

Le Tribunal administratif,

Vu le recours en exécution du jugement 2370, formé par M^{me} M. H. L. de M. le 4 avril 2005, la réponse de l'Organisation internationale du Travail (OIT) du 29 avril, la réplique de la requérante du 3 juin et la duplique de l'OIT du 6 juillet 2005;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par la requérante;

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

A. Les faits concernant la présente affaire sont exposés dans le jugement 2370, prononcé le 14 juillet 2004, relatif à la première requête de l'intéressée. On rappellera seulement que, par une lettre datée du 18 novembre 2002, la requérante avait été informée que le Directeur général, tenant compte de la conclusion du Comité paritaire selon laquelle «les différents aspects de la conduite de [son] supérieur n[']étaie]nt pas constitutifs [de] harcèlement», avait décidé de ne pas faire droit à la «réclamation pour harcèlement» qu'elle avait introduite contre ce dernier. Elle a attaqué cette décision devant le Tribunal qui, dans le jugement 2370, a estimé que les conclusions dudit comité n'étaient pas fondées sur l'ensemble des circonstances qu'il convenait de prendre en considération pour permettre au Directeur général de se prononcer en toute connaissance de cause. Le Tribunal a en conséquence annulé la décision attaquée du 18 novembre 2002 et renvoyé l'affaire devant l'Organisation pour qu'il soit procédé à une nouvelle consultation du Comité paritaire, sauf si un règlement à l'amiable intervenait entre la requérante et le Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT. Le Tribunal a évoqué, à titre exceptionnel, la possibilité d'un tel règlement, estimant que la requérante n'avait pas été traitée avec le respect et la dignité auxquels ont droit les fonctionnaires internationaux et qu'elle devait, en tout état de cause, obtenir réparation des dommages qui lui avaient été causés. Le Tribunal a également accordé à l'intéressée 7 000 francs suisses à titre de dépens.

Le 16 août 2004, l'avocate de la requérante a adressé une offre de règlement à l'amiable au Directeur général. Elle proposait que l'Organisation verse à sa cliente, en règlement de toutes ses demandes, la somme de 653 882,73 dollars des Etats Unis qui se décompose comme suit : 60 000 dollars au titre du préjudice moral subi en raison du harcèlement, 60 000 dollars pour atteinte à sa réputation professionnelle et personnelle, 138 100 dollars correspondant au montant minimum qu'elle aurait perçu au titre de la contribution de l'employeur au fonds de pension si elle n'avait pas été licenciée, 357 014 dollars pour son manque à gagner, 1 568,73 dollars pour ses frais médicaux, 7 200 dollars pour ses frais de psychothérapie et 30 000 dollars pour ses frais d'avocat. L'avocate de la requérante ajoutait qu'elle «demandait en même temps, au cas où les parties ne parviendraient pas à trouver une solution à l'amiable, qu'une nouvelle date d'audition devant le Comité paritaire soit fixée, cette audition devant être régie par les règles en vigueur lors de la première audition [de la requérante] et réunir les mêmes membres».

Le conseiller juridique du Bureau a accusé réception de cette offre par une lettre du 27 août 2004 dans laquelle il informait l'avocate de la requérante que le Directeur général ne serait pas en mesure de communiquer sa décision avant le 14 septembre. L'avocate a répondu à cette lettre le 2 septembre, rappelant qu'aux termes du considérant 18 du jugement 2370 l'affaire devait soit faire l'objet d'un règlement à l'amiable, soit être réexaminée par le Comité paritaire.

