

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

*Traduction du Greffe, seul  
le texte anglais fait foi.*

**113<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3142**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie, formée par M<sup>me</sup> S. T. le 25 juin 2010, la réponse de l'organisation du 4 octobre, régularisée le 14 octobre, la réplique de la requérante du 17 décembre 2010 et la duplique de l'organisation du 28 mars 2011;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. La requérante, de nationalité britannique, est née en 1960. Elle est entrée au service du Secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie le 1<sup>er</sup> février 2001 en qualité de secrétaire de grade B3 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans qui fut renouvelé à plusieurs reprises. La disposition 10.1 du Règlement du personnel, qui concerne la durée de l'engagement, est libellée comme suit :

«En règle générale, les nominations aux postes de la catégorie A sont effectuées pour une période n'excédant pas cinq ans et sont renouvelables par périodes d'un an. Les nominations aux postes des catégories B et C sont également effectuées pour une durée déterminée et renouvelables. Si le titulaire d'un poste est sélectionné pour un réengagement, le renouvellement

de sa nomination n'est pas considéré comme une interruption de service. Aucun acte du Secrétaire général ne saurait être interprété comme accordant un emploi de durée indéterminée ou constituant une nomination à titre permanent, ni avoir cet effet.»

La note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

«L'examen du renouvellement du contrat commence au moins onze mois avant l'expiration de l'engagement et tient compte de la situation personnelle, professionnelle et familiale du fonctionnaire.

Toutes les décisions en matière de renouvellement doivent être rendues au moins six mois avant l'expiration du contrat.»

Les relations de travail entre la requérante et son supérieur hiérarchique, le directeur en charge de la Direction «efficacité énergétique et investissement», se dégradèrent en 2008. À la suite d'une dispute qu'elle eut avec ce dernier le 17 juillet 2008 au cours d'une réunion, la requérante fut en congé de maladie pendant quatre jours. À compter du 24 mars 2009, elle fut en congé de maladie pendant plusieurs mois. Par lettre du 1<sup>er</sup> juillet 2009, elle informa le Secrétaire général que la raison de son congé de maladie était le harcèlement dont elle avait fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique. Elle indiquait qu'elle était disposée à reprendre le travail mais qu'elle ne pouvait plus travailler avec son supérieur, aussi demandait-elle à être affectée à un autre poste. Le Secrétaire général répondit le 14 juillet qu'une commission ad hoc allait être créée pour enquêter sur ses allégations.

À la mi-juillet, l'un des médecins de la requérante prolongea le congé de maladie de celle-ci jusqu'au 30 août. Par lettre du 27 juillet 2009, le Secrétaire général adjoint informa l'intéressée que, comme elle était en congé de maladie depuis plus de quatre mois, le Secrétariat souhaitait obtenir un deuxième avis concernant son aptitude à exercer ses fonctions. À cette fin, il lui demandait de se présenter au docteur G. pour que celui-ci lui fasse passer un examen médical. La requérante répondit le 30 juillet que, malgré ses réserves à l'égard de cette procédure, qui n'était pas prévue dans le Règlement du personnel, elle prendrait contact avec le docteur G.

Le 31 juillet 2009, le Secrétaire général adjoint écrivit de nouveau à la requérante au sujet de son contrat, qui devait expirer le 31 janvier 2010.

Se référant à la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel, il déclarait qu'une décision devait maintenant être prise concernant le renouvellement de son contrat mais que, comme l'enquête sur ses allégations de harcèlement n'était pas close et que l'administration n'avait pas encore reçu le deuxième avis médical qu'elle avait demandé, il n'était pas opportun de prendre une décision définitive à ce moment-là. Le Secrétaire général adjoint offrait donc à la requérante une prolongation d'un mois, jusqu'au 28 février 2010. Dans une lettre du 6 août 2009, il précisait que le second avis médical avait été demandé non seulement parce que l'administration se préoccupait de la santé de la requérante, mais aussi parce qu'en vertu de l'alinéa b) de la disposition 22.6 du Règlement du personnel, lorsqu'un fonctionnaire a été en congé de maladie pendant plus de quatre mois, il peut être envisagé de résilier son contrat ou de lui accorder un congé de maladie à demi-traitement pour une durée pouvant aller jusqu'à six mois.

Dans l'intervalle, par lettre du 4 août 2009, le Secrétaire général adjoint pria la requérante de signer la copie, jointe à son courrier, du mandat qui avait été établi pour la commission ad hoc. Étant donné que l'organisation n'avait à l'époque aucune procédure en place pour traiter les allégations de harcèlement, le mandat comportait une définition du harcèlement aux fins de l'enquête que la commission allait mener sur les allégations de la requérante.

