

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 532/2012 - Joan STAFFORD c/Secrétaire Général

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Giorgio MALINVERNI, Président Suppléant,
M. Jean WALINE, Juge,
M. Rocco Antonio CANGELOSI, Juge,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. La requérante, Mme Joan Stafford, a introduit son recours le 13 juillet 2012. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 532/2012.
2. Le 14 septembre 2012, le conseil de la requérante a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 17 octobre 2012, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. La requérante a soumis un mémoire en réplique le 12 novembre 2012.
4. Le 23 octobre 2012, la requérante a déposé au Tribunal le dossier papier objet du présent litige.

Le 15 novembre 2012, trois personnes mandatées par la représentante du Secrétaire Général ont consulté ce dossier après en avoir obtenu l'autorisation par le Président (article 7, paragraphe 6, du Statut du Tribunal).

Le 28 novembre 2012, deux personnes mandatées par le conseil de la requérante ont à leur tour consulté le même dossier après en avoir obtenu l'autorisation par le Président (article 7, paragraphe 6, du Statut du Tribunal).

5. Le 4 décembre 2012, le conseil de la requérante a demandé que l'une de ces deux personnes (Mme E. Koudriavtseva) soit entendue par le Tribunal comme témoin.

6. Le 5 décembre 2012, le Tribunal a décidé de ne pas entendre Mme Koudriavtseva comme témoin. Le Tribunal a précisé que cette décision n'empêchait pas que, si le représentant de la requérante le souhaitait, elle puisse l'assister, en tant que conseil, à l'audience dans son rôle de représentant de la requérante et prendre la parole si celui-ci en demandait l'autorisation au Président, ce qui a été fait.

7. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal, à Strasbourg, le 6 décembre 2012. La requérante était représentée par Me Jean-Pierre Cuny. Le Secrétaire Général était représenté par Mme Christina Olsen, du Service du Conseil Juridique, assistée de Mme Maija Junker-Schreckenber et Mme Sania Ivedi, administratrices dans le même Service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

8. La requérante, ressortissante irlandaise âgée de 54 ans, entra au service du Conseil de l'Europe le 1^{er} avril 1984 en qualité d'assistante administrative (grade B2). Elle occupe actuellement un poste du même grade à la Direction générale des Droits de l'Homme et de l'Etat de droit (DGI).

9. Le 1^{er} février 2012, la requérante forma une demande administrative, en application de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, par laquelle elle requérait la destruction d'un « dossier CDCJ » (Comité Directoire de Coopération Juridique) qui, selon elle, contenait des informations privées et confidentielles sur des agents de son service et qui « se trouvait dans une armoire relativement accessible ». Elle demanda également qu'une enquête soit ouverte afin d'« identifier les courriels et tous leurs liens qui se trouveraient dans les 'Public Folders' de [sa] Direction malgré leur caractère personnel et confidentiel, et en ordonner la destruction ».

10. Par une lettre du 5 avril 2012, le Directeur des Ressources Humaines répondit comme suit (version originale) :

« I would like to inform you that I will contact the Director General concerned to discuss these issues and, if need be, ways to guarantee the archiving of sensitive information and indeed access to it is in line with the Staff Regulations and implementing Rules.

I consider that the aforementioned measures adequately reply to and satisfy your administrative request. »

11. Le 12 avril 2012, la requérante introduisit une réclamation administrative par laquelle elle demandait l'annulation de la réponse susmentionnée, le Directeur des Ressources Humaines ne lui ayant pas donné, selon ses dires, une réponse positive.

12. Dans sa réponse à la réclamation administrative en date du 14 mai 2012, le Secrétaire Général releva que :

« (...) le Directeur des Ressources Humaines [avait] pris des mesures en vue de localiser et d'identifier les éventuels dossiers et courriels qui pourraient contenir des informations privées et confidentielles.

Ces mesures [seraient] effectuées sur la base du « *six-eyes principle* » afin de respecter la notion de données personnelles telle que décrite par l'Instruction 47 régissant l'utilisation du Système d'information du Conseil de l'Europe, et ce, pour garantir la confidentialité nécessaire à cette recherche.

Sans indications précises quant à la localisation des données recherchées, ce travail prendra un certain temps, impossible à définir à ce stade.