Le directeur du Département du développement des ressources humaines a communiqué à l'avocate de la requérante la décision du Directeur général concernant l'offre de règlement par une lettre du 15 septembre dans laquelle il commençait par déclarer que, par principe et dans la mesure où il n'avait pas encore été clairement établi s'il y avait eu ou non harcèlement, le Bureau préférerait soumettre de nouveau l'affaire au Comité paritaire. Toutefois, ajoutait-il, le Bureau était disposé à envisager la possibilité d'un règlement à l'amiable, si la requérante préférerait cette option, mais pas sur la base indiquée dans son offre de règlement, car elle faisait mention de «préjudices subis par la requérante par suite d'un harcèlement et du fait que [l'OIT] n'avait pas répondu à sa demande de mutation», or c'étaient là des questions sur lesquelles le Tribunal ne s'était pas encore prononcé.

L'avocate était invitée à soumettre une nouvelle offre de règlement conforme aux termes du considérant 18 du jugement 2370, cette offre devant contenir la confirmation expresse que sa cliente préférerait la voie d'un règlement à l'amiable et qu'elle s'engageait à en préserver la confidentialité.

L'avocate a estimé que cela revenait à demander à la requérante de «négocier contre elle-même». Dans une lettre du 28 septembre 2004 adressée au directeur du Département du développement des ressources humaines, elle a fait savoir que sa cliente ne présenterait pas d'autre offre tant que le Bureau n'aurait pas proposé «une contre-offre par écrit, éventuellement assortie de conditions, lesquelles feraient partie intégrante de cette contre-offre».

A partir du 1^{er} octobre 2004, certains changements ont été apportés à la procédure de recours interne de l'Organisation, les dispositions pertinentes du Statut du personnel ayant été modifiées. Le Comité paritaire a notamment été remplacé par la Commission consultative paritaire de recours. Par un courriel du 21 octobre 2004 adressé à la secrétaire de l'ancien Comité paritaire, l'avocate de la requérante a demandé si cet organe bénéficiait «d'une prolongation de mandat pour mener à terme les affaires appelant une audition ou un nouvel examen». La secrétaire a répondu que le Comité examinait les affaires dont il avait été saisi avant le 30 septembre 2004 mais que, pour qu'il soit compétent pour connaître d'un recours introduit après la date limite du 1^{er} octobre 2004, il faudrait que tant l'administration que le Syndicat du personnel donnent leur autorisation.

Le 4 avril 2005, la requérante a déposé son recours en exécution du jugement 2370.

B. La requérante soutient que, malgré les demandes réitérées de son avocate, l'Organisation n'a pris aucune mesure pour donner effet au jugement 2370 du Tribunal et qu'elle n'a donc pas d'autre choix que de saisir le Tribunal d'un recours en exécution de ce jugement. Elle fait observer qu'elle n'a reçu aucun courrier de l'Organisation sur cette question depuis que, par lettre du 28 septembre 2004, son avocate a demandé une contre-offre.

La requérante soutient également que, depuis le prononcé du jugement 2370, le supérieur contre lequel sa plainte pour harcèlement était dirigée n'a cessé de la harceler et de la diffamer. En particulier, affirme-t-elle, ce dernier aurait déclaré publiquement que sa plainte se fondait sur des mensonges et qu'il avait été «jugé innocent».

La requérante réclame 357 014 dollars pour manque à gagner, cette somme correspondant au traitement et aux émoluments qu'elle aurait perçus si elle avait conservé son poste quarante-huit mois de plus, déduction faite des gains qu'elle a obtenus, pendant cette même période, grâce à l'emploi qu'elle occupe actuellement. De plus, elle réclame 40 000 dollars de dommages-intérêts pour «la totalité du manque à gagner qu'elle a subi par suite de sa venue à Genève, fondée sur la confiance qu'elle avait dans les affirmations de [son ancien supérieur] selon lesquelles elle occuperait un poste sûr à long terme, y compris, notamment, pour la totalité du manque à gagner résultant de la non-publication de travaux»; elle demande en outre 1 568,73 dollars pour les frais médicaux encourus à Genève «par suite du harcèlement subi», 9 600 dollars pour les frais de psychothérapie qu'elle a exposés au Brésil, 60 000 dollars au titre du préjudice moral occasionné par «le harcèlement qu'elle a subi et qu'elle continue à subir», 60 000 dollars pour réparer «le préjudice porté à sa réputation professionnelle et personnelle», les frais et dépens exposés pour la procédure devant le Tribunal, les intérêts «au taux du marché» sur toutes les sommes qui lui seront accordées et «toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, équitable et juste».