Par lettre du 14 août 2009, la conseillère juridique de la requérante informa l'organisation que sa cliente ne pouvait pas accepter la proposition de prolongation d'un mois de son contrat, qui, selon elle, ne respectait pas les dispositions de la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel. Citant ladite disposition, elle affirmait que le contrat de la requérante aurait dû être prolongé d'une nouvelle période de trois ans. N'ayant pas reçu de réponse, la conseillère juridique écrivit de nouveau à l'organisation le 27 août. Elle soulignait que sa cliente devait bientôt reprendre le travail et demandait à l'administration quelles étaient ses intentions à cet égard.

Dans un courriel du 31 août, la requérante sollicita un rendez-vous avec le Secrétaire général afin qu'il soit décidé de son affectation.

N'ayant pas reçu de réponse, elle reprit le travail le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et, en l'absence du Secrétaire général, elle rencontra le Conseiller juridique de l'organisation, qui lui apprit qu'une réponse écrite à son courriel était en préparation. Le même jour, en effet, le Conseiller juridique envoya à la requérante une lettre par laquelle, agissant au nom du Secrétaire général, il l'informait que, conformément à l'alinéa a) de la disposition 22.7 du Règlement du personnel et dans l'attente du second avis médical, elle devait rester en congé de maladie dans l'intérêt de sa propre santé.

La commission ad hoc rendit son rapport le 19 novembre 2009. Elle notait que la requérante n'avait pas persisté dans ses allégations de harcèlement sexuel et qu'il n'avait pas été établi qu'il y avait eu harcèlement psychologique. Elle relevait toutefois qu'il y avait eu des problèmes entre la requérante et son supérieur hiérarchique et que ni l'un ni l'autre n'avaient su les gérer. Elle estimait par conséquent qu'il serait désormais difficile pour eux de travailler ensemble.

Par lettre du 8 décembre, le Secrétaire général informa la requérante qu'il avait reçu le rapport de la commission ad hoc et qu'il ne pouvait que conclure à l'absence de harcèlement. Il faisait cependant remarquer que la requérante et son supérieur hiérarchique étaient tous deux responsables de la situation de travail problématique et qu'il serait difficile pour eux de retravailler ensemble. Il indiquait que des mesures appropriées seraient prises contre le supérieur hiérarchique de la requérante pour sa conduite déplorable mais que des mesures pourraient aussi être prises contre la requérante elle-même car il était grave d'accuser à tort un autre fonctionnaire de harcèlement. Le même jour, dans un second courrier, le Secrétaire général fit savoir à l'intéressée que, sur la base du deuxième avis médical qu'il avait reçu, il considérait qu'elle était désormais apte à remplir ses fonctions. Il examinait par conséquent sa demande de réaffectation et l'informerait en temps utile de sa décision à ce sujet.

Par lettre du 22 décembre 2009, le Secrétaire général informa la conseillère juridique de la requérante que le contrat de cette dernière ne serait pas renouvelé au-delà du 31 janvier 2010. Il déclarait que les règles de procédure applicables en la matière avaient été respectées

dans la mesure du possible puisque la question du renouvellement du contrat avait été examinée en mars 2009, même si aucune décision définitive n'avait été prise au 31 juillet «par respect pour [la] situation [de la requérante]». Se référant aux conclusions de la commission ad hoc, le Secrétaire général rappelait que la requérante et son supérieur hiérarchique considéraient tous deux qu'ils ne pouvaient plus travailler ensemble. Il disait à nouveau «pren[dre] très au sérieux une situation dans laquelle un fonctionnaire en accus[ait] un autre de harcèlement et où cela [était] ensuite démenti», et il faisait observer qu'avec le recul on pouvait se demander si la longue période de congé de maladie de la requérante était bien due à un harcèlement sexuel et psychologique. Le Secrétaire général avait néanmoins étudié la possibilité de réaffecter l'intéressée, mais aucun poste approprié n'avait été trouvé.

Le 29 décembre 2009, la requérante demanda au Secrétaire général de réexaminer sa décision. N'ayant pas reçu de réponse, le 8 janvier 2010 elle saisit le Comité consultatif pour avis. Le 27 janvier, le Secrétaire général écrivit à la présidente du Comité, soutenant que cette demande d'avis était irrecevable. Il expliquait qu'il n'avait reçu la demande de réexamen de la requérante que le 8 janvier 2010 en raison de la fermeture de l'organisation pendant les fêtes de Noël. La requérante n'avait donc pas respecté l'alinéa b) de la disposition 25.2 du Règlement du personnel, qui prévoit que le Comité consultatif ne peut être saisi que dix jours au moins après réception par le Secrétaire général d'une demande de modification ou de retrait de la décision contestée. La requérante fut informée le 9 février 2010 de la décision du Comité de rejeter sa demande d'avis comme étant prématurée et par conséquent irrégulière.