Si ces démarches devaient aboutir à l'identification de données privées et confidentielles, il serait procédé à leur suppression et/ou leur placement dans le dossier administratif de l'agent concerné, conformément à vos demandes.

Nous vous remercions d'avoir attiré l'attention de l'Organisation sur ce point. Le cas échéant, les dispositions prises suite à votre demande aboutiront à empêcher la divulgation de données privées ou confidentielles.

(...)

Il y a donc lieu de considérer que votre réclamation administrative est devenue sans objet. »

13. Selon le Secrétaire Général, des démarches furent entreprises par la Direction des Ressources Humaines (« la DRH »), afin de rechercher d'éventuels documents contenant des informations privées et confidentielles au sein de sa Direction. Le 11 juillet 2012, celle-ci fut contactée par l'agent chargé par la DRH de coordonner l'enquête qui avait été initiée en réponse à sa réclamation administrative. Ce dernier demanda à la requérante, dans le contexte de l'examen des dossiers électroniques et papier pertinents, de le contacter pour discuter des modalités selon lesquelles les agents nommés pour mener l'enquête sur la base du « *six eyes principle* » pourraient avoir accès au « dossier contenant des informations privées et confidentielles » désigné par la requérante dans sa réclamation administrative. Toutefois, la requérante refusa de transmettre le dossier à l'équipe d'enquêteurs.

14. Le 13 juillet 2012, la requérante introduisit le présent recours.

15. A une date qui n'a pas été précisée, la requérante entra en possession d'un dossier (avec la référence DG-HL Public and Private Law STAFF 2007-2010) dans des circonstances qu'elle n'a pas explicitées. Elle a gardé ce dossier sous son contrôle jusqu'au jour où elle le remit au greffe du Tribunal (paragraphe 4 ci-dessus) hormis une période pendant laquelle elle l'avait confié au Médiateur du Conseil de l'Europe.

16. Par un courriel du 27 juillet 2012, la Direction des Ressources Humaines invita la requérante à lui livrer le dossier litigieux avant le 20 août 2012.

17. Le 16 août 2012, la requérante attaqua cet acte par une seconde réclamation administrative demandant au Secrétaire Général « d'annuler la décision (...) du 27 juillet et d'envisager des garanties adéquates de [ses] droits de fond et de procédure ». Elle alléguait que le dossier en question serait « un élément de preuve incontournable dans le cadre de son recours, et qu'il risquerait de subir des altérations si l'Administration devait s'en emparer ».

18. Le même jour et dans le cadre de cette deuxième réclamation administrative, la requérante déposa auprès du Président du Tribunal une première requête tendant à l'octroi d'un sursis à l'exécution en vertu de l'article 59, paragraphe 9, du Statut du Personnel, demandant la « suspension du courriel du 27 juillet 2012 au motif qu'il serait susceptible de lui causer un préjudice difficilement réparable ».

19. Le 24 août 2012, le Président rejeta sa requête en relevant que :

« [Il] ne voit pas comment le fait de remettre à ce stade de la procédure le dossier litigieux à l'Administration pourrait causer à la réclamante un grave préjudice difficilement réparable. En effet, la réclamante – qui craint que le dossier en question puisse subir des altérations importantes et substantielles – a manifestement pris connaissance de ce dossier et pourrait, éventuellement en accord avec l'Administration, prendre toute mesure qui pourrait la rassurer (...) »

20. Le 14 septembre 2012, le Secrétaire Général rejeta cette seconde réclamation administrative. La requérante n'introduisit pas de recours devant le Tribunal contre ce rejet.

21. La requérante remit alors le dossier au Médiateur, qui en informa la DRH. A la demande de l'agent chargé de coordonner l'enquête d'avoir accès au dossier, le Médiateur répondit qu'il fallait que le Directeur des Ressources Humaines adresse une instruction écrite à la requérante lui demandant formellement de rendre le dossier à la DRH, ce que le Directeur des Ressources Humaines fit par un courriel du 4 octobre 2012. Ayant en cette circonstance repris le dossier au Médiateur, le 23 octobre 2012, la requérante déposa le dossier litigieux au greffe du Tribunal.

22. Entre temps, le 15 octobre 2012, la requérante avait déposé une seconde requête de sursis à l'exécution de l'acte contesté. Cette requête se situait dans le cadre de la procédure concernant le présent recours (commencée avec l'introduction de sa première réclamation administrative).