C. L'Organisation conteste la recevabilité du recours en exécution formé par la requérante, considérant qu'il constitue un abus de procédure dans la mesure où, à son avis, l'intéressée cherche à convertir le jugement qui renvoyait l'affaire devant l'Organisation en «une décision susceptible d'être exécutée sous la forme de l'octroi d'une réparation». La défenderesse fait observer que l'intéressée ne réclame pas seulement une réparation financière en rapport avec la requête sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 2370 mais inclut également dans ses conclusions des éléments de la réparation sollicitée dans le cadre d'une autre requête sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 2402*. La défenderesse considère que, dans la mesure où la requérante cherche à obtenir le réexamen de sa première requête, qui portait sur la question du harcèlement, elle doit se voir opposer l'autorité de la chose jugée. Citant la jurisprudence du Tribunal, et plus particulièrement les jugements 649 et 2270, l'Organisation soutient que la requérante n'a pas démontré que des circonstances exceptionnelles, telles qu'une erreur matérielle ou la découverte de nouveaux faits essentiels, justifiaient une révision du jugement 2370.

D'après l'OIT, le recours est dénué de fondement puisque, si l'exécution du jugement 2370 n'a pas progressé, la

responsabilité en revient à la requérante. Selon l'Organisation, en effet, l'intéressée aurait dû elle-même saisir de nouveau l'organe de recours interne si elle considérait que les efforts pour aboutir à un règlement avaient échoué. La défenderesse indique qu'elle s'en est tenue, comme cela était raisonnable, à ce qu'avait dit la requérante dans son offre de règlement, à savoir «qu'elle demandait en même temps [...] qu'une nouvelle date d'audition devant le Comité paritaire soit fixée». Elle affirme que, conformément au paragraphe 3 de l'article 13.3 du Statut du personnel, c'est à la requérante qu'il incombe de saisir l'organe de recours interne; même si certaines modifications ont été apportées en 2004 à la procédure de recours interne, sur ce point il n'y a pas eu de changement. Elle souligne que, dans son jugement 2370, le Tribunal n'a pas donné d'instruction amenant à s'écarter des règles de procédure générales de l'Organisation en matière de saisine de l'organe de recours interne, alors qu'en d'autres occasions où il a renvoyé des affaires devant une organisation, il a explicitement indiqué les mesures concrètes qu'il voulait que celle-ci prenne.

Du point de vue de la défenderesse, c'est la requérante elle-même qui a bloqué le processus de négociation d'un règlement à l'amiable en refusant de confirmer, comme cela lui avait été expressément demandé, qu'un tel règlement était bien l'option qu'elle préférait et qu'elle s'engageait à en préserver la confidentialité. L'intéressée aurait pu à tout moment saisir de nouveau l'organe de recours interne, or c'est ce qu'elle a cherché à éviter en introduisant son recours en exécution.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir qu'elle a clairement indiqué à l'Organisation qu'elle ne pourrait poursuivre la procédure devant le Comité paritaire que si celui-ci était reconstitué selon les mêmes règles et suivait les mêmes procédures qu'auparavant, et non les règles, excluant la possibilité d'une représentation par un avocat extérieur, qui s'appliquent à la Commission consultative paritaire de recours. La secrétaire du Comité paritaire lui a fait savoir que, pour que celui-ci soit compétent pour examiner une affaire lui ayant été soumise après le 1^{er} octobre 2004, il fallait obtenir l'accord tant de l'administration que du Syndicat du personnel. Mais, étant donné qu'elle s'était déjà vu refuser toute prolongation des délais pour permettre l'examen de l'affaire et qu'elle ne se sentait pas en mesure, compte tenu de son état de santé, de comparaître sans représentant devant le Comité, elle s'est adressée au Tribunal «pour connaître la marche à suivre». S'appuyant sur la jurisprudence, la requérante affirme que ces circonstances constituent une difficulté sérieuse, au sens du jugement 2178, justifiant qu'elle saisisse le Tribunal d'un recours en exécution. Selon elle, celui-ci ne peut en aucune manière être jugé irrecevable en raison de l'autorité de la chose jugée puisque les circonstances décrites ci-dessus, et plus particulièrement la modification de la procédure de recours interne, n'auraient pu être prévues par aucune des deux parties.