Dans une nouvelle demande d'avis dont elle saisit le Comité consultatif le 18 février 2010, la requérante alléguait que la décision du 22 décembre 2009 de ne pas renouveler son contrat avait été prise en violation de la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel car elle n'avait pas été rendue six mois au moins avant la date d'expiration du contrat. Elle invoquait également une violation de la disposition 10.1 du Règlement du personnel dans la mesure où son contrat n'avait pas été renouvelé pour une période de

trois ans comme c'était normalement le cas pour les nominations à un poste de la catégorie B.

Par lettre du 16 mars 2010, la présidente du Comité consultatif fit connaître au Secrétaire général l'opinion du Comité selon laquelle, puisque la requérante avait refusé l'offre de prolongation d'un mois qui lui avait été faite le 31 juillet 2009, son contrat avait pris fin le 31 janvier 2010 et rien n'obligeait l'organisation à le renouveler. La décision contestée avait été prise conformément aux règles applicables et il n'y avait pas de raison de la modifier ou de la retirer. Par une lettre du 31 mars 2010, qui constitue la décision attaquée, le Secrétaire général informa la requérante que, sur la base de l'avis du Comité consultatif, il avait décidé de maintenir sa décision du 22 décembre 2009.

B. La requérante soutient que la décision de ne pas renouveler son contrat a été prise en violation de la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel. En effet, ladite décision a été prise le 22 décembre 2009, soit un mois avant la date d'expiration de son contrat au lieu des six mois requis. Selon la requérante, la proposition qui lui avait été faite le 31 juillet 2009 de renouveler son contrat pour une durée d'un mois était une décision temporaire. L'intéressée ajoute qu'il n'était pas réaliste pour l'organisation de croire qu'à ce moment-là l'enquête sur ses allégations de harcèlement serait achevée et que le deuxième avis médical aurait été reçu. Elle souligne qu'il était mentionné dans la décision du 31 juillet 2009 que l'organisation examinait «actuellement» la question du renouvellement de son contrat au-delà du 31 janvier 2010, alors que, selon la note de service, l'examen de la question du renouvellement devait commencer au moins onze mois avant l'expiration de la nomination. La requérante fait également valoir qu'elle avait droit à voir son contrat renouvelé pour trois ans puisque la disposition 10.1 du Règlement du personnel prévoit que, «en règle générale», les nominations aux postes des catégories B et C sont effectuées pour une durée déterminée et renouvelable.

La requérante allègue que la décision de non-renouvellement est entachée d'abus de pouvoir et de parti pris dans la mesure où il n'y

avait aucune raison valable de ne pas renouveler son contrat : des crédits étaient disponibles, le poste n'avait pas été supprimé et son travail donnait satisfaction. Selon elle, la décision contestée a été prise à titre de représailles parce qu'elle avait porté plainte pour harcèlement, et elle attire l'attention sur la jurisprudence du Tribunal selon laquelle une victime de harcèlement ne doit pas subir de représailles.

La requérante allègue également une violation du principe d'égalité de traitement dès lors que, le 15 juillet 2009, l'organisation a renouvelé le contrat de son supérieur hiérarchique alors que l'enquête sur son accusation de harcèlement n'était pas encore achevée. Ce renouvellement a eu lieu en dépit du fait que le Secrétaire général avait partiellement admis la véracité de ses allégations, comme le montrait ce qu'il écrivait le 8 décembre 2009, à savoir qu'il allait prendre des mesures appropriées à l'encontre du supérieur hiérarchique de l'intéressée, dont le comportement n'avait pas été irréprochable. Enfin, la requérante soutient que l'organisation n'a pas établi que sa réaffectation n'était pas possible.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner que son contrat soit renouvelé pour une période de trois ans, ou au moins d'un an. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux émoluments et allocations qu'elle aurait perçus si son contrat avait été renouvelé du 1<sup>er</sup> février 2010 au 31 janvier 2013, majoré des intérêts au taux de 8 pour cent l'an. Elle réclame également 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

C. L'organisation estime qu'elle a pleinement respecté la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel. La procédure de renouvellement a commencé à la fin de l'année 2008, c'est-à-dire plus de onze mois avant le 31 janvier 2010, date à laquelle le contrat de la requérante devait arriver à expiration. Eu égard à cette date d'expiration, l'organisation était tenue par la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel de prendre une décision concernant le renouvellement du contrat au plus tard le 31 juillet 2009, ce qu'elle a fait en offrant à la requérante une prolongation d'un mois.

La défenderesse explique que, le 31 juillet 2009, elle a pris la seule décision possible étant donné les circonstances, car la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel exigeait qu'il fût tenu compte de la situation personnelle, professionnelle et familiale de la requérante pour décider de renouveler ou non son contrat. Selon l'organisation, il était dans l'intérêt de la requérante que son état de santé et ses allégations de harcèlement fissent l'objet d'une enquête sérieuse.

