grade LA 5 en tant que traductrice principale et, le 1er janvier 1989, au grade LA 4 en tant que réviseur.

7 En date du 11 juin 1998, la requérante a posé sa candidature à l'emploi de chef de l'unité «Langue italienne» de la division de traduction et transcription des services conjoints au CESE et au Comité des régions des Communautés européennes (ci-après «l'unité 'Langue italienne' »). Par note du 12 octobre 1998, celle-ci a été informée que sa candidature n'avait pas été retenue.

8 Le 1er avril 1999, la requérante a été affectée à l'unité «Langue italienne».

9 Le 27 avril 2001, l'emploi de chef de l'unité «Langue italienne» étant de nouveau vacant, le CESE a publié l'avis de vacance nº 15/01. Le 22 mai 2001, la requérante a posé sa candidature à ce poste.

10 Par note du 20 septembre 2001, la requérante a été informée du rejet de sa candidature.

11 Lors de sa réunion du 16 octobre 2001, sur proposition du secrétaire général du CESE (ci-après le «secrétaire général»), le bureau du CESE, agissant en qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'«AIPN») a décidé de nommer Mme A au poste de chef de l'unité «Langue italienne» (ci-après le «chef d'unité»).

12 Le 21 décembre 2001, la requérante a introduit une réclamation, contre la décision de l'AIPN portant rejet de sa candidature et nomination de M^me^ A au poste de chef de l'unité «Langue italienne», puis, suite au rejet de celle-ci, un recours devant le Tribunal de première instance des Communautés européennes, enregistré le 13 août 2002 sous la référence T-248/02.

13 Par arrêt du 11 novembre 2003, Faita/[CESE] (T-248/02), le Tribunal de première instance des Communautés européennes a rejeté le recours introduit par la requérante au motif que l'AIPN n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que la requérante ne satisfaisait pas de manière suffisante à la condition de l'avis de vacance relative à l'aptitude à la gestion d'une unité administrative, car il ne ressortait ni de son dossier de candidature ni de son rapport de notation pour la période allant du 1^er^ juin 1998 au 31 mai 2000 qu'elle avait assuré de nombreuses suppléances et remplacements de son chef d'unité. La requérante n'a pas formé de pourvoi contre cet arrêt.

14 Par application de l'annexe XIII du statut, le grade LA 4, que détenait alors la requérante a été renommé A*12 le 1^er^ mai 2004, puis AD 12 le 1^er^ mai 2006.

15 Les 28 mars et 11 juillet 2006, la requérante a adressé deux notes au chef de l'unité «Statut, conditions de travail et sociales» de la direction «Ressources humaines et financières» afin de se plaindre du comportement du chef d'unité. Le 5 juillet 2006, la requérante a également rencontré le directeur et son adjoint dont relevait l'unité «Langue italienne». Aucun document susceptible d'étayer les allégations de la requérante n'était joint à ces notes ou fourni lors de cette rencontre.

16 Le 7 mars 2007, le chef d'unité, en sa qualité de premier notateur, a établi le rapport de notation de la requérante pour la période comprise entre le 1^er^ septembre 2005 et le 31 août 2006 (ci-après le «rapport de notation 2005/2006»). Ce rapport faisait notamment état, à la rubrique «Conduite dans le service» de ce que la requérante, «[s]uppléante du [c]hef d'[u]nité jusqu'au mois de juin, pendant la période de référence[, avait] dû être remplacée par une autre collègue, à la suite de tensions et différends sur l'organisation du travail et la distribution, intervenus au sein de l'[u]nité en liaison avec les absences particulièrement fréquentes du [c]hef d'[u]nité à cause d'autres responsabilités» et que ce remplacement «expliqu[ait] la réduction de ses points». À l'issue de ce rapport, la requérante s'est vue décerner la note globale de 4,5 points sur une échelle de 1 à 7 points. Il était également indiqué en fin de rapport que la notation, et notamment la note globale de 4,5 points, était reconduite pour la période comprise entre le 1^er^ septembre 2006 et le 31 décembre 2006. La requérante a signé ce rapport de notation le 9 mars 2007.

17 La requérante n'a pas été proposée pour une promotion au titre de l'exercice 2006 par le chef d'unité.

18 Le 27 février 2008, le chef d'unité a établi le rapport de notation de la requérante pour la période comprise entre le 1^er^ janvier 2007 et le 31 décembre 2007 (ci-après le «rapport de notation 2007»). Ce rapport mentionnait notamment, à la rubrique «Compétence», que la requérante était une «linguiste de grande expérience, caractérisée par une profonde connaissance de la structure des deux [c]omités, un style soigné et une grande attention pour la recherche terminologique», à la rubrique «Conduite dans le service», qu'elle avait une «approche parfois trop perfectionniste» et à la rubrique «A[ppréciation d'ordre général]» qu'elle «devrait toutefois diriger ses connaissances et son expérience vers la recherche d'une plus grande sérénité dans ses rapports avec [les s]ervices demandeurs et [les] collègues». À l'issue de ce rapport, le chef d'unité a octroyé la note globale de 4,5 points sur 7 à la requérante.

19 Le 27 février 2008, la requérante a accusé réception du rapport de notation 2007 et saisi le notateur d'appel afin que certaines appréciations contenues dans son rapport de notation soient modifiées et que 5 points lui soient attribués au lieu de 4,5.

20 Le 29 avril 2008, le comité paritaire de notation a adopté un avis aux termes duquel il estimait que le rapport de notation 2007 était cohérent avec le nombre de points donnés, à savoir 4,5 et suggérait de ne pas modifier cette notation. En revanche, il invitait le notateur d'appel à examiner les appréciations, contestées par la requérante, figurant à la rubrique «Conduite dans le service» et à la rubrique «A[ppréciation générale]».

21 Le 20 mai 2008, le notateur d'appel a confirmé les appréciations du chef d'unité figurant aux rubriques «Compétence» et «Rendement». En revanche, pour les rubriques «Conduite dans le service» et «A[ppréciation d'ordre général]», il a substitué d'autres appréciations à celles initialement formulées par le chef d'unité.

22 Le 21 mai 2008, la requérante a signé le rapport de notation 2007, y indiquant avoir «toujours fait le maximum pour contribuer activement et d'une façon constructive au travail des services demandeurs et de [ses] collègues [et] en misant sur la courtoisie et la sincérité.» Elle mentionnait également avoir «toujours demandé [à] être associée plus activement à la gestion et au fonctionnement de l'unité et de l'institution, mais on n'en a pas tenu compte.» Le secrétaire général, en qualité d'AIPN, n'a pas pris de décision finale concernant la procédure d'appel.