E. Dans sa duplique, l'Organisation fait observer que la requérante n'a pas invoqué de raison légitime expliquant pourquoi elle ne peut saisir de nouveau l'organe de recours interne. La défenderesse nie l'existence d'une difficulté sérieuse justifiant l'introduction du recours en exécution et soutient qu'aucune circonstance exceptionnelle ne justifie une révision du jugement 2370. Elle réaffirme également que certaines des conclusions de la requérante font l'objet de la décision définitive et contraignante prise par le Tribunal dans le jugement 2402 et que, de ce fait, ces conclusions se heurtent à la chose jugée.

CONSIDÈRE :

1. La requérante demande l'exécution du considérant suivant du jugement 2370 :

«18. Il résulte de ce qui précède que les conclusions du Comité paritaire n'ont pas été fondées sur l'ensemble des circonstances qu'il convenait de prendre en considération pour permettre à l'autorité investie du pouvoir de décision de se prononcer en toute connaissance de cause. Par suite, la décision du Directeur général du 18 novembre 2002 indiquant à la requérante que, dès lors que le Comité paritaire avait conclu que «les différents aspects de la conduite de [son] supérieur n[']étaient pas constitutifs [de] harcèlement» il n'y avait pas lieu pour le Bureau de faire droit à sa «réclamation pour harcèlement», doit être annulée et l'affaire renvoyée devant l'Organisation pour qu'il soit procédé à une nouvelle consultation du Comité paritaire, à moins qu'un règlement à l'amiable n'intervienne entre la requérante et le Bureau. Le Tribunal mentionne, à titre exceptionnel, la possibilité d'un règlement, dès lors qu'il est certain que la requérante n'a pas été traitée avec le respect et la dignité auxquels ont droit les fonctionnaires internationaux et qu'elle devrait, en tout état de cause, obtenir réparation des dommages qui lui ont été causés.»

2. Malgré plusieurs tentatives et offres de sa part, la requérante n'a reçu aucune offre de règlement à

l'amiable de la part de l'OIT. Avant le 1^{er} octobre 2004, son avocate et le BIT ont correspondu à plusieurs reprises :

- a) le 16 août 2004, l'avocate de la requérante a adressé à l'administration une lettre dans laquelle elle indiquait le montant de l'indemnisation qui permettrait un règlement complet et définitif des demandes de sa cliente et précisait que cette dernière sollicitait en même temps la convocation du Comité paritaire;
- b) le 27 août 2004, le BIT a envoyé une réponse mais sans l'accompagner d'une offre;
- c) le 2 septembre 2004, l'avocate de la requérante a rappelé au conseiller juridique du Bureau que, comme l'avait ordonné le Tribunal, l'affaire devait soit être réexaminée par le Comité paritaire (et non par la Commission consultative paritaire de recours nouvellement instituée), soit faire l'objet d'un règlement à l'amiable;
- d) le 15 septembre 2004, l'avocate a reçu une réponse mais elle ne contenait toujours pas d'offre;
- e) le 28 septembre 2004, l'avocate a répondu au BIT, réclamant une contre offre.