La défenderesse nie tout abus de pouvoir. Elle conteste l'interprétation que la requérante fait de la disposition 10.1 du Règlement du personnel et explique que l'utilisation de l'expression «en règle générale» ne signifie pas qu'un fonctionnaire a un droit absolu au renouvellement de son contrat. Selon l'organisation, étant donné que la requérante a refusé la prolongation d'un mois de son contrat, le Secrétaire général n'était pas tenu de prendre une nouvelle décision. La défenderesse ajoute qu'aucune durée précise n'est prévue dans les règles applicables au contrat d'un fonctionnaire de la catégorie B. Quoi qu'il en soit, en raison des incertitudes politiques et financières qui pèsent sur le devenir de la Charte de l'énergie, le Secrétaire général a limité, à compter de mars 2009, tous les renouvellements de contrat à une durée maximale d'un an.

L'organisation affirme que la proposition faite dans la lettre du 31 juillet 2009 de renouveler le contrat de la requérante pour une durée d'un mois au-delà du 31 janvier 2010, date de son expiration, était dans l'intérêt de la requérante. Elle indique que cette dernière avait été en congé de maladie certifié par ses propres médecins traitants du 24 mars 2009 au 30 août 2009, soit pendant plus de quatre mois, ce qui est la durée maximale d'un congé de maladie continu à plein traitement autorisée par l'alinéa b) de la disposition 22.6 du Règlement du personnel; l'organisation aurait donc été en droit de mettre fin au contrat de la requérante le 31 juillet 2009, voire plus tôt. La défenderesse affirme également que le contrat du supérieur hiérarchique de l'intéressée a été renouvelé conformément aux règles applicables et que les circonstances du renouvellement de contrat n'étaient pas les mêmes pour la requérante et pour son supérieur

hiérarchique. L'organisation rejette par conséquent l'allégation d'inégalité de traitement.

D. Dans sa réplique, la requérante réitère ses arguments. Elle soutient que l'offre faite dans la lettre du 31 juillet 2009 de prolonger d'un mois son contrat ne constituait pas une décision mais une simple proposition.

E. Dans sa duplique, l'organisation maintient sa position. Elle affirme que la lettre du 31 juillet 2009 constituait bien une décision et souligne qu'il y était fait expressément référence à la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel, qui concerne le renouvellement des contrats.

#### CONSIDÈRE :

1. La requête soumise au Tribunal est dirigée contre une décision du Secrétaire général en date du 31 mars 2010 par laquelle, conformément à l'avis du Comité consultatif, celui-ci «[a] maint[enu sa] décision du 22 décembre 2009 de ne pas renouveler le contrat [de la requérante], qui expirait le 31 janvier 2010». La décision du 22 décembre était liée à des faits dont le début se situe au plus tard au moment où l'intéressée est partie en congé de maladie en mars 2009. Le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui dire que son congé de maladie était le «résultat d'un harcèlement insupportable de la part de [son] supérieur hiérarchique direct». Dans la même lettre, elle qualifiait ce harcèlement de «sexuel et psychologique» et demandait si on pouvait l'affecter à un autre poste car «[elle] n'allait pas pouvoir continuer à travailler pour [son supérieur hiérarchique]». Le Secrétaire général répondit le 14 juillet 2009; il s'étonnait que la requérante n'ait pas formulé une «allégation aussi grave plusieurs semaines avant», demandait une «justification écrite détaillée et fondée de [son] allégation de harcèlement» et informait l'intéressée qu'une commission ad hoc serait mise en place pour enquêter sur l'affaire et lui fournir un avis sur la question de savoir si

son allégation était ou non fondée. Le Secrétaire général indiquait dans la même lettre :

«sur la base du rapport [...] que me remettra la commission ad hoc [...], je prendrai une décision définitive portant à la fois sur votre demande de réaffectation [...] et sur le renouvellement ou non-renouvellement de votre contrat de travail».

Le 25 juillet 2009, la requérante fournit par écrit des précisions sur son allégation de harcèlement. Il conviendra de revenir ultérieurement sur ces précisions. Auparavant, il est nécessaire toutefois d'expliquer pourquoi le Secrétaire général a indiqué qu'il prendrait une décision définitive au sujet du renouvellement du contrat de la requérante.

2. Comme indiqué plus haut, le contrat de l'intéressée devait expirer le 31 janvier 2010. La note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

«L'examen du renouvellement du contrat commence au moins onze mois avant l'expiration de l'engagement et tient compte de la situation personnelle, professionnelle et familiale du fonctionnaire.

Toutes les décisions en matière de renouvellement doivent être rendues au moins six mois avant l'expiration du contrat.»