23. Le 30 octobre 2012, le Président Suppléant rejeta cette seconde requête de sursis.

II. LE DROIT PERTINENT

24. L'article 46 (Dossier administratif individuel) du Statut du Personnel se lit ainsi :

« 1. Pour chaque agent ou agente, il est ouvert un seul dossier administratif individuel.

2. Le dossier doit contenir exclusivement les documents relatifs à l'application aux intéressés du présent Statut et ses dispositions d'application ainsi que les autres documents intéressant leur situation administrative, leur compétence, leur rendement et leur comportement. Le dossier est déposé auprès de la [Direction] des Ressources Humaines, à l'exception du dossier médical, qui est déposé chez le médecin-conseil.
 3. Le dossier ne peut contenir aucune pièce dont l'agent ou l'agente n'ont pas eu connaissance. Ceux-ci peuvent formuler des observations sur toute pièce qui leur est soumise ; les observations éventuelles sont jointes à la pièce à classer dans le dossier, à moins que l'auteur de cette pièce n'en modifie le contenu en accord avec l'agent ou l'agente.
 4. Le dossier ne fait pas état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'agent ou de l'agente.
 5. L'agent ou l'agente, ou la personne qu'ils mandatent à cet effet, peuvent prendre connaissance à tout moment du dossier, même après la cessation de leurs fonctions.
 6. Le dossier est confidentiel et ne peut être consulté qu'au siège du Secrétariat. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale désignent par arrêté les agents, les commissions ou comités qui, en raison de leurs attributions officielles, sont autorisés à le consulter. »
25. L'article 59 (Réclamation administrative) du Statut du Personnel se lit ainsi :
- « 1. L'agent/e peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une demande l'invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il/elle est tenu/e de prendre à son égard. (...)
 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général/e d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.
- (...)
4. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale statuent sur la réclamation le plus tôt possible et pas plus tard que trente jours à compter de la date de sa réception, par décision motivée qu'il ou elle notifient au réclamant ou à la réclamante. Si, en dépit de cette obligation, le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale ne répondent pas au réclamant ou à la réclamante dans le délai prescrit, ce défaut de réponse vaut décision implicite de rejet. »
26. L'article 60 du Statut du Personnel dispose :
- « 1. En cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'Article 59, le réclamant ou la réclamante peuvent introduire un recours devant le tribunal administratif institué par le Comité des Ministres.
- (...)»

EN DROIT

27. Dans son formulaire de recours, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire Général de ne pas procéder à la destruction immédiate de l'information confidentielle la concernant qui pourrait être « illégalement trouvée dans des dossiers autres que les dossiers administratifs ». Dans son mémoire ampliatif, elle demande l'annulation de la décision du Secrétaire Général renvoyant *sine die* la régularisation de la situation dénoncée par elle.

28. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et/ou mal fondé et de le rejeter.

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

29. La requérante estime que les faits de la cause, et la décision du Secrétaire Général en particulier, constituent une violation de l'article 46 du Statut du Personnel ainsi que des principes généraux du droit. Selon elle, la publication du courriel concernant sa santé dans les « *Publics Folders* » viole l'obligation de recueillir les informations de caractère médical uniquement auprès du médecin-conseil de l'Organisation. La requérante rappelle qu'elle a signalé à ses supérieurs hiérarchiques l'existence du dossier ainsi que la présence de ce courriel. Toutefois, ses démarches n'ont abouti à aucun résultat concret. En fait, le Directeur de la requérante l'avait assurée qu'il s'en occuperait, mais elle a découvert par la suite qu'une copie du courriel se trouvait toujours dans les « *public folders* », car le système d'archivage du courrier électronique l'y avait sauvegardé.

30. La requérante maintient également que la négligence dans le traitement de données confidentielles concernant la situation administrative des agents ainsi que la divulgation de commentaires concernant leur santé constituent une violation de l'obligation de confidentialité. Une telle conduite serait également contraire à l'obligation de l'Organisation de se soucier de la dignité des agents et de leur réputation, et de ne pas les placer sans nécessité dans une situation personnelle pénible. Selon la requérante, l'existence d'un dossier en papier contenant les données personnelles des agents de sa Direction ne correspondait pas à un but légitime et raisonnable. Le refus de ses supérieurs de prendre en considération sa demande visant à détruire ou au moins à faire disparaître le dossier en question apparaît également comme déraisonnable et dans ce sens il ne satisfait pas aux exigences posées par la jurisprudence internationale. Le Secrétaire Général aurait donc violé son obligation de protéger la réputation des agents et leur dignité, de respecter leur vie privée ainsi que d'agir de façon raisonnable.

31. La requérante rappelle qu'elle s'est adressée à la Commissaire à la protection des données. Elle ajoute que toutefois cette dernière se serait limitée à prendre note du problème et à ajouter qu'elle était seule pour s'occuper d'un grand nombre de cas similaires qui étaient portés à son attention par les agents de l'Organisation.

32. Pour sa part, le Secrétaire Général soutient que la réclamation administrative de la requérante a été accueillie (paragraphe 13 ci-dessus). Le présent recours n'est donc pas dirigé contre un « rejet explicite, total ou partiel », ou contre un « rejet implicite » de la réclamation administrative de la requérante au sens de l'article 60 paragraphe 1 du Statut du Personnel. Selon lui, le recours de la requérante serait irrecevable.

33. Le Secrétaire Général soutient également que la requérante ne démontrerait pas son intérêt à agir. D'une part, concernant ses griefs relatifs à une « négligence dans le traitement des données confidentielles concernant la situation administrative des agents » et à l'existence de documents contenant des données se rapportant à plusieurs agents de sa Direction, la requérante ne justifierait pas d'un intérêt lui donnant qualité pour agir. D'autre part, dans la mesure où elle demande l'annulation de la décision du 14 mai 2012, le Secrétaire Général note que, dans sa réponse à la réclamation administrative, il a informé la requérante que des mesures avaient été prises par le Directeur des Ressources Humaines en vue de localiser et d'identifier les éventuels dossiers et courriels qui pourraient contenir des informations privées et confidentielles et qu'il serait procédé à la suppression et/ou au placement dans le dossier administratif de l'agent concerné des éventuels documents litigieux qui seraient éventuellement découverts.

34. En plus, le 11 juillet 2012 la requérante a été contactée par l'agent chargé de coordonner l'enquête « *six eyes principle* » pour qu'elle collabore à l'identification du dossier qu'elle désignait dans sa réclamation administrative. La requérante n'explique pas en quoi les mesures qui avaient été décidées n'étaient pas satisfaisantes. En revanche, elle a empêché que l'enquête puisse aboutir à l'identification et à la résolution des problèmes qu'elle y soulevait, puisqu'elle n'a pas permis à l'Administration d'accéder au dossier litigieux.

35. A cet égard, seul un rapport d'enquête préliminaire a pu être établi par les agents chargés de la procédure « *six eyes principle* » sur la base des investigations qu'ils ont menées dans les dossiers électroniques (« *Public Folders* ») de la Direction de la requérante. Les agents chargés de l'enquête se sont basés sur le courriel fourni par elle à l'appui de sa réclamation administrative pour rechercher s'il existait des pratiques qui pouvaient poser problème en matière de protection de données personnelles au sein de la Direction de la requérante. Concernant le courriel en cause, il s'agissait d'une discussion entre les managers du service de la requérante au sujet du pourvoi d'un poste d'assistant. L'échange portait sur le fait que ce poste était très exigeant en termes de stress et de charge de travail et que la requérante, qui était suivie sur une base régulière par le médecin-conseil de l'Organisation et qui avait clairement exprimé son souhait de ne plus travailler dans cette Division en raison de ses problèmes de santé, ne pouvait pas être nommée au poste vacant.