3. La requérante soutient qu'elle ne peut faire examiner sa réclamation pour harcèlement par l'organe de recours interne que l'Organisation vient d'instituer. Elle fait valoir en effet que, depuis le 1^{er} octobre 2004, date à laquelle le Comité paritaire a été restructuré et remplacé, les textes régissant le fonctionnement de la nouvelle Commission consultative paritaire de recours excluent expressément l'assistance d'un avocat extérieur. Elle soutient qu'étant donné la nature des charges, son actuelle fragilité qui trouve son origine dans le harcèlement psychologique qu'elle dit avoir subi, et le fait qu'elle a déjà indiqué ne pas souhaiter assurer sa propre défense, il serait moralement condamnable à ce stade de lui demander de se conformer aux règles applicables à la nouvelle Commission consultative paritaire de recours.

4. La requérante soutient pour l'essentiel qu'aucune voie de recours ne lui est ouverte dès lors que la procédure de recours interne a été réaménagée et que l'OIT refuse de faire une offre permettant un règlement définitif du litige. Elle décompose de manière détaillée le montant de l'indemnisation qu'elle réclame et demande au Tribunal d'ordonner toute mesure ou réparation appropriée.

5. L'OIT fait valoir que le recours est prématuré, voire irrecevable, car le considérant 18 du jugement 2370 n'a pas force exécutoire. Cet argument est sans fondement. Il ressort en effet de la jurisprudence du Tribunal que toute difficulté sérieuse tenant à l'exécution d'un jugement peut être valablement présentée au Tribunal à l'occasion d'un recours en exécution (voir les jugements 732 et 2178).

6. La requérante demande au Tribunal d'ordonner toute mesure ou réparation qu'il estimera appropriée au titre du «harcèlement et de la diffamation» qu'elle continue de subir. Dans une annexe au mémoire qu'elle a soumis au Tribunal, elle fixe le montant des diverses sommes qu'elle réclame à titre de dommages intérêts.

7. L'OIT soutient que, par sa lettre du 15 septembre 2004, elle a informé la requérante qu'elle préférerait la voie de la procédure devant l'organe de recours interne, le Comité paritaire. Elle souligne également que l'intéressée n'a pas répondu à deux questions soulevées dans cette lettre, à savoir si elle préférerait parvenir à un règlement par accord mutuel ou se prévaloir de la procédure de recours interne et si elle s'engageait à l'avance à respecter la confidentialité d'un éventuel règlement. Enfin, l'OIT semble soutenir que c'était à la requérante qu'il incombait de saisir le Comité paritaire si elle souhaitait que cet organe examine son affaire.

8. Ces arguments sont loin d'être convaincants. A l'époque où la lettre de l'OIT a été écrite, la nouvelle Commission consultative paritaire de recours n'avait pas encore vu le jour et le Comité paritaire était toujours compétent pour examiner l'affaire de la requérante. Même s'il est vrai que les négociations en vue d'un règlement à l'amiable se font toujours sous toutes réserves et qu'il est normal que la confidentialité soit l'une des conditions de tout accord de règlement définitif, l'OIT a eu tort d'insister pour en faire une condition préalable, avant même de commencer à négocier ou de répondre à l'offre de la requérante. Prétendre que le règlement à l'amiable et la voie de la procédure de recours interne s'excluent mutuellement ne fait qu'obscurcir le débat. Le Tribunal a en effet décidé sans aucune ambiguïté qu'à défaut de règlement à l'amiable la question devait être renvoyée devant le Comité paritaire. Enfin, il suffit de lire les termes du jugement 2370 pour comprendre que c'est à l'OIT, et non à la requérante, que le Tribunal a ordonné de renvoyer la question devant le Comité paritaire, et l'Organisation aurait pu, et aurait dû, exécuter ce point du jugement avant le 1^{er} octobre 2004 tant que le Comité paritaire pouvait encore

être saisi.