Apparemment, une décision sur le renouvellement du contrat de la requérante a été initialement suspendue en raison du congé de maladie de l'intéressée. Le 27 juillet 2009, le Secrétaire général adjoint écrit à cette dernière pour lui faire observer qu'elle était en congé de maladie depuis plus de quatre mois et l'informer qu'il avait été décidé de demander un deuxième avis médical quant à son aptitude à reprendre le travail. La mention d'un congé de maladie «de plus de quatre mois» renvoie à l'alinéa b) de la disposition 22.6 du Règlement du personnel, qui permet de résilier un engagement si un fonctionnaire a été en congé de maladie pendant une période continue de plus de quatre mois. La requérante répondit le 30 juillet en s'étonnant qu'un deuxième avis ait été demandé alors qu'elle avait informé le Secrétariat le 1<sup>er</sup> juillet, puis de nouveau le 24 juillet 2009, qu'elle «serait prête à reprendre le travail mais sous la supervision de quelqu'un [d'autre]». Le 31 juillet, le Secrétaire général adjoint écrit de nouveau à la requérante pour lui dire que, comme son allégation de harcèlement faisait l'objet d'une

enquête encore non close et que le Secrétariat attendait un second avis médical, il n'était pas jugé «opportun de prendre une décision définitive au sujet de [son] contrat de travail». L'auteur ajoutait que «[l]e Secrétariat propos[ait] par conséquent [une] prolongation de [son] contrat [...] d'un mois» et lui demandait son accord. La conseillère juridique de la requérante répondit le 14 août 2009 que, eu égard à la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel, la requérante ne pouvait pas accepter cette solution. Elle demandait par ailleurs des informations quant à la réaffectation de sa cliente.

3. La requérante n'ayant pas reçu de réponse à sa demande de réaffectation au 31 juillet 2009, date à laquelle son congé de maladie venait à expiration, un de ses médecins prolongea son congé de maladie jusqu'à la fin du mois d'août. L'intéressée se présenta au travail le 1<sup>er</sup> septembre 2009 mais fut alors priée de prendre encore un congé de maladie en application de l'alinéa a) de la disposition 22.7 du Règlement du personnel dans l'attente d'un second avis médical. Pour diverses raisons, l'avis attendu n'a pas été rendu avant le 25 novembre et le Secrétaire général ne l'a reçu que le 30 novembre 2009. Selon cet avis, la requérante était apte à reprendre le travail dès la date de son examen, à savoir le 27 octobre 2009.

4. La commission ad hoc mise en place pour enquêter sur l'allégation de harcèlement formulée par la requérante rendit son rapport le 19 novembre 2009. Le Statut et le Règlement du personnel ne contiennent aucune définition du «harcèlement» et ne prévoient pas d'enquête lorsqu'une allégation de harcèlement est formulée. La requérante et son supérieur hiérarchique ont donc dû accepter un mandat qui avait apparemment été rédigé par le Secrétariat. Ce mandat définissait le «harcèlement» comme suit :

«tout comportement répréhensible et offensant d'un fonctionnaire à l'égard d'une autre personne, dont l'auteur des faits savait, ou raisonnablement aurait dû savoir, qu'il serait importun. Cette définition englobe toute conduite ou remarque répréhensible de caractère ponctuel ou répété qui rabaisse et déprécie un individu, lui inflige une humiliation personnelle ou le met dans l'embarras.»

Le mandat en question ne mentionnait pas expressément le harcèlement sexuel.

5. À l'appui de son allégation de harcèlement, la requérante avançait les arguments suivants :

- malgré l'interdiction de fumer, son supérieur hiérarchique fumait le cigare dans le bureau et en sa présence;
- il lui demandait souvent de travailler sur son ordinateur à lui plutôt qu'à son propre poste de travail, lui étant assis à côté d'elle, et «par deux fois il [l']a entourée de ses bras en manipulant la souris de son ordinateur»;
- alors qu'elle était employée comme secrétaire de la Direction «efficacité énergétique et investissement», son supérieur hiérarchique ne voyait pas d'un bon œil qu'elle travaille à l'accueil ou qu'elle aide en cas de besoin les autres secrétaires;
- il lui faisait des remarques, flatteuses pour certaines, sur ses vêtements, son poids et son apparence physique;
- il faisait à des tiers des commentaires désobligeants sur son travail et son intelligence et, en une occasion, il a laissé entendre qu'elle avait peut-être des problèmes d'ordre sexuel;
- le 17 juillet 2008, il y eut un incident au cours duquel son supérieur hiérarchique perdit son sang-froid, à la suite de quoi elle prit un congé de maladie d'une semaine;
- après l'incident du 17 juillet 2008, son supérieur hiérarchique lui refusa l'accès au disque C de son ordinateur, lui donna des documents comportant des erreurs et la rendit responsable lorsque les versions erronées desdits documents furent distribuées;
- en une occasion, son supérieur hiérarchique insulta d'autres fonctionnaires et, quand elle demanda à quitter le bureau, il l'invectiva, lui défendant de sortir et la sommant d'obéir.