23 La requérante n'a pas été proposée par son chef d'unité pour une promotion au titre de l'exercice 2007. Néanmoins, l'AIPN a décidé de la promouvoir au grade AD 13 avec effet au 1er avril 2007.

24 Selon la requérante, depuis la nomination du chef d'unité, et surtout depuis sa promotion au grade AD 13 contre l'avis de celui-ci, sa situation au sein de l'unité «Langue italienne» serait devenue extrêmement pénible.

25 Le 28 janvier 2009, la requérante a rencontré le chef de l'unité «Statut, conditions de travail et sociales», laquelle sera renommée «Services de support au personnel, droits individuels et égalité des chances» afin de discuter de ses conditions de travail au sein de l'unité «Langue italienne».

26 Le 23 février 2009, le chef d'unité a établi un premier rapport de notation de la requérante pour la période comprise entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2008 (ci-après le «rapport de notation 2008») et l'a transmis pour signature à la requérante qui, le même jour, en a accusé réception et a saisi le notateur d'appel.

27 Dans son avis, daté du 24 avril 2009, le comité paritaire de notation a invité le notateur d'appel à réexaminer le rapport de notation 2008, en prêtant une attention particulière aux appréciations figurant à la rubrique «A[ppréciation d'ordre général]» ainsi qu'au point de savoir si la légère baisse des points attribués à la requérante depuis l'exercice précédent était due à une réduction du quota global de points alloués à l'unité ou à une baisse de la satisfaction quant au travail fourni par la requérante.

28 Le 8 mai 2009, le notateur d'appel a proposé de confirmer le rapport de notation 2008 et de maintenir l'attribution de 4 points sur 7, en ajoutant, à la rubrique «Conduite dans le service», qu'«une contribution plus positive de [la requérante] à une bonne ambiance de travail dans l'unité pourrait permettre aux collègues de profiter encore plus de la longue expérience et [des] excellentes connaissances de la [requérante]» et, à la rubrique «A[ppréciation d'ordre général]», l'objectif à atteindre par la requérante d'optimiser ses rapports avec ses collègues de l'unité.

29 Le même jour, la requérante a accusé réception du rapport de notation 2008 revu par le notateur d'appel. À cette occasion, elle s'est plainte de ce que ce dernier aurait fondé son jugement sur des entretiens qu'il aurait eus avec des personnes dont l'identité ne lui aurait pas été révélée, de sorte qu'elle ne serait pas en mesure d'apporter la preuve contraire du jugement du notateur d'appel. Elle a demandé à être entendue par le secrétaire général, accompagnée par ses conseils.

30 Le 11 mai 2009, le secrétaire général, en qualité d'AIPN, a confirmé la note globale de 4 points attribuée dans le rapport de notation 2008 tel que revu par le notateur d'appel.

31 Entre-temps, par lettre du 10 mai 2009, la requérante a réitéré sa demande d'être reçue par le secrétaire général, en qualité d'AIPN, au sujet des difficultés qu'elle estimait rencontrer dans son travail quotidien et qu'elle vivait comme du harcèlement. Le secrétaire général a fait droit à cette demande et une rencontre a eu lieu entre lui-même et la requérante accompagnée de ses conseils, et en présence également de la responsable de la gestion des situations de harcèlement au sein du CESE, le 1er juillet 2009.

32 Le 7 juillet 2009, à la demande de la requérante, le chef de l'unité «Services de support au personnel, droits individuels et égalité des chances» lui a envoyé la décision nº 398/02 A.

33 Le 7 décembre 2009, le notateur d'appel et le secrétaire général ont réexaminé une nouvelle fois le rapport de notation 2008 et la note globale de 4,5 points sur 7 a été attribuée à la requérante.

34 Le 8 décembre 2009, le chef d'unité a établi un nouveau rapport de notation 2008. À la rubrique «A[ppréciation d'ordre général]», il a indiqué que «[la requérante était] une collaboratrice très engagée qui fourni[ssai]t un travail de qualité, basé sur des recherches approfondies. La légère diminution de ses points est due à la différente configuration du quota global de l'[u]nité, à la suite du turnover intervenu pendant la période de référence». À l'issue de ce rapport, le chef d'unité a octroyé à nouveau à la requérante la note globale de 4 points sur 7. Le même jour, la requérante a accusé réception du nouveau rapport de notation 2008 et a exprimé des remarques concernant certaines appréciations.

35 Le 11 février 2010, suite au départ à la retraite du chef d'unité, le rapport de notation de la requérante pour la période comprise entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2009 (ci-après le «rapport de notation 2009») a été établi par le nouveau chef d'unité. À l'issue de ce rapport, la requérante s'est vue attribuer la note globale de 4,5 points sur 7.

36 Le 11 février 2010, la requérante a accusé réception du rapport de notation 2009. Elle a formulé des observations quant à son contenu et a fait appel dudit rapport.

37 Dans son avis du 6 avril 2010, le comité paritaire de notation a considéré que le rapport de notation 2009 était cohérent et a proposé de laisser le nombre de points attribués à la requérante inchangé.

38 Le 13 avril 2010, le notateur d'appel a proposé de confirmer le rapport de notation 2009 de la requérante, ajoutant quelques remarques positives à son sujet.

39 Le 13 avril 2010, la requérante, alors âgée de 62 ans, a demandé sa mise à la retraite avec effet au 31 juillet 2010.

40 Le 29 avril 2010, le secrétaire général a confirmé le nombre de points attribués à la requérante dans le rapport de notation 2009.

41 Le 12 juillet 2010, la requérante a introduit une demande auprès de l'AIPN, au titre de l'article 90, paragraphe 1, du statut, visant à ce que, premièrement, le CESE reconnaisse l'existence de fautes commises à son égard pour défaut d'assistance et méconnaissance du devoir de sollicitude, deuxièmement, à ce qu'il prenne toute mesure de nature à établir publiquement ses mérites et compétences professionnelles, notamment, son aptitude à la direction d'une unité administrative et à la gestion des ressources humaines et financières de celle-ci et, troisièmement, à ce qu'il ouvre un dialogue afin de fixer les modalités d'une juste indemnisation du préjudice subi. Pour étayer sa demande, la requérante faisait état de ce que, premièrement, le chef d'unité ne lui confiait plus aucune tâche d'encadrement et avait décidé qu'elle ne le remplacerait plus durant ses absences,

deuxièmement, que celui-ci avait établi des rapports de notation injustes et qu'il s'était opposé à tort à sa promotion, ce que le CESE aurait reconnu en décidant malgré tout de la promouvoir et en acceptant de modifier ses rapports de notation ainsi que le nombre de points de notation lui ayant été attribués, troisièmement, que sa candidature au poste de chef de l'unité «Langue italienne» avait été rejetée en 2001 pour des motifs erronés, quatrièmement, que le chef d'unité avait fait réviser son travail par des collègues moins expérimentés et compétents qu'elle, et cinquièmement, que celui-ci aurait critiqué publiquement la qualité de son travail. Aucun commencement de preuve n'a été joint à cette demande, cette dernière étant dépourvue d'annexe.