36. Sur la base de ce courriel, l'équipe des agents chargés de la procédure « *six eyes principle* » a examiné les « *Public Folders* » de la Direction concernée. Le rapport préliminaire a conclu que le courriel en cause n'était accessible que par un petit nombre d'utilisateurs qui avaient des raisons légitimes d'y avoir accès, à savoir les personnes administrant le système des « *Public Folders* » et qui ont donc naturellement accès à tous les dossiers, ainsi que deux personnes en charge de la gestion des ressources humaines au sein de la Direction Générale. Le rapport indique, toutefois, qu'il est possible que le courriel ait pu être placé, à l'origine, dans un dossier auquel un plus grand nombre de personnes avaient accès et qu'il ait été effacé entre temps. Par ailleurs, l'équipe des agents n'a pas découvert d'autres courriels contenant des données personnelles sensibles placées dans un dossier inapproprié. Le rapport conclut que la politique générale d'accès aux « *Public Folders* » apparaît satisfaisante, et formule des recommandations afin d'améliorer le système. Le rapport souligne que les résultats des mesures menées n'ayant pas établi l'existence de pratiques illégitimes en l'espèce, l'équipe a décidé de ne pas poursuivre les investigations, tout en précisant que cette décision pourrait être reconsidérée à la suite de la vérification du contenu du dossier papier. Si l'enquête avait conclu à l'existence d'un problème en matière d'accès à

des données personnelles et confidentielles dans la gestion de l'accès aux dossiers électroniques de la Direction de la requérante, il aurait été ordonné d'y remédier. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

37. Concernant le courriel mis en cause par la requérante, le Secrétaire Général souligne que son accès est restreint et qu'il n'est accessible que par un petit nombre d'utilisateurs ayant tous un accès légitime aux « *Public Folders* » en cause et aux informations qui y sont contenues. En plus, concernant le contenu de ce courriel et les informations sur la santé de la requérante qui y sont incluses, il s'agit d'informations objectives. Ce courriel constituait un simple échange entre les managers de la requérante afin d'expliquer sa situation et ses souhaits par rapport au poste qui était vacant. Il ne s'agissait aucunement d'un courriel rédigé dans l'intention de nuire à la requérante mais d'une communication d'informations qui est intervenue pour des motifs légitimes afin de prendre une décision en tenant compte des souhaits de la requérante au regard des problèmes qu'elle avait soulevés auprès de ses supérieurs. Ce courriel ne contient aucune information ou considération inappropriée sur la santé de la requérante. Il y a lieu de conclure sur ce point qu'il n'y a aucune violation ni de l'obligation de protéger la réputation et la dignité de la requérante, ni de l'obligation de respecter sa vie privée, ni de l'obligation d'agir de façon raisonnable à son égard.

En ce qui concerne les allégations de la requérante quant au contenu du dossier papier litigieux, le Secrétaire Général rappelle que l'Administration n'a pas pu en vérifier le contenu puisque la requérante a refusé de le lui transmettre, malgré de nombreuses demandes en ce sens. Lors de la procédure écrite, il a souligné que la requérante avait détenu un dossier qui ne lui appartenait pas.

38. Le Secrétaire Général ajoute qu'en matière de traitement des données relatives aux agents, l'Organisation dispose du Règlement instaurant un système de protection des données pour les fichiers de données à caractère personnel au Conseil de l'Europe, adopté par le Secrétaire Général et approuvé par le Comité des Ministres le 13 avril 1989, qui institue la fonction indépendante de Commissaire à la protection des données auquel la requérante aurait pu s'adresser.

39. Le Secrétaire Général conclut à ce qu'il plaise au Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe de déclarer le présent recours irrecevable et /ou mal-fondé.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Quant aux allégations de la requérante concernant ses collègues

40. Le Tribunal doit tout d'abord examiner la question de savoir si la requérante justifie d'un intérêt à agir par rapport aux faits qui ne la concernent pas personnellement, mais qui impliquent ses collègues de Direction.

41. Pour examiner cette question, le Tribunal considère opportun de s'inspirer de la manière selon laquelle la Cour européenne des Droits de l'Homme définit et interprète le terme « victime » selon l'article 34 de la Convention : pour pouvoir se prétendre victime d'une violation, un individu doit avoir subi directement les effets de la mesure litigieuse.

42. A la lumière de cette interprétation, le Tribunal considère que la requérante ne justifie pas d'un intérêt direct à agir quant aux faits relatifs à ses collègues de la Direction. Le simple

constat que le dossier en question contient tant des documents relatifs à la requérante qu'à d'autres agents de la Direction ne suffit pas à créer un lien suffisamment solide afin de justifier un tel intérêt. Le Tribunal en déduit que la requérante, tout en n'étant aucunement formellement autorisée à représenter ses collègues, n'avait pas la faculté d'introduire sur cette question de recours devant lui ni *a fortiori* de saisir le Secrétaire Général d'une réclamation administrative.