6. La commission ad hoc interrogea la requérante et son supérieur hiérarchique et «rencontra plusieurs témoins importants dans la plus stricte confidentialité». À ce stade, on se bornera à relever que ledit

supérieur a déclaré que la requérante ne s'était «nullement plainte de travailler dans son bureau à lui et sur son ordinateur», pas plus qu'elle ne s'était plainte de sa charge de travail ou du fait qu'il fumait le cigare. Il a également nié avoir fait à la requérante des remarques de nature sexuelle ou suggestive. Toutefois, il semble qu'il ait reconnu avoir fait des remarques douteuses puisque la commission a constaté que la requérante n'avait pas opposé de protestation «aux remarques qu'elle pouvait considérer comme déplacées».

7. En ce qui concerne l'incident du 17 juillet 2008, la commission ad hoc estima que le supérieur hiérarchique en question «s'était laissé emporter», «que malheureusement la réaction de la requérante n'avait fait qu'aggraver la situation» et aussi que ni l'un ni l'autre n'avaient su se maîtriser. La commission notait qu'après cet incident ledit supérieur avait demandé que la requérante soit affectée à un autre poste au sein du Secrétariat, demande qu'il renouvela en avril 2009 alors que l'intéressée était en congé de maladie. La commission estima par ailleurs qu'après l'incident du 17 juillet 2008 les relations entre la requérante et son supérieur hiérarchique «étaient devenues mauvaises et [qu']aucun des deux protagonistes n'avait réellement fait d'effort pour faire face à la situation de manière à réduire la tension psychologique et améliorer les résultats professionnels».

8. La commission ad hoc fit aussi le constat que la requérante était une «personne capable de dire ce qu'elle pens[ait] sur des questions délicates ou de défendre sa position même face à des supérieurs hiérarchiques», ajoutant que, selon les témoins, cela s'était «produit à plusieurs reprises avec [son propre supérieur hiérarchique]». La commission ad hoc déclara également que, «[p]endant l'entretien avec [la requérante, elle était] parvenue à la conclusion que cette dernière retirait ses allégations de harcèlement sexuel». À cet égard, la commission notait que la requérante avait dit expressément qu'elle n'avait «jamais parlé de harcèlement sexuel», mais qu'il y avait eu «des allusions à caractère sexuel» qui avaient aggravé la situation. De plus, la commission reconnaissait que, dans les observations qu'elle avait formulées sur le projet de rapport, la

requérante avait nié avoir retiré ses allégations et disait avoir simplement accepté de travailler sur la base de la définition du «harcèlement» figurant dans le mandat.

9. Sans formuler de conclusions sur la conduite des parties, la commission ad hoc estima que «[le supérieur hiérarchique] a[vait] eu à l'égard de [la requérante]» des comportements dont certains «avaient offensé [l'intéressée]». Cela la conduisait à supposer que «certains actes [du supérieur hiérarchique] étaient répréhensibles», mais elle considérait que l'allégation de harcèlement de la requérante n'était pas établie puisqu'elle ne pouvait pas «confirmer que [ledit supérieur] savait ou aurait dû savoir que son comportement [...] était importun». La commission notait toutefois que la requérante était capable de se défendre elle-même, qu'elle n'avait pas essayé de résoudre les problèmes qu'elle avait avec son supérieur hiérarchique et que, même lorsqu'elle avait demandé qu'une note concernant l'incident du 17 juillet 2008 soit incorporée dans son dossier personnel, elle avait demandé que cette note ne soit pas montrée à son supérieur hiérarchique ou discutée avec lui. Le rapport se concluait ainsi :

«[La requérante] a formulé deux graves accusations de harcèlement contre [son supérieur hiérarchique]. Elle en a retiré une, et l'autre n'est pas établie. La situation est désormais telle qu'il serait difficile pour les deux protagonistes de travailler ensemble. [La requérante] aurait pu éviter cette situation en essayant plus tôt de résoudre les problèmes [...] de façon moins frontale, plutôt que de ne rien dire jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2009.»

10. Puisque la requérante ne conteste pas directement les conclusions de la commission ad hoc, il est inutile d'en dire plus; en l'absence de conclusions quant à la façon exacte dont l'un ou l'autre s'est conduit, une conclusion selon laquelle un supérieur hiérarchique ne savait pas ou n'était pas censé savoir que son comportement était importun, même si ce comportement est «supposé» répréhensible et visait une subordonnée qui le trouvait importun, soulève davantage de questions qu'elle n'en règle. D'autant que la question déterminante n'est pas de se demander si la personne en cause était censée savoir, comme indiqué par la commission, mais si «raisonnablement elle aurait dû savoir», question à laquelle seule une évaluation objective du

comportement litigieux permet de répondre. Toutefois, il y a lieu de noter que la commission n'a pas estimé que la requérante avait formulé de fausses allégations. En effet, même si elle n'a pas conclu à la véracité de ces allégations, elle n'a pas non plus jugé qu'aucune d'entre elles était fausse. Et, sous réserve seulement de la question de savoir si le supérieur hiérarchique de la requérante savait, ou raisonnablement aurait dû savoir, que son comportement était importun, les propos qu'il aurait tenus au sujet des vêtements et de l'apparence de l'intéressée pouvaient être considérés comme du harcèlement sexuel.