42 Par décision du président du CESE, agissant en qualité d'AIPN, du 31 juillet 2010, la requérante a été mise à la retraite avec effet le soir même.

43 Par décision du 12 novembre 2010, le secrétaire général, agissant en qualité d'AIPN a rejeté la demande de la requérante du 12 juillet 2010. Dans cette décision, l'AIPN indique formellement qu'il n'y aurait pas eu de violation du devoir de sollicitude ou de défaut d'assistance dès lors, premièrement, que le recours introduit devant le Tribunal de première instance avait été rejeté par l'arrêt Faita/[CESE], précité, deuxièmement, que la requérante avait été promue au grade AD 13, troisièmement, que ses demandes de modification des rapports de notation 2007, 2008 et 2009 avaient été acceptées et, quatrièmement, que bien qu'elle ait été reçue par le secrétaire général et que le chef de l'unité «Services de support au personnel» lui ait envoyé les règles internes concernant le harcèlement en vigueur au sein du CESE, elle n'avait pas initié la procédure en cas de harcèlement prévue par lesdites règles internes.

44 Le 14 février 2011, la requérante a introduit une réclamation, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, contre la décision du 31 juillet 2010 de l'AIPN portant rejet de sa demande du 12 juillet 2010. Cette réclamation a été rejetée par une décision de l'AIPN du 14 juin 2011, laquelle contenait une motivation identique, mot pour mot, à celle figurant dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande du 12 juillet 2010.

Conclusions des parties

45 Dans sa requête, la requérante conclut, en substance, à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision du 14 juin 2011 portant rejet de sa réclamation ;

— condamner le CESE au paiement d'une somme de 15 000 euros à titre de réparation du dommage moral subi ;

— condamner le CESE aux dépens.

46 Le CESE conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— à titre principal, rejeter le recours comme irrecevable ;

— à titre subsidiaire, rejeter le recours comme non fondé ;

— condamner la requérante aux dépens.

En droit

Observations liminaires concernant la nature de la demande introduite par la requérante le 12 juillet 2010 et la procédure précontentieuse applicable

47 Dans ses écritures, le CESE sous-entend que la demande introduite par la requérante le 12 juillet 2010 ne serait pas une demande d'assistance au titre de l'article 24 du statut mais une demande tendant à ce que l'AIPN reconnaisse qu'elle aurait dû être promue au grade AD 14. Par suite, le CESE en déduit que la requérante n'a pas introduit de demande d'assistance et qu'il ne pourrait lui être reproché d'avoir méconnu son devoir de sollicitude.

48 À cet égard, il y a lieu de rappeler que doit être qualifiée de demande d'assistance non pas uniquement la demande introduite par un fonctionnaire se prétendant actuellement la victime, en raison de sa qualité et de ses fonctions, de menaces, outrages, injures, diffamations ou attentats contre sa personne ou ses biens, ou dont les membres de sa famille seraient l'objet, mais également toute demande d'un fonctionnaire invitant l'AIPN à prendre une décision ou à l'indemniser pour un motif lié à l'article 24 du statut, même lorsque les agissements fautifs ont cessé (voir, notamment, en ce sens, arrêt du Tribunal du 8 février 2011, Skareby/Commission, F-95/09, points 25 et 26).

49 Par suite, sachant qu'en l'espèce, la demande introduite par la requérante le 12 juillet 2010 est fondée, à titre principal, sur l'article 24 du statut, celle-ci doit donc être regardée comme constituant une demande en vue d'obtenir de l'AIPN son assistance au titre de l'article 24, premier alinéa, du statut (arrêt du Tribunal du 18 mai 2009, Meister/OHMI, F-138/06 et F-37/08, point 74).

Sur l'objet des conclusions

50 Selon une jurisprudence constante, toute décision de rejet d'une réclamation, qu'elle soit implicite ou explicite, ne fait, si elle est pure et simple, que confirmer l'acte ou l'abstention dont le réclamant se plaint et ne constitue pas, prise isolément, un acte attaquable de sorte que les conclusions dirigées contre cette décision sans contenu autonome par rapport à la décision initiale doivent être regardées comme dirigées contre l'acte initial (ordonnance de la Cour du 16 juin 1988, Progoulis/Commission, 371/87, point 17 ; arrêt du Tribunal de première instance du 2 mars 2004, Di Marzio/Commission, T-14/03, point 54).

51 Or, en l'espèce, le Tribunal constate que la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation ne fait que confirmer purement et simplement la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance, puisqu'étant, en substance, identique à cette décision, tant dans sa motivation que dans son dispositif. Les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation devraient donc être regardées comme dirigées contre la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance.

52 Toutefois, dans son argumentation, la requérante soulève un moyen qui, en raison de sa nature, ne peut pas être considéré comme visant la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance. En effet, la requérante fait grief à l'AIPN d'avoir commis une erreur de droit dans la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation en n'opérant pas de véritable examen de sa réclamation et en ne motivant pas spécifiquement cette décision, se fondant à cet égard sur le caractère identique de la rédaction des décisions du 12 novembre 2010 et du 14 juin 2011. Aussi, il convient de considérer que les conclusions de la requérante tendent à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation ;

— annuler la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance ;

— condamner le CESE au paiement d'une somme de 15 000 euros à titre de réparation du dommage moral subi ;

— condamner le CESE aux dépens.

Sur la recevabilité du recours dans son ensemble

53 Le CESE soulève plusieurs exceptions d'irrecevabilité à l'égard du recours dans son ensemble.

54 Premièrement, le CESE soutient que l'objet du recours porte sur la légalité des rapports de notation établis par le chef d'unité ainsi que sur l'absence de promotion de la requérante. Par suite, le recours serait irrecevable, car mise à la retraite avant l'introduction du recours, la requérante n'aurait plus d'intérêt à agir.