9. L'argument le plus solide de l'OIT est que le recours en exécution est en fait une tentative visant à convertir le jugement, qui renvoyait l'affaire devant l'Organisation, en une décision susceptible d'être exécutée sous la forme de l'octroi d'une réparation, ce qu'il n'est manifestement pas. Il n'en reste pas moins que c'est l'OIT qui, jusqu'à ce jour, a bloqué l'exécution du jugement en refusant de faire une contre offre de règlement à l'amiable et en ne saisissant pas immédiatement le Comité paritaire comme cela lui avait été ordonné dans le jugement 2370. Le Tribunal n'exclut pas la possibilité de se prononcer de manière définitive pour accorder, le moment venu, une réparation à la requérante si l'OIT s'obstine à faire de l'obstruction et à ne pas agir de bonne foi envers l'intéressée. Ayant fait une offre de règlement et n'ayant reçu aucune contre offre, la requérante est en droit de considérer que l'OIT, en lui demandant de faire une autre offre, l'invite à «négocier contre elle même» et refuse d'entrer en matière.

10. Le Tribunal estime qu'une difficulté sérieuse dans l'exécution du jugement 2370 est apparue du fait que l'OIT n'a pas saisi immédiatement le Comité paritaire alors que celui-ci existait encore, que les dispositions le régissant ont été modifiées et que l'Organisation a refusé jusqu'à ce jour d'entamer de bonne foi des négociations en vue d'un règlement à l'amiable. Le recours est donc parfaitement recevable.

11. En outre, la requérante pouvait légitimement espérer que le Comité paritaire, tel qu'il existait à l'époque des faits ayant donné lieu au litige, à la date du prononcé du jugement 2370 et à diverses dates antérieures au 1^{er} octobre 2004, pourrait être saisi pendant toute la durée de la procédure et qu'elle pourrait être représentée par l'avocat de son choix devant l'organe de recours interne. Sans donner directement son avis quant à la validité de la nouvelle pratique consistant à ne plus permettre à un avocat extérieur d'intervenir dans une procédure engagée devant la Commission consultative paritaire de recours, le Tribunal estime que l'espoir légitime de la requérante a été déçu et que c'est cela qui doit être retenu, au-delà de la question du réaménagement de l'organe de recours interne, même si l'on considère que les nouvelles dispositions sont valables. Le Tribunal ordonne donc à l'OIT de reconstituer le Comité paritaire tel qu'il existait avant le 1^{er} octobre 2004 en appliquant les dispositions du Statut du personnel alors en vigueur.

12. La tactique d'obstruction et d'atermoiement pratiquée par l'OIT malgré la clarté du jugement rendu par le Tribunal a occasionné à la requérante un préjudice moral indépendamment du préjudice qu'elle a subi par suite des événements qui ont donné lieu au jugement 2370. Le Tribunal évalue ce préjudice à 10 000 francs suisses que l'OIT devra verser à la requérante. Il ordonnera également à la défenderesse de renvoyer l'affaire devant le Comité paritaire et, simultanément, de lui faire une offre de règlement de bonne foi. L'OIT prendra à sa charge les dépens de la requérante pour un montant de 5 000 francs. Il ne ressort pas clairement du dossier si les dépens accordés dans le jugement 2370 ont été payés; si tel n'est pas le cas, ils doivent l'être immédiatement, majorés d'intérêts.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIT doit sans délai renvoyer la demande de réparation de la requérante devant le Comité paritaire conformément aux dispositions du Statut du personnel en vigueur immédiatement avant le 1^{er} octobre 2004 et doit en même temps faire à l'intéressée une offre de règlement de bonne foi.
2. L'OIT doit également verser à la requérante 10 000 francs suisses au titre du préjudice moral qu'elle lui a causé par la manière dont elle s'est comportée après le prononcé du jugement 2370.
3. L'OIT doit payer à la requérante les dépens pour un montant de 5 000 francs suisses.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

[*](#) Le jugement 2402, prononcé le 2 février 2005, a été rendu sur la deuxième requête de l'intéressée.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2006.