43. Le Tribunal conclut, par conséquent, que cette partie du recours est irrecevable.

B. Quant aux allégations de la requérante concernant sa situation

44. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire Général, rendue le 14 mai 2012, lui faisant prétendument grief.

45. Le Tribunal rappelle que selon l'article 60 du Statut du Personnel, il peut être saisi d'un recours « en cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'article 59 » du Statut du Personnel. En l'espèce, le Tribunal admet que les autorités compétentes de l'Organisation auraient pu agir avec plus de célérité, vu qu'entre la saisine par la requérante du Directeur des Ressources Humaines et la date à laquelle ce dernier lui a répondu il s'est écoulé un laps de temps de plus de deux mois, ce qui, au vu des circonstances de l'espèce est certainement regrettable (voir paragraphes 9 et 10 ci-dessus) même si ce délai est régulier par rapport aux termes du Statut du Personnel. Toutefois, le Tribunal n'estime pas approprié de spéculer sur la question de savoir si et dans quelle mesure ce retard de la part de l'Organisation aurait pu inciter la requérante à prendre et à garder en sa possession le dossier concerné (voir paragraphe 15 ci-dessus).

46. Malgré cette inertie bien évidente, le Tribunal note avec satisfaction que le Secrétaire Général, dans sa réponse à la réclamation administrative de la requérante, a informé cette dernière sur les mesures prises afin de localiser et d'identifier les dossiers et courriels qui pourraient contenir des informations privées et confidentielles et l'a assurée que toutes données privées et confidentielles identifiées seraient supprimées ou placées dans le dossier administratif de l'agent concerné, conformément à la demande de la requérante (voir paragraphes 12 et 33 ci-dessus). Il constate également que l'enquête diligentée par l'équipe des agents chargés de la procédure « *six eyes principle* » a été mise en place, que les enquêteurs ont examiné les « *Public Folders* » de la Direction concernée et ont établi un rapport concluant que la politique générale d'accès aux « *Public Folders* » apparaît satisfaisante (voir paragraphes 35 et 37 ci-dessus). A la lumière de ces circonstances, le Tribunal constate que cette partie du présent recours manque d'objet, la réclamation administrative de la requérante ayant été accueillie et non pas rejetée comme le prévoit l'article 60 du Statut du Personnel.

47. Quant à l'allégation de la requérante relative à la violation des principes généraux du droit, le Tribunal affirme que toute organisation internationale doit veiller à ce que des données personnelles et confidentielles de ses agents soient protégées de manière appropriée contre tout abus et fuite indésirable. Il admet que, dans le cas présent, la Direction à laquelle la requérante est rattachée a fait preuve de négligence dans l'archivage des dossiers en papier. Toutefois, le Tribunal constate, sans entrer dans plus de détails, que le contenu du dossier, y compris le courriel concernant la santé de la requérante, ne divulguait pas des informations sensibles ou intimes touchant à sa vie personnelle et/ou professionnelle (voir paragraphe 37 ci-dessus). Par ailleurs, la requérante n'allègue pas que le contenu dudit courriel aurait été

utilisé de manière abusive ou que des personnes autres que celles autorisées en aient pris connaissance. Le Tribunal estime donc que les autorités compétentes de l'Organisation, ayant été alertées par la requérante, ont procédé après l'introduction de la demande prévue à l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, de manière appropriée par rapport au caractère de la situation même s'ils auraient pu faire preuve de plus de célérité.

48. Le Tribunal est conscient du fait que ni le Directeur des Ressources Humaines ni le Secrétaire Général n'ont indiqué la date précise de la réalisation de toutes les mesures qu'ils ont considéré adéquates. Il considère, toutefois, que cela n'infléchit aucunement l'attention qu'ils ont porté à la situation dénoncée par la requérante. Il ne s'agit pas d'une situation qui peut être considérée comme faisant grief à la requérante au sens des dispositions pertinentes du Statut du Personnel.

49. En conclusion, le restant du recours doit être déclaré mal-fondé.

50. Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours irrecevable en ce qui concerne les allégations de la requérante concernant ses collègues ;

Déclare le restant du recours mal-fondé et le rejette ;

Dit que chaque partie supportera ses frais.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 25 janvier 2013, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 25 janvier 2013, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. MALINVERNI