11. Comme cela est mentionné plus haut, le Secrétaire général a indiqué dès le 14 juillet 2009 que, «[s]ur la base du rapport [...] que la commission ad hoc [lui] remettra[it] [...], [il] prend[rait] une décision définitive portant [...] sur le renouvellement ou non-renouvellement [du] contrat de travail [de la requérante]». Le 8 décembre 2009, le Secrétaire général écrivit à la conseillère juridique de la requérante; il relevait que le comportement du supérieur hiérarchique de celle-ci n'avait «pas été irréprochable» et qu'il le déplorait, mais il disait aussi que la requérante avait «accusé à tort» son supérieur de «harcèlement sexuel», ce qui constituait «une allégation grave qu[']elle avait apparemment voulu retirer ultérieurement». Le Secrétaire général ajoutait que «l'accusation de harcèlement sexuel a[vait] contribué à une situation où il serait difficile [à la requérante] et [au supérieur hiérarchique] de travailler ensemble à l'avenir». Il disait également prendre très au sérieux «une situation où un fonctionnaire en accuse un autre de harcèlement et où cela est ensuite démenti, soit par une conclusion à cet effet, soit par le retrait de l'allégation». Le Secrétaire général concluait en déclarant qu'il «se réserv[ait] le droit de prendre à cet égard des mesures appropriées contre [la requérante] dans un proche avenir».

12. Le 22 décembre 2009, le Secrétaire général écrivit à la conseillère juridique de l'intéressée pour l'informer qu'il avait décidé de ne pas renouveler le contrat de cette dernière. Il déclarait dans cette lettre que «[ses] allégations de harcèlement [...] n'[avaie]nt pas été prouvées» et qu'elle ne pourrait pas reprendre son ancien poste. Il

ajoutait que la requérante «a[vait] largement contribué à cette situation en accusant à tort [son supérieur hiérarchique] de harcèlement sexuel». Il réitérait par ailleurs sa précédente déclaration selon laquelle il prenait très au sérieux «une situation où un fonctionnaire en accuse un autre de harcèlement et où cela est ensuite démenti, soit par une conclusion à cet effet, soit par le retrait de l'allégation». Il concluait en disant que néanmoins il avait cherché à réaffecter la requérante mais constaté que ce n'était pas possible.

13. À ce stade, il convient de noter un argument avancé par la défenderesse : celle-ci fait valoir que la décision du 22 décembre 2009 est «inextricablement liée à la décision antérieure [...] en date du 31 juillet 2009 d'offrir à la requérante une prolongation de contrat d'un mois». Suivant cet argument, le refus de l'intéressée d'accepter la prolongation d'un mois a eu pour conséquence que son contrat est venu à expiration à son terme, le 31 janvier 2010, et la lettre du 22 décembre 2009 n'a fait que confirmer la situation qui résultait de ce refus. C'est sur cette base que le Comité consultatif a formé l'avis qu'il a donné au Secrétaire général, selon lequel il n'y avait pas de raison que celui-ci retire ou modifie sa décision du 22 décembre 2009. Cet argument doit être rejeté. Il n'y a pas eu de décision de prolonger d'un mois le contrat de la requérante, seulement une proposition à cet effet. Et cette proposition était subordonnée au consentement de l'intéressée. En outre, dans un contexte où le Secrétaire général avait déclaré qu'il prendrait une décision finale quand il aurait reçu le rapport de la commission ad hoc et où le Secrétaire général adjoint avait dit qu'il n'était pas opportun de prendre une décision «définitive», la proposition ne pouvait être interprétée que comme une mesure provisoire qui ne concordait pas avec la teneur de la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel et ne constituait donc pas une solution que la requérante pouvait accepter. Comme la décision du Secrétaire général en date du 31 mars 2010 était fondée sur l'avis erroné du Comité consultatif concernant l'effet juridique de la proposition du 31 juillet 2009, cette décision doit être annulée.

14. La requérante présente divers arguments relatifs à la décision du 22 décembre 2009, notamment qu'elle a été prise dans un but inapproprié. Plusieurs «vraies» raisons sont suggérées. Toutefois, il est clair que la décision était motivée par le rapport de la commission ad hoc, comme le Secrétaire général l'avait annoncé le 14 juillet 2009. La question est de savoir si cette motivation était valable. Il se peut que le Secrétaire général ait anticipé une situation difficile, notamment parce que le supérieur hiérarchique de la requérante avait de nouveau demandé la réaffectation de cette dernière en avril 2009, mais il n'était pas admissible de lier le renouvellement du contrat de l'intéressée au résultat de l'enquête de la commission ad hoc, car cela était contraire à la règle posée par la note de service relative à la disposition 10.1 du Règlement du personnel, que le Secrétaire général était dans l'obligation d'appliquer. Plus important encore, l'organisation était tenue d'enquêter sur l'allégation de harcèlement formulée par la requérante indépendamment de la question du renouvellement de son contrat. En effet, le fait de subordonner le renouvellement du contrat d'un fonctionnaire au résultat d'une enquête relative à l'allégation de harcèlement formulée par ce dernier tend à l'évidence à dissuader l'intéressé de présenter une réclamation, même si son allégation est fondée.