55 Cependant, il y a lieu de rappeler qu'un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire se prétendant victime de harcèlement moral, qui attaque en justice le refus de l'institution d'examiner au fond une demande d'assistance a, en principe intérêt à agir, même lorsque les faits allégués ont cessé ou que le requérant ne demande ni la réparation du préjudice qui aurait résulté du harcèlement allégué, ni l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur présumé du harcèlement, ni l'annulation de l'un des actes ayant, selon lui, contribué audit harcèlement, la reconnaissance éventuelle par l'administration de l'existence d'un harcèlement moral étant, en elle-même, susceptible d'avoir un effet bénéfique dans le processus thérapeutique de reconstruction de la personne harcelée (voir, en ce sens, arrêt Skareby/Commission, précité, point 26). Il s'ensuit qu'en l'espèce, la circonstance que la requérante avait été mise à la retraite avant l'introduction du recours ne lui a pas ôté son intérêt à agir et qu'en conséquence, il convient de rejeter la première exception d'irrecevabilité soulevée par le CESE.

56 Deuxièmement, le CESE insinue que le recours serait irrecevable, car la requérante chercherait, par l'entremise de celui-ci, à pallier son défaut de recours contre les rapports de notation ainsi que contre les décisions de l'AIPN de ne pas la promouvoir ayant été adoptées depuis sa promotion au grade AD 13.

57 À cet égard, il doit être relevé que, contrairement à ce que prétend le CESE, la requérante ne demande pas l'annulation de ses rapports de notation et des décisions de l'AIPN de ne pas la promouvoir intervenus depuis sa dernière promotion, mais se réfère à ces actes afin de démontrer qu'elle aurait été la victime d'un harcèlement ou d'agissements malveillants de la part de son chef d'unité. Or, pour apprécier l'existence d'agissements malveillants, le juge doit prendre en compte l'ensemble du contexte factuel pertinent. Une décision est un élément factuel qui peut constituer un indice de tels agissements à prendre en compte parmi d'autres, sans qu'il doive être procédé à un examen de sa légalité ou que l'épuisement des délais de recours à son égard ne fasse obstacle à ce que le juge constate l'existence d'un harcèlement. Il en est d'autant plus ainsi qu'il est possible qu'une discrimination ne se révèle pleinement qu'une fois écoulés les délais de recours contre une décision qui en serait la manifestation (arrêt du Tribunal du 15 février 2011, Barbin/Parlement, F-68/09, point 109). En conséquence, il doit être constaté que la requérante peut tirer argument de ses rapports de notation 2005/2006, 2007, 2008 et 2009 ainsi que des décisions de l'AIPN de ne pas la promouvoir depuis sa promotion au grade AD 13, sans qu'il y ait lieu de déclarer son recours irrecevable.

58 Troisièmement, le CESE prétend que le recours serait irrecevable, car la requérante ne mentionnerait pas avec suffisamment de précision l'objectif qu'elle chercherait à atteindre. En outre, le CESE allègue que les prétentions de la requérante manqueraient de clarté.

59 Sur ce point, il doit être souligné qu'un requérant n'a pas à faire état de l'objectif qu'il poursuit, dès lors qu'il justifie d'un intérêt à agir. Par suite, et sachant qu'en l'espèce, la requérante a bien un intérêt au recours, ainsi qu'il vient d'être constaté au point 55 du présent arrêt, la seconde exception d'irrecevabilité doit être rejetée.

60 En tout état de cause, contrairement à ce que prétend le CESE, il ressort d'une simple lecture de la requête que l'objectif poursuivi par la requérante est d'obtenir la reconnaissance par l'administration du harcèlement moral dont elle prétend avoir été victime.

61 S'agissant du prétendu manque de clarté de la requête, il y a lieu de faire observer qu'il suffit qu'à tout le moins un moyen présenté au soutien de l'une des conclusions soit susceptible d'être identifié par une personne normalement diligente dans l'argumentation développée par le requérant pour qu'un recours soit recevable. Sachant qu'en l'espèce plusieurs moyens formulés par la requérante sont aisément identifiables, le recours ne saurait être déclaré irrecevable.

62 Il résulte de ce qui précède que les différentes exceptions d'irrecevabilité soulevées par le CESE doivent toutes être rejetées.

Sur les conclusions en annulation dirigées contre la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation

Arguments des parties

63 Au soutien des conclusions en annulation, la requérante relève que les motifs exposés par l'AIPN pour rejeter sa réclamation sont les mêmes que ceux initialement exposés dans la décision portant rejet de la demande. Sachant que, selon la requérante, sa réclamation contenait des arguments différents de ceux qui figuraient dans sa demande, il y aurait lieu d'en déduire que l'AIPN a commis une erreur de droit en ne procédant pas à un examen approfondi du contenu de sa réclamation, comme cela serait pourtant exigé par l'article 90 du statut. La requérante déduit également de cette identité entre les motifs de la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande et ceux figurant dans la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation, que cette dernière ne serait pas motivée.

64 Le CESE conclut au rejet des conclusions au motif que le caractère semblable de la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande et de la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation s'expliquerait par la circonstance que la demande et la réclamation de la requérante étaient également fort semblables et que, par suite, il ne saurait en être déduit que l'AIPN n'aurait pas exercé sa compétence.

Appréciation du Tribunal

65 Il y a lieu de relever que la requérante fonde son raisonnement sur la prémisse selon laquelle il pourrait être déduit de ce que l'AIPN a fait état de la même motivation dans la décision initiale et dans la décision rejetant une réclamation dirigée contre cette décision que ladite réclamation n'aurait pas fait l'objet d'un examen approfondi.

66 Cependant, sachant que l'administration n'a pas l'obligation de prendre position à l'égard de chacun des arguments avancés par un fonctionnaire dans sa demande, il doit être constaté que lorsqu'une décision est motivée de façon pertinente, l'administration n'a pas de raison de s'écarter de cette motivation lorsqu'elle statue sur une réclamation dirigée contre cette décision, en lui en substituant une nouvelle motivation, différente de la précédente.

67 La prémisse sur laquelle la requérante fonde son raisonnement étant erronée, il convient de rejeter l'unique moyen devant être considéré comme ayant été spécifiquement soulevé au soutien des conclusions en annulation de la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation et, par suite, lesdites conclusions en annulation.

Sur les conclusions en annulation dirigées contre la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande

Arguments des parties

68 Au soutien de ses conclusions en annulation, la requérante soulève deux moyens, tirés respectivement, d'une part, de ce que l'AIPN aurait commis une erreur d'appréciation dans la mesure où les motifs dont elle a fait état pour rejeter la demande n'ont aucun lien avec les arguments exposés dans la demande et, d'autre part, de la violation de l'article 24 du statut et du devoir de sollicitude en ce que l'AIPN aurait refusé de lui porter assistance, malgré l'existence de certains indices laissant présager l'existence d'un harcèlement moral ou, à tout le moins, d'un comportement malveillant du chef d'unité à son égard. Ainsi formulé par la requérante, il y a lieu de relever que le premier des deux moyens soulevés tend, en substance, à démontrer que les motifs ayant été expressément mentionnés par l'AIPN dans sa décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande sont dénués de fondement, tandis que le second vise plus largement à établir l'existence d'un harcèlement.

69 Au soutien de son premier moyen, la requérante relève que, pour rejeter sa demande d'assistance, l'AIPN a mis en avant quatre motifs tirés respectivement de ce que, premièrement, par l'arrêt Faita/[CESE], précité, le Tribunal de première instance a rejeté son recours, deuxièmement, elle avait été promue au grade AD 13, troisièmement, ses demandes de modifications des rapports de notation 2007, 2008 et 2009 auraient toutes été acceptées et, quatrièmement, alors qu'elle avait été reçue par le secrétaire général et que le chef de l'unité «Services de support au personnel, droits individuels et égalité des chances» lui avait envoyé une copie des dispositions établissant au sein du CESE une procédure interne applicable en matière de harcèlement, elle n'aurait pas eu recours à cette procédure. Or, pour la requérante, aucun de ces motifs ne serait susceptible de justifier le rejet de sa demande d'assistance.

70 Tout d'abord, le rejet par le Tribunal de première instance de son recours ne serait pas pertinent, car le comportement litigieux de son chef d'unité serait postérieur au prononcé de l'arrêt Faita/[CESE], précité.

71 Ensuite, les circonstances qu'elle avait été promue et que les remarques qu'elle avait formulées au sujet de ses rapports de notation 2007, 2008 et 2009 avaient été prises en compte ne permettaient pas à l'AIPN d'exclure l'existence d'un harcèlement ou d'un comportement malveillant du chef d'unité à son égard. Il en serait d'autant plus ainsi s'agissant de sa promotion que celle-ci est intervenue en 2007. Or, les faits litigieux ont perduré et se sont même accentués après cette date, puisque sa promotion s'est notamment faite contre l'avis de son chef d'unité.

72 Enfin, la requérante estime qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir suivi la procédure interne applicable en matière de harcèlement, car celle-ci serait inappropriée. En effet, cette procédure ne prévoirait qu'une médiation avec l'auteur du harcèlement, en cas de reconnaissance du harcèlement, sans prévoir, notamment, la possibilité d'obtenir des dommages et intérêts. De plus, la requérante rappelle qu'elle a adressé les 28 mars et 11 juillet 2006 deux notes au chef de l'unité «Statut, conditions de travail et sociales» dans lesquelles elle faisait état de sa situation. Or, l'AIPN n'y aurait pas donné suite et aurait même suggéré à la requérante de cesser ses plaintes sous peine d'engager une procédure disciplinaire à son égard.

73 Au soutien de son second moyen, tiré de la violation de l'article 24 du statut et du devoir de sollicitude, la requérante affirme que, indépendamment des motifs avancés par l'AIPN dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande, il n'en demeurerait pas moins que, depuis juin 2006 et principalement après sa promotion contre l'avis du chef d'unité, elle aurait été victime d'un harcèlement ou, à tout le moins, d'un comportement malveillant de la part de celui-ci, pour lequel l'AIPN aurait dû ouvrir une enquête.

74 Pour démontrer l'existence d'un comportement malveillant, la requérante met en avant un ensemble de faits qui, selon elle, pris isolément pourraient être considérés comme peu significatifs, mais qui, en raison de leur accumulation, caractériseraient l'intention malveillante du chef d'unité à son égard.

75 Premièrement, sa hiérarchie ne lui aurait pas accordé de fonction de gestion du personnel malgré ses compétences. D'ailleurs, ce ne serait que par l'entremise de son rapport de notation 2005/2006 qu'elle aurait appris qu'elle ne remplacerait plus son chef d'unité durant ses absences. En outre, le chef d'unité aurait refusé de l'associer à la gestion de l'unité et aux groupes interinstitutionnels malgré son expérience.

76 Deuxièmement, le chef d'unité aurait établi des rapports de notation de ses compétences dans des termes injustes. De plus, celui-ci aurait utilisé la procédure de notation afin de la critiquer ouvertement au point qu'elle se serait trouvée obligée, pour préserver ses droits, de se faire accompagner par un représentant du personnel ou par son conseil lors de ses entretiens avec son chef d'unité. Il se serait également opposé au relèvement de sa note globale sous des motifs fallacieux, à savoir qu'il n'y avait plus assez de points de notation disponibles pour l'unité. D'ailleurs, le CESE aurait implicitement reconnu l'existence de problèmes avec le chef d'unité, puisqu'il a décidé de la promouvoir en 2007, nonobstant la décision du chef d'unité de ne pas la proposer à la promotion et de modifier ses rapports de notation ainsi que le nombre de ses points de notation. Enfin, sa hiérarchie aurait fait durer excessivement longtemps la procédure d'appel de sorte que celle-ci avait abouti après l'attribution des promotions.

77 Troisièmement, ses demandes de mutation au sein des institutions auraient été systématiquement refusées sans explications, par exemple en 1998, lors de sa candidature au poste de chef de l'unité «Langue italienne».

78 Quatrièmement, le chef d'unité aurait fait réviser son travail par des personnes moins expérimentées et compétentes qu'elle.

79 Cinquièmement, les possibilités pour elle de suivre des formations auraient diminué après la nomination du chef d'unité. Ainsi, alors que ses collègues étaient régulièrement conviés à des formations, séminaires et conférences, les seules formations qui lui auraient été accordées se seraient limitées à des formations de caractère général dont la durée ne dépassait pas quelques heures, une demi-journée tout au plus.

80 Sixièmement, les tâches de traduction qui lui étaient habituellement confiées seraient devenues de moins en moins intéressantes et valorisantes.

81 Septièmement, le chef d'unité l'aurait humiliée à plusieurs reprises devant tous ses collègues. Notamment, il aurait déclaré ouvertement ne pas aimer son style de traduction et lui aurait fait perdre toute crédibilité en annulant des instructions qu'elle avait données pour les remplacer par d'autres qu'elle considérait comme inappropriées.

82 Huitièmement, le chef d'unité lui aurait demandé à plusieurs reprises la date de son départ à la retraite à une époque où elle avait précisé qu'elle ne comptait pas encore faire valoir ses droits à pension.

83 Interrogée lors de l'audience par le Tribunal sur le point de savoir pourquoi elle n'avait pas joint à sa demande d'assistance du 12 juillet 2010 de commencement de preuve de ses allégations, la requérante a indiqué qu'elle estimait qu'il incombait à l'AIPN de mener une enquête et, par suite, de récolter des preuves, lorsqu'un fonctionnaire l'alertait de l'existence de faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral.

84 Le CESE conclut au rejet de ces deux moyens.

Appréciation du Tribunal

85 À titre liminaire, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, le contrôle du juge de l'Union sur les mesures prises par l'administration saisie d'une demande d'assistance se limite à la question de savoir si l'institution concernée s'est fondée sur un motif valable, notamment en ce qu'elle s'est tenue dans des limites raisonnables et n'a pas usé de son pouvoir d'appréciation de manière manifestement erronée (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 25 octobre 2007, Lo Giudice/Commission, T-154/05, point 137, et la jurisprudence citée). À cet égard, il suffit que l'un des motifs avancés par l'AIPN soit valable et suffisant pour que la décision soit légale (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 14 avril 2011, Šimonis/Commission, F-113/07, points 69 et 70).

86 En l'espèce, les deux moyens soulevés par la requérante visent à faire reconnaître le caractère irrégulier des motifs ayant justifié la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance. En effet, par son premier moyen, la requérante tente d'établir qu'aucun des motifs expressément mentionnés dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance pour en justifier l'adoption, n'est valable.

87 À cet égard, il doit être relevé que, dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance, l'AIPN a fait expressément mention de quatre motifs et que la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation n'ajoute aucun motif à ceux-ci.

88 S'agissant du premier des motifs avancés par l'AIPN pour justifier le rejet de la demande d'assistance, tiré du prononcé de l'arrêt Faita/[CESE], précité, il y a lieu d'observer que, en tant que tel, celui-ci ne permettait pas d'exclure que la requérante ait été victime d'un harcèlement moral, dès lors que la très grande majorité des faits allégués par la requérante pour soutenir l'existence d'un tel harcèlement sont postérieurs au prononcé dudit arrêt. Aussi, le premier motif avancé par l'AIPN pour justifier sa décision de rejet de la demande d'assistance ne saurait être retenu.

89 En ce qui concerne le deuxième motif avancé par l'AIPN, lié à la promotion de la requérante, il doit être également constaté que la circonstance qu'un fonctionnaire a été promu ne permet pas d'exclure que celui-ci soit victime de harcèlement ou d'agissements malveillants de la part de son supérieur et ce d'autant lorsque, comme en l'espèce, la promotion du fonctionnaire a été décidée contre l'avis de son supérieur hiérarchique. Par conséquent, le deuxième motif avancé par l'AIPN dans la décision du 12 novembre 2010 ne pouvait, en tant que tel, justifier le rejet de la demande de la requérante.

90 Pour ce qui est du troisième motif de la décision de rejet de la demande d'assistance selon lequel il aurait été tenu compte des remarques formulées par la requérante au sujet de ses rapports de notation 2007, 2008 et 2009, il y a lieu de relever que celui-ci n'est pas fondé, tant en fait qu'en droit. D'une part, toutes les observations formulées par la requérante n'ont pas été acceptées, puisque, par exemple, le 27 février 2008, la requérante a saisi le notateur d'appel afin que lui soient octroyés, dans le cadre de son rapport de notation 2007, 5 points au lieu de 4,5 et qu'elle n'a pas obtenu satisfaction. D'autre part, le fait que les rapports de notation d'une personne ne soient pas négatifs, ne permet pas d'exclure l'existence d'un harcèlement ou d'un comportement malveillant à l'encontre de cette personne, un tel comportement pouvant se manifester en dehors de l'exercice d'évaluation. En effet, des notes et des appréciations tant négatives que positives contenues dans un rapport de notation ne

sauraient être, en tant que telles, considérées comme des indices de ce que ledit rapport aurait été établi dans un but de harcèlement moral (voir arrêt du Tribunal du 2 décembre 2008, K/Parlement, F-15/07, point 39). Dans ces circonstances, le troisième motif avancé par l'AIPN n'était pas susceptible de justifier le rejet de la demande d'assistance de la requérante.

91 Au sujet du quatrième motif, lequel est lié au non-respect de la procédure interne existant au sein du CESE en matière de harcèlement, celui-ci doit également être rejeté. En effet, la circonstance que la requérante n'ait pas entrepris la procédure de harcèlement prévue dans la décision nº 907/10 A ne constituait pas un obstacle à ce que l'AIPN examine la réalité des allégations formulées par la requérante. En effet, une mesure d'exécution peut uniquement encadrer l'exercice par un fonctionnaire d'un droit prévu par le statut mais sans en restreindre la portée, de sorte que le CESE ne peut subordonner l'exercice par un fonctionnaire de son droit d'introduire une demande d'assistance à l'exercice préalable d'une procédure interne non prévue par le statut. Notamment, il a déjà été jugé que, s'il est souhaitable de recourir aux procédures internes instituées par des dispositions générales d'exécution, l'existence de telles procédures ne peut priver les fonctionnaires de leur droit statutaire d'adresser une réclamation ou d'introduire un recours devant le Tribunal contre un acte, sans épuiser préalablement les procédures internes existantes (arrêt Meister/OHMI, précité, points 138 à 140).

92 En outre, s'agissant plus spécifiquement de ce que la requérante n'aurait pas entrepris de médiation prévue par les règles internes en vigueur au sein du CESE, il doit être souligné que tant la décision nº 398/02 A en vigueur lorsque la requérante a introduit sa demande d'assistance, que la décision nº 907/10 A l'ayant remplacée, prévoient que cette procédure n'est qu'une simple faculté.

93 Par suite, le quatrième motif avancé par l'AIPN pour justifier l'adoption de la décision de rejet de la demande assistance de la requérante n'était pas susceptible de justifier l'adoption de ladite décision.

94 Il résulte de ce qui précède que si le Tribunal devait s'en tenir aux quatre motifs formellement mentionnés dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance de la requérante, il y aurait lieu d'annuler cette décision.

95 Cependant, force est de constater qu'en avançant le motif que la requérante avait été promue au grade AD 13 et celui que ses demandes de modification des rapports de notation 2007, 2008 et 2009 avaient toutes été acceptées, l'AIPN s'est implicitement mais nécessairement fondée sur un cinquième motif tenant à ce que le harcèlement ou le comportement malveillant allégué du chef d'unité n'était pas établi. D'ailleurs, la requérante ne s'y est pas trompée puisque son second moyen, bien que présenté comme étant tiré de la violation de l'article 24 du statut et du devoir de sollicitude, vise en substance à établir que ce cinquième motif serait entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

96 S'agissant de ce cinquième motif, implicite, de la décision portant rejet de la demande d'assistance, et tiré de l'inexistence d'un harcèlement moral, il convient de rappeler, tout d'abord, que l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut requiert, pour qu'une conduite puisse être considérée comme constitutive d'un harcèlement moral, que deux conditions cumulatives soient satisfaites. La première condition est relative à l'existence de comportements, paroles, actes, gestes ou écrits s'étant manifestés de façon durable, répétitive, ou systématique et ayant été intentionnels. La seconde condition exige que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient entraîné objectivement des conséquences emportant le discrédit de la victime ou la dégradation de ses conditions de travail. En revanche, il n'est pas requis que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient été commis avec l'intention de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'une personne (arrêt du Tribunal du 16 mai 2012, Skareby/Commission, F-42/10, points 63 à 69, et la jurisprudence citée).

97 Ensuite, si, en présence d'un incident incompatible avec l'ordre et la sérénité du service, l'AIPN doit intervenir, elle ne saurait être tenue, contrairement à ce que soutient la requérante, de mener une enquête sur la base de simples allégations dénuées de preuve ou au moins d'un commencement de

preuve. En effet, afin de protéger les droits des personnes susceptibles d'être visées, l'AIPN doit s'assurer qu'elle dispose, avant d'ouvrir une enquête, d'indices susceptibles d'étayer ses éventuelles suspicions (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de l'Union européenne du 12 juillet 2012, Commission/Nanopoulos, T-308/10 P, point 152). En conséquence, il appartient au fonctionnaire qui introduit une demande fondée sur l'article 24 du statut d'apporter un commencement de preuve de la réalité des attaques dont il affirme être la victime (arrêt de la Cour du 26 janvier 1989, Koutchoumoff/Commission, 224/87, points 15 et 16). Ce n'est qu'en présence de tels éléments que l'institution doit prendre les mesures appropriées.

98 Par suite, s'agissant de la légalité d'une décision rejetant une demande d'assistance sans qu'une enquête administrative ait été ouverte, le juge doit examiner le bien-fondé de cette décision, au vu des éléments ayant été portés à la connaissance de l'administration, notamment par l'intéressé dans sa demande d'assistance, lorsque celle-ci a statué.

99 En l'espèce, la requérante a fait état dans sa demande d'assistance de ce que, premièrement, le chef d'unité ne lui confiait plus aucune tâche d'encadrement et qu'il avait décidé qu'elle ne le remplacerait plus durant ses absences, deuxièmement, que celui-ci a établi des rapports de notation injustes et qu'il s'était opposé à sa promotion, ce que le CESE avait reconnu en décidant, malgré tout, de la promouvoir et en acceptant de modifier ses rapports de notation ainsi que le nombre de points de notation lui ayant été attribués, troisièmement, que sa candidature au poste de chef de l'unité «Langue italienne» avait été rejetée en 2001 pour des motifs irréguliers, quatrièmement, que le chef d'unité avait fait réviser son travail par des collègues moins expérimentés et compétents qu'elle et cinquièmement, que celui-ci avait critiqué publiquement la qualité de son travail. La demande d'assistance, comme exposé au point 41 du présent arrêt, n'était accompagnée d'aucune annexe.

100 En ce qui concerne, premièrement, la circonstance qu'aucune tâche d'encadrement ou fonction de gestion du personnel n'avait été attribuée à la requérante malgré ses compétences, il y a lieu de relever que, pour en tirer argument, la requérante se fonde sur la prémisse qu'elle aurait dû exercer de telles tâches ou fonctions. Or, il doit être souligné que la circonstance que la requérante ait eu une certaine ancienneté au sein de l'unité «Langue italienne», ou même qu'elle détienne le grade AD 13, ne lui conférait aucun droit à exercer des fonctions de gestion du personnel, ni non plus des tâches d'encadrement. Quant à la circonstance que le chef d'unité a décidé que la requérante ne le remplacerait plus durant ses absences, celle-ci ne saurait constituer la preuve d'un harcèlement ou d'un comportement malveillant de la part du chef d'unité, dès lors que tout chef d'unité peut librement choisir le fonctionnaire ou l'agent qui le supplée durant ses absences, étant donné qu'il reste statutairement le premier responsable de l'unité. Au sujet, deuxièmement et troisièmement, des allégations selon lesquelles les rapports de notation établis par le chef d'unité auraient été injustes puisque modifiés par la suite par le CESE, la requérante aurait été promue contre l'avis du chef d'unité et le rejet en 2001 de la candidature de la requérante au poste de chef de l'unité «Langue italienne» aurait été irrégulier, il y a lieu de faire observer que les seuls éléments tangibles, mis en avant par la requérante à l'occasion de ces allégations – à savoir le fait pour le notateur d'appel d'infirmer le rapport de notation établi par le chef d'unité, pour l'AIPN, de modifier le nombre de points attribués à la requérante, de promouvoir un fonctionnaire contre l'avis de son chef d'unité, ou de ne pas nommer un candidat à un emploi – ne sauraient valoir, en tant que tels, reconnaissance par l'institution ou l'organe en cause de l'existence d'une situation de harcèlement ou d'un comportement fautif.

101 En ce qui concerne, quatrièmement et cinquièmement, les affirmations selon lesquelles le chef d'unité l'aurait critiquée publiquement sur la qualité de son travail et qu'il aurait fait réviser son travail par des collègues moins expérimentés et compétents qu'elle, force est de constater que celles-ci ne sont étayées par aucun commencement de preuve.

102 Quant aux arguments exposés par la requérante pour la première fois dans sa requête, tenant à ce que sa hiérarchie aurait fait durer excessivement longtemps la procédure d'appel de sorte que celle-ci aurait abouti après l'attribution des promotions, à ce que sa candidature au poste de chef de l'unité «Langue italienne» aurait été rejetée en 1998 sans explication, à ce que les possibilités pour elle de suivre des formations auraient diminué, à ce que les tâches de traduction qui lui étaient habituellement confiées seraient devenues de moins en moins intéressantes et valorisantes, à ce que le chef d'unité l'aurait humiliée à plusieurs reprises devant tous ses collègues et à ce qu'il lui aurait demandé la date de son départ à la retraite à une époque où elle avait précisé qu'elle ne comptait pas encore faire valoir ses droits à pension, à considérer que la requérante en aurait fait état dans sa demande, ceux-ci n'auraient pas été susceptibles d'infirmer la conclusion à laquelle l'AIPN est parvenue.

103 En effet, pour ce qui est de la durée des différentes procédures d'appel engagées par la requérante à l'égard respectivement de ses rapports de notation 2007 et 2008, outre que cette durée ne saurait être exclusivement imputée au premier notateur, le Tribunal constate, d'une part, que la durée de la procédure d'appel engagée contre le rapport de notation 2008 a été inférieure à trois mois, ce qui est une durée courte. D'autre part, la durée de la procédure d'appel engagée contre le rapport de notation 2009 a été de dix mois et cinq jours ce qui, sans être une courte durée, n'est pas excessif au point de démontrer l'existence d'un harcèlement et ce, même si ce faisant, la procédure d'appel a abouti après l'attribution des promotions.

104 Au sujet de l'argument selon lequel les possibilités de suivre des formations auraient diminué, et à considérer que cet argument aurait été avancé dans la demande d'assistance, il ne ressort pas du dossier que le nombre de formations suivies par la requérante ou leur durée respective aient faibli à partir de 2006. Ainsi, en 2002, la requérante a suivi quatre formations pour une durée totale de quatre jours ; en 2003, deux formations pour une durée totale de six jours ; en 2004, une formation pour une durée totale de deux jours ; en 2005, une formation pour une durée totale de deux jours ; en 2006, trois formations pour une durée totale de trois jours ; en 2007, quatre formations pour une durée totale de quatre jours ; en 2008, trois formations pour une durée totale de quatre jours ; en 2009, sept formations pour une durée totale de sept jours ; et en 2010, année de sa mise à la retraite, deux formations pour une durée totale de quatre jours.

105 En ce qui concerne l'argument relatif au rejet, en 1998, de la candidature de la requérante au poste de chef de l'unité «Langue italienne», il doit être relevé que cette circonstance s'est produite plusieurs années avant les autres faits mis en avant par la requérante et que, par conséquent, cette circonstance ne peut pas, en l'occurrence, constituer la preuve du harcèlement allégué.

106 Quant aux autres arguments exposés, tenant à ce que les demandes de mutation de la requérante au sein des institutions étaient systématiquement refusées sans explication, à ce que les tâches de traduction qui lui étaient habituellement confiées seraient devenues de moins en moins intéressantes et valorisantes et à ce que le chef d'unité lui aurait demandé à plusieurs reprises la date de son départ à la retraite à une époque où elle avait précisé qu'elle ne comptait pas encore faire valoir ses droits à pension, force est de constater, à titre surabondant, que ces arguments ne sont, eux non plus, étayés par aucun élément de preuve.

107 Il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que l'administration a rejeté la demande d'assistance de la requérante sans ouvrir d'enquête administrative.

108 Aucun des moyens soulevés n'étant donc fondé, les conclusions en annulation dirigées contre la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance sans qu'une enquête administrative ne soit ouverte doivent être rejetées.

Sur les conclusions indemnitaires

109 Selon la requérante, l'inaction du CESE face aux agissements du chef d'unité lui aurait occasionné un préjudice moral. En effet, elle aurait vécu cette situation comme une atteinte à sa réputation et à sa dignité. En outre, elle aurait perdu ainsi l'opportunité de participer à des événements professionnels et culturels susceptibles de lui permettre de s'épanouir dans son travail et d'améliorer les liens avec ses collègues.

110 À cet égard, il convient de relever que la requérante n'a pas établi l'existence d'un harcèlement ou, à tout le moins, d'un comportement fautif de la part du chef d'unité et que partant, elle ne saurait se prévaloir d'une prétendue inaction de l'administration pour demander réparation.

111 En conséquence, il convient de rejeter les conclusions indemnitaires.

112 Il résulte de tout ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son ensemble.

Sur les dépens

113 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

114 En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre. En outre, conformément à l'article 88 du règlement de procédure, le Tribunal peut condamner une partie, même gagnante, à rembourser à l'autre partie les frais qu'elle lui a fait exposer et qui sont jugés frustratoires ou vexatoires.

115 En l'espèce, la partie requérante a succombé. Toutefois, le Tribunal constate, d'une part, que dans la décision du 14 juin 2011 portant rejet de la réclamation, l'AIPN a indiqué avoir procédé au réexamen de sa décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance. Or, pour justifier la confirmation du rejet de la demande de la requérante, l'AIPN s'est bornée à recopier mot pour mot la motivation déjà avancée dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance, ce qui a pu donner à la requérante l'impression que sa réclamation n'avait pas été prise au sérieux. D'autre part, au lieu de faire apparaître clairement dans la décision du 12 novembre 2010 portant rejet de la demande d'assistance, le motif véritable de cette dernière, à savoir l'inexistence d'un harcèlement moral, l'AIPN a fait expressément état de motifs manifestement insusceptibles d'en justifier l'adoption, ce qui a pu donner à penser à la requérante qu'un éventuel recours contre cette décision serait fondé.

116 Toutefois, le Tribunal relève également que la requérante a introduit sa demande d'assistance, sa réclamation et son recours sans fournir d'indices sérieux susceptibles d'étayer ses allégations de harcèlement et qu'en particulier elle s'est bornée à joindre à sa requête trois documents peu pertinents.

117 Par suite, il sera fait une juste application de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure en condamnant la requérante à supporter, outre ses propres dépens, les trois quarts des dépens exposés par le CESE.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) M[me] Faita supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les trois quarts des dépens exposés par le Comité économique et social européen.

3) Le Comité économique et social européen est condamné à supporter un quart de ses dépens.

Rofes i Pujol Boruta Bradley

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 16 septembre 2013.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
M. I. Rofes i Pujol