15. En dehors du fait que le renouvellement du contrat de la requérante ait été lié à tort au résultat de la plainte pour harcèlement formulée par cette dernière, le Tribunal relève que la commission ad hoc n'a pas justifié dans son rapport la solution retenue. Rien n'indique que la requérante ait retiré aucune des allégations qu'elle avait formulées le 25 juillet 2009 et, comme indiqué plus haut, certains des faits allégués pouvaient être qualifiés de harcèlement sexuel. En outre, la commission n'a considéré comme fausse aucune des allégations. Par ailleurs, même si elle était parvenue après son entretien avec la requérante à la conclusion que celle-ci «retirait ses allégations de harcèlement sexuel», en définitive elle avait conclu que l'intéressée «ne persistait pas» dans ces allégations, solution parfaitement explicable en l'absence de toute référence au «harcèlement sexuel» dans le mandat. En ce qui concerne l'allégation de harcèlement

en général, le Secrétaire général a commis une erreur de droit en qualifiant la situation de «grave» sur la base d'une conclusion d'absence de harcèlement. Il est tout à fait approprié de qualifier de grave une situation où il est constaté ultérieurement qu'une allégation de harcèlement ne reposait sur aucune base factuelle. Dans un tel cas, une accusation fautive a été portée. En l'espèce, la commission ad hoc a estimé que l'allégation de la requérante reposait bien sur une base factuelle, mais sans identifier précisément le comportement litigieux. Elle a considéré qu'il n'y avait pas eu harcèlement en se fondant uniquement sur le fait que le supérieur hiérarchique de la requérante ne savait pas ou n'était pas censé savoir que son comportement — que le Secrétaire général a dit déplorer — était importun. Et elle est parvenue à cette conclusion en se fondant uniquement sur le fait que la requérante n'avait pas dit à son supérieur hiérarchique que c'était le cas. Lorsqu'un comportement est tel qu'il correspond à tous les éléments de la définition du «harcèlement», si ce n'est que l'auteur des faits «ne savait pas», un fonctionnaire peut à bon droit porter plainte pour harcèlement. Et une décision de ne pas renouveler le contrat de ce fonctionnaire au motif qu'une plainte pour harcèlement, même formulée dans les règles, est rejetée parce que le contrevenant ne savait pas ou que raisonnablement il n'était pas censé savoir que son comportement était importun permet de déduire qu'il y a eu représailles. C'est notamment le cas lorsque, comme en l'espèce, le contrat de la personne qui s'est rendue coupable du comportement incriminé a été renouvelé tout à fait indépendamment du résultat de l'enquête, et que le seul vrai reproche que l'on puisse faire à la personne dont le contrat n'a pas été renouvelé est de ne pas avoir fait connaître son ressenti et de ne pas avoir «essayé plus tôt de résoudre les problèmes [...] de façon moins frontale».

16. La décision du 22 décembre 2009 doit être annulée. La requérante prétend que son contrat aurait dû être renouvelé pour une période de trois ans, comme cela avait été le cas précédemment, et réclame à ce titre des dommages-intérêts pour tort matériel. Toutefois, les éléments du dossier indiquent que, depuis mars 2009, les contrats ne sont renouvelés que pour une période d'un an en raison des

incertitudes politiques et économiques. Dans ces conditions, la requérante a droit à l'intégralité du traitement et des émoluments qu'elle aurait perçus du 1<sup>er</sup> février 2010 au 31 janvier 2011, majorés des intérêts au taux de 5 pour cent l'an depuis la date à laquelle les sommes étaient dues jusqu'à la date du paiement. La requérante devra rendre compte des gains professionnels qu'elle aura éventuellement perçus pendant cette période. Elle a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros, ainsi qu'à 8 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du Secrétaire général du 31 mars 2010 est annulée, tout comme sa décision antérieure du 22 décembre 2009.
2. La Conférence de la Charte de l'énergie versera à la requérante le traitement et les émoluments qu'elle aurait perçus du 1<sup>er</sup> février 2010 au 31 janvier 2011, majorés des intérêts au taux de 5 pour cent l'an depuis la date à laquelle les sommes étaient dues jusqu'à la date du paiement. La requérante devra rendre compte des gains professionnels qu'elle aura perçus pendant cette période.
3. La Conférence versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
4. Elle lui versera également 8 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2012, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET