

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**N.**

**c.**

## **Conférence de la Charte de l'énergie**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4612**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie (CCE, ci-après «l'organisation»), formée par M<sup>me</sup> M. N. le 4 novembre 2019 et régularisée le 7 novembre 2019, la réponse de l'organisation du 14 janvier 2020, la réplique de la requérante du 30 juin 2020 et la duplique de l'organisation du 31 août 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

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

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

La requérante conteste la décision de la suspendre de ses fonctions avec effet immédiat.

La requérante est entrée au service du Secrétariat de la Charte de l'énergie, secrétariat de l'organisation, en janvier 2017 au titre d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans en qualité de Sous-secrétaire générale. En raison d'une relation de travail tendue avec le Secrétaire général, la requérante écrivit à celui-ci le 14 janvier 2019 pour l'informer qu'elle présentait sa démission. Après une discussion avec le Secrétaire général, elle décida de reporter sa démission jusqu'à la fin de son contrat, c'est-à-dire jusqu'en décembre 2019.

Le 1<sup>er</sup> juin 2019, la requérante envoya à un nombre restreint de personnes, y compris des délégués, un document qu'elle avait rédigé, intitulé «Rapport sur les dysfonctionnements du Secrétariat de la Charte de l'énergie»\* (ci-après le «Rapport»), soulignant qu'il s'agissait d'un document confidentiel. Ayant été informé par un journaliste, M. S., que la requérante avait «préparé [ce Rapport] et [le] lui avait communiqué»\*, le Secrétaire général lui adressa une note le 6 juin. Il relevait que le Rapport contenait des informations confidentielles et personnelles et visait délibérément à lui nuire ainsi qu'à nuire à d'autres collègues du Secrétariat, et qu'elle l'avait probablement communiqué à «d'autres personnes externes»\*. Par conséquent, il considérait que son comportement constituait une faute grave, incompatible en soi avec la poursuite de l'exercice de ses fonctions. En conséquence, il la suspendait de ses fonctions avec effet immédiat. Le lendemain, le Rapport fut publié sur un site Web public avec un article de presse.

Le 10 juin 2019, la requérante demanda au Secrétaire général de retirer la décision de suspension. Il rejeta sa demande deux jours plus tard. Le 25 juin 2019, elle fournit au Secrétaire général une lettre du journaliste indiquant qu'elle ne lui avait pas envoyé le Rapport. Le lendemain, le Secrétaire général présenta ses excuses à la requérante et indiqua qu'il avait expliqué au Comité consultatif, dans sa note du 19 juin 2019, qui lui avait également été adressée, qu'il ne disposait d'aucune preuve écrite du fait qu'elle avait divulgué le Rapport et qu'elle avait expressément nié l'avoir fait. Toutefois, il décida de ne pas annuler la décision de suspension au motif qu'elle avait préparé le Rapport, lequel contenait des informations délibérément préjudiciables et trompeuses, en plus de données personnelles et d'informations confidentielles. En outre, elle ne lui avait pas envoyé le Rapport comme l'exigeaient le Statut et le Règlement du personnel, figurant dans le Manuel du personnel, ou le Traité sur la Charte de l'énergie.

Un mois plus tard, le 12 juillet 2019, la requérante écrivit au président du Comité consultatif pour lui demander d'émettre un avis sur la décision de suspension. Elle pria le Comité consultatif de se récuser

---

\* Traduction du greffe.

au motif que, dans l'ensemble, il n'était pas compétent, indépendant ni impartial et que, dans cette affaire en particulier, il avait un parti pris et se trouvait en situation de conflit d'intérêts. Elle soulignait que, dans le Rapport qu'elle avait rédigé, elle avait mis en doute son indépendance et son impartialité. Le 15 juillet 2019, le Secrétaire général mit fin à son engagement. Quelques jours plus tard, le 23 juillet 2019, le président du Comité consultatif accusa réception de sa demande d'avis et lui demanda si elle souhaitait toujours y donner suite, puisqu'elle semblait l'avoir envoyée avant d'avoir reçu le rapport du Comité sur la proposition du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. Il ajouta que si elle décidait de maintenir sa demande, elle était conviée à une audition. Elle confirma le même jour qu'elle souhaitait maintenir sa demande et informa ultérieurement le Comité qu'elle ne pourrait pas assister à l'audition pour des raisons de santé.

Dans son rapport du 19 août 2019, le Comité consultatif rejeta la demande de récusation de la requérante, affirmant que, comme l'exigeait le paragraphe d) de la disposition 25.2, ses membres agissaient avec toute la promptitude que permettait un examen équitable des questions qui leur étaient soumises et que, comme l'exigeait le paragraphe a) de l'article 25, ses membres étaient totalement indépendants et impartiaux dans l'exercice de leurs fonctions. Il conclut que la décision de suspension était justifiée dès lors que la requérante avait préparé et distribué le Rapport, lequel contenait des informations délibérément préjudiciables et trompeuses, en plus de données personnelles et d'informations confidentielles. De surcroît, elle n'avait pas respecté les règles applicables avant d'envoyer le Rapport. Le Comité recommanda donc au Secrétaire général de ne pas retirer ou modifier la décision de suspension. Il rejeta sa demande tendant à ce que toute mesure disciplinaire prise à son encontre soit immédiatement annulée, car elle n'avait fourni aucune information à cet égard. Il rejeta également une série de demandes comme étant sans objet compte tenu de l'avis qu'il avait rendu.

Le 4 septembre 2019, le Secrétaire général fit suivre le rapport du Comité consultatif à la requérante, l'informant qu'il n'avait pas modifié la décision de suspension. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel, des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens.

L'organisation demande au Tribunal de rejeter la requête pour défaut de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. La requérante était membre du personnel du Secrétariat de la Charte de l'énergie jusqu'à son licenciement le 15 juillet 2019. Elle était entrée au service du Secrétariat le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en qualité de Sous-secrétaire générale, au titre d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans. Avant son licenciement, elle avait été suspendue avec traitement avec effet au 6 juin 2019. Peu de temps après, le 30 août 2019, elle a saisi le Comité consultatif de l'organisation d'une plainte pour harcèlement.

2. La requérante a formé trois requêtes devant le Tribunal. La première, qu'elle a déposée le 4 novembre 2019 et qui fait l'objet du présent jugement, concerne sa suspension. Ses deuxième et troisième requêtes concernent, respectivement, son licenciement et sa plainte pour harcèlement. La requérante sollicite la jonction de ses trois requêtes. Si le Tribunal accédait à cette demande, ce serait dans le but de rendre un seul jugement. L'organisation ne fait aucune observation sur ce point. Comme on le verra dans le présent jugement, lu conjointement avec les deux autres, il existe une série d'événements liés entre eux qui ont une incidence sur la suspension, le licenciement et la plainte pour harcèlement. En effet, certains des faits exposés dans le présent jugement sont repris dans les jugements suivants. Toutefois, les faits pertinents ne sont pas tous les mêmes et les questions juridiques soulevées dans les trois requêtes sont différentes. La jonction des requêtes ne sera donc pas ordonnée. Cela étant, les trois requêtes seront examinées par la même formation de juges du Tribunal lors de la même session.

3. Avant d'examiner les moyens spécifiques des parties, il y a lieu d'exposer les principes juridiques appliqués par le Tribunal lorsqu'il examine une requête contre une décision de suspension. Une décision relevant du pouvoir discrétionnaire de suspendre un fonctionnaire ne peut être revue par le Tribunal que de manière restreinte, c'est-à-dire si elle émane d'une autorité incompétente, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte d'un fait essentiel ou est entachée de détournement de pouvoir, ou si des conclusions manifestement inexactes ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 4452, au considérant 7, 3037, au considérant 9, 2698, au considérant 9, et 2365, au considérant 4 a)). Selon la jurisprudence du Tribunal, la suspension d'un fonctionnaire constitue une mesure provisoire qui ne préjuge en rien la décision sur le fond relative à une éventuelle sanction disciplinaire à son encontre (voir les jugements 2365, au considérant 4 a), et 1927, au considérant 5). Cependant, en tant que mesure contraignante à l'égard de l'agent concerné, la suspension doit se fonder sur une base légale, être justifiée par les besoins de l'organisation et être prise dans le respect du principe de proportionnalité. Un fonctionnaire ne jouit pas d'un droit général d'être entendu avant qu'une décision de suspension soit prise (voir, par exemple, le jugement 4361, au considérant 12).

4. Nul ne semble contester le fait que, après la nomination de la requérante au poste de Sous-secrétaire général, sa relation de travail avec le Secrétaire général est devenue tendue. Les tensions furent telles qu'en janvier 2019 la requérante a informé celui-ci qu'elle présentait sa démission. Après discussion, elle a décidé de reporter sa démission jusqu'à la fin de son contrat, c'est-à-dire jusqu'en décembre 2019. Le fait ayant précipité la suspension de la requérante était qu'elle avait créé un document intitulé «Rapport sur les dysfonctionnements du Secrétariat de la Charte de l'énergie»\* (ci-après le «Rapport») et l'avait distribué, en précisant toutefois qu'il s'agissait d'un document confidentiel. Comme indiqué plus haut, la requérante a été suspendue le 6 juin 2019.

---

\* Traduction du greffe.

Elle a demandé l'annulation de sa suspension le 10 juin 2019, mais sa demande a été rejetée par le Secrétaire général deux jours plus tard.

5. Le 12 juillet 2019, en application du Règlement du personnel, la requérante a écrit au président du Comité consultatif pour lui demander d'émettre un avis sur la décision de suspension, alors que, dans cette même lettre, elle mettait en doute l'impartialité des membres du Comité et leur demandait de se récuser. Comme relevé plus haut, l'engagement de la requérante a été résilié le 15 juillet 2019. Le Comité et la requérante ont échangé une correspondance au sujet de la suite donnée à sa demande d'avis concernant sa suspension. Le Comité a fourni en temps voulu un rapport, daté du 19 août 2019, dans lequel il a, premièrement, recommandé au Secrétaire général de ne pas retirer ou modifier sa décision de suspension, deuxièmement, rejeté une demande tendant à ce que toute mesure disciplinaire infligée à la requérante soit annulée et, troisièmement, rejeté une série d'autres demandes comme étant sans objet compte tenu de ses première et deuxième recommandations et de sa décision. Par courriel du 4 septembre 2019, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il n'avait pas «modifi[é] [s]a décision de suspension»\*. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

6. Au titre des moyens qu'elle avance pour contester la décision attaquée, la requérante présente ses arguments sous six rubriques générales. Premièrement, elle soutient que la décision de la suspendre était entachée de détournement de pouvoir et violait le devoir d'agir de bonne foi. Deuxièmement, elle soutient que le Secrétaire général avait un parti pris et se trouvait en situation de conflit d'intérêts. Troisièmement, elle soutient que les garanties d'une procédure régulière ont été violées. Quatrièmement, elle soutient que la décision de suspension était arbitraire, irrationnelle, injustifiée et manifestement déraisonnable. Cinquièmement, elle soutient que les membres du Comité consultatif avaient un parti pris et se trouvaient en situation de conflit d'intérêts. Enfin, sixièmement, elle soutient que le Comité consultatif avait violé les garanties d'une

---

\* Traduction du greffe.

procédure régulière. Le Tribunal va maintenant examiner les moyens avancés au titre de chacune de ces rubriques.

7. Le premier moyen est que la décision de la suspendre était entachée de détournement de pouvoir et violait le devoir d'agir de bonne foi. Il y a lieu d'examiner ce grief en même temps que les moyens avancés au titre de la quatrième rubrique, à savoir que la décision de suspension était arbitraire, irrationnelle, injustifiée et manifestement déraisonnable. Il est nécessaire d'examiner les faits de manière un peu plus détaillée.

8. Le Rapport a été créé par la requérante et envoyé par courriel le 1<sup>er</sup> juin 2019, prétendument au Vice-président de la Conférence (qui n'était, en réalité, qu'un délégué roumain, comme l'a affirmé l'organisation dans son mémoire en réponse, ce que la requérante n'a pas contesté par la suite). Dans son courriel, la requérante indiquait que le Rapport était strictement confidentiel, qu'il était réservé à son seul destinataire et ne devait pas être communiqué. Toutefois, elle déclarait qu'elle adressait le Rapport à six autres «Parties contractantes»\* qu'elle nommait, dont cinq d'Europe et du Japon. Il n'y a aucune raison de douter qu'elle l'ait fait et, en tout état de cause, la requérante l'admet dans ses moyens. En outre, rien ne prouve qu'elle pouvait raisonnablement croire que ses instructions, selon lesquelles le Rapport était strictement confidentiel, qu'il était réservé à son seul destinataire et ne devait pas être communiqué, seraient respectées sans autre mesure de sa part. En effet, au vu de la teneur du Rapport, il y avait un risque qu'elles ne le soient pas, comme cela fut le cas.

9. Le 6 juin 2019, le Secrétaire général a été contacté par téléphone par M. S., un journaliste d'un média européen, qui souhaitait obtenir ses commentaires sur le Rapport. Précédemment, les deux hommes avaient échangé des courriels. C'est ainsi que le Secrétaire général a eu connaissance de l'existence du Rapport.

---

\* Traduction du greffe.

10. Plus tard ce jour-là, le Secrétaire général a adressé une note à la requérante pour l'informer de sa suspension. Il a indiqué dans cette note que M. S. lui avait appris qu'elle avait communiqué à ce dernier («et probablement à d'autres personnes externes»\*, comme l'a ajouté le Secrétaire général) une copie du Rapport, lequel contenait des informations confidentielles et personnelles, ainsi que des accusations délibérément malveillantes et fausses le visant lui et d'autres collègues du Secrétariat.

11. Le lendemain, le média européen en question a publié un long article rédigé par M. S., clairement basé sur la teneur du Rapport, et a également mis le Rapport en ligne. La seule conclusion qui s'impose est que quelqu'un a divulgué le Rapport à ce média. En effet, il s'est avéré par la suite que M. S. avait obtenu le Rapport d'«une source de l'UE [Union européenne] extérieure au Secrétariat de la Charte de l'énergie»\* et pensait qu'il avait été distribué à tous les membres du Traité sur la Charte de l'énergie, y compris aux représentants des 27 États membres de l'UE et à la Commission européenne.

12. Il ressort clairement de la note du 6 juin 2019 adressée à la requérante que l'«action»\*, qualifiée par le Secrétaire général de «faute grave»\*, sur laquelle reposait la décision de suspension était la communication du Rapport au journaliste, même s'il ressort d'une lecture objective de la note que la création d'un document contenant des informations confidentielles et personnelles ainsi que des accusations délibérément malveillantes et fausses visant le Secrétaire général et d'autres collègues, et sa probable communication à «d'autres personnes externes»\*, étaient également en cause.

13. Le 10 juin 2019, la requérante a demandé par courriel au Secrétaire général de retirer la décision de suspension, disant qu'elle n'avait jamais entendu parler de M. S. ni du média européen en question. Le Secrétaire général a répondu par courriel qu'il rejetait sa demande et a ajouté, apparemment en guise de motifs de suspension

---

\* Traduction du greffe.



supplémentaires ou pour préciser des motifs déjà invoqués, que le Rapport n'avait pas été «envoyé conformément au Statut et au Règlement du personnel»\* et que la requérante avait distribué le Rapport «à certaines délégations»\*, ce qui constituait une autre violation grave du Statut et du Règlement du personnel. Dans son courriel, le Secrétaire général indiquait également qu'il s'agissait là des raisons pour lesquelles il comptait mettre fin au contrat de la requérante au 30 juin 2019.

14. M. S. a nié (dans une lettre du 19 juin 2019 adressée au conseil de la requérante, que cette dernière a envoyée au Secrétaire général le 25 juin 2019) avoir reçu le Rapport de la part de la requérante et cette déclaration a été admise par le Secrétaire général, qui, par une lettre du 26 juin 2019 jointe à un courriel, s'est excusé auprès de l'intéressée de l'avoir accusée d'avoir envoyé le Rapport au journaliste cité, ajoutant qu'il ne disposait d'aucune preuve écrite du fait qu'elle avait divulgué le Rapport et relevant qu'elle avait expressément nié l'avoir fait. Dans ledit courriel, le Secrétaire général demandait à la requérante à qui elle avait envoyé le Rapport, mais celle-ci n'a pas répondu, ni à ce moment-là ni par la suite.

15. Dans sa lettre du 26 juin 2019, le Secrétaire général indiquait également qu'il n'avait pas proposé de lever la suspension «sur la base du fait que [la requérante] avait préparé le [R]apport»\*, dont il présentait à nouveau les caractéristiques exposées au considérant 10 ci-dessus. Il ajoutait que, dans une note du 19 juin 2019, dont une copie avait été envoyée à la requérante, il avait notamment expliqué au Comité consultatif que «le [R]apport n'avait pas été envoyé conformément au Statut et au Règlement du personnel»\*. Cela revêt une certaine importance compte tenu de l'approche adoptée par le Comité consultatif.

16. L'article 2 (Circulaire relative au personnel) du Manuel du personnel prévoit que lorsqu'un fonctionnaire «a connaissance d'une fraude, d'un acte de corruption ou d'une utilisation abusive des ressources de l'Organisation»\*, il doit en informer le Secrétaire général

---

\* Traduction du greffe.

par écrit et, si l'allégation n'est pas dûment traitée, il doit en informer l'auditeur externe par écrit et peut la porter à l'attention du Président de la Conférence ou de l'un des Vice-présidents de la Conférence. Le Tribunal estime que le Rapport est un document auquel s'applique cette disposition. En effet, dans l'introduction du résumé exécutif du Rapport, la requérante a écrit ce qui suit: «[...] les ressources disponibles limitées [de l'organisation] ne sont pas utilisées de la manière la plus efficace pour répondre aux attentes des Parties contractantes et sont donc gaspillées, voire utilisées de manière abusive»\*. L'organisation reconnaît dans ses moyens qu'il n'était pas nécessaire que la requérante informe le Secrétaire général de la situation, comme le prévoit l'article 2 à titre préliminaire, étant donné que ce dernier était au centre d'une grande partie de l'analyse critique effectuée dans le Rapport. Mais cela ne dispensait pas la requérante de se conformer aux autres éléments de cet article.

17. Le Comité consultatif a conclu qu'en diffusant le Rapport et en ne l'envoyant pas à l'auditeur externe, la requérante avait violé l'article 2. Il a également relevé qu'en vertu du Règlement du personnel, une décision de suspension pouvait être prise suite à une allégation de faute grave sans que cette allégation soit prouvée.

18. Un élément essentiel des arguments avancés par la requérante au titre de la première rubrique est la déclaration faite dans la note du 6 juin 2019 portant suspension de l'intéressée, selon laquelle le Secrétaire général avait été informé que M. S. avait reçu le Rapport de la part de celle-ci, déclaration qui, pour reprendre les termes utilisés par la requérante dans ses moyens, «était purement et simplement une invention honteuse»\*. En d'autres termes, le Secrétaire général savait que cela était faux. Cet argument se heurte à une première difficulté: il incombe à la requérante de prouver ce qui est en fait une allégation de mauvaise foi (voir le jugement 4505, au considérant 9), ce qu'elle n'a pas fait. Dans ses moyens, la requérante avance qu'«[i]l est plus probable que le Secrétaire général n'ait fait qu'inventer de fausses preuves et une

---

\* Traduction du greffe.

allégation grave pour étayer les motifs insuffisants pour lesquels il avait suspendu la requérante et, partant, accentuer délibérément l'atteinte portée à la réputation de cette dernière»\*. Pour que le Tribunal puisse tirer une conclusion en ce sens, il lui faudrait des éléments de preuve convaincants, qui, en l'espèce, font singulièrement défaut.

19. Il est vrai que cette déclaration était fausse, comme l'a dûment établi la lettre de M. S., laquelle a presque immédiatement amené le Secrétaire général à présenter ses excuses. Toutefois, on ne saurait déduire de l'ensemble des circonstances qu'au moment où il a fait cette déclaration, le Secrétaire général savait qu'elle était fausse. Ce jour-là, il communiquait avec M. S., qui avait clairement dit avoir une copie du Rapport. Le Secrétaire général savait que le Rapport avait été écrit par la requérante. Même si, comme la suite l'a montré, M. S. n'avait pas dit que le Rapport lui avait été communiqué par celle-ci, il n'aurait pas été totalement fantaisiste que le Secrétaire général pense le contraire, certes à tort, étant donné que le Rapport avait été rédigé par la requérante et qu'il se trouvait alors entre les mains d'un journaliste.

20. De plus, en se concentrant sur le fait que cette déclaration aurait été inventée de toutes pièces, la requérante ne se penche pas suffisamment sur les autres motifs pour lesquels la décision de suspension avait été prise et maintenue, à savoir les allégations selon lesquelles le Rapport avait été écrit par elle, contenait des informations confidentielles et personnelles, ainsi que des accusations délibérément malveillantes et fausses visant le Secrétaire général et d'autres collègues du Secrétariat, et avait probablement été distribué à «d'autres personnes externes»\*, c'est-à-dire à d'autres que M. S.

21. Le pouvoir de suspension est conféré par la disposition 24.2 du Manuel du personnel. Pour que ce pouvoir puisse être exercé, il faut d'abord qu'une allégation de faute grave ait été formulée contre un fonctionnaire et que la faute alléguée soit incompatible en soi avec la poursuite de l'exercice des fonctions de l'intéressé. Il s'agit d'un pouvoir

---

\* Traduction du greffe.

discrétionnaire, comme relevé au considérant 3, et, conformément à cette disposition, il n'est pas nécessaire de prouver la faute alléguée à quelque niveau que ce soit. Les allégations en cause ont été formulées dans la note du 6 juin 2019 portant suspension de la requérante et satisfont à cette condition préalable. S'il était établi qu'un fonctionnaire de très haut rang a créé un document contenant des informations confidentielles et personnelles, ainsi que des accusations délibérément malveillantes et fausses visant le Secrétaire général et d'autres collègues du Secrétariat et l'a distribué à «d'autres personnes externes»\* (sans respecter les règles), cela pourrait constituer une faute incompatible en soi avec la poursuite de l'exercice de ses fonctions.

22. Sous la quatrième rubrique, la requérante invoque, de surcroît, les dispositions du Code de conduite qui prévoient notamment que le personnel «[r]este attentif à toute fraude, tout gaspillage ou toute utilisation abusive dont l'Organisation pourrait être victime, et les traite et les signale de la manière appropriée»\*. Or, le Code ne peut pas déroger aux articles et dispositions du Statut et du Règlement du personnel et, en tout état de cause, la manière «appropriée»\* de traiter ces situations était celle prescrite par l'article 2 dont il est question plus haut. Les moyens soulevés au titre des première et quatrième rubriques sont dénués de fondement.

23. Sous la deuxième rubrique, la requérante soutient que le Secrétaire général avait un parti pris et se trouvait en situation de conflit d'intérêts. Il est vrai, comme indiqué précédemment, que la relation de travail entre l'intéressée et le Secrétaire général était devenue tendue. Dans son mémoire, celle-ci la décrit comme «une relation difficile marquée par des désaccords considérables sur le plan personnel»\*. D'après les éléments dont dispose le Tribunal, cela semble exact. En particulier, il ressort du dossier que la requérante s'était à plusieurs reprises dite préoccupée par ce qu'elle percevait comme un comportement agressif de la part du Secrétaire général à son égard. Mais, comme également indiqué précédemment, il incombe à la requérante de prouver ce qui est en

---

\* Traduction du greffe.

fait une allégation de mauvaise foi (jugement 4505, au considérant 9), ce qu'elle n'a pas fait.

24. Il convient toutefois de mentionner un point de détail. Dans ses moyens à ce sujet, la requérante met en exergue le fait que, le 6 juin 2019, le Secrétaire général a demandé l'avis du Comité consultatif concernant son licenciement, et ce, une heure et demie après avoir rendu la décision de suspension (ce délai n'étant pas contesté par l'organisation). La requérante soutient que cela témoigne d'une «intention latente»\* du Secrétaire général de mettre fin à son engagement. La demande qu'il a formulée par écrit aux fins d'un avis fait trois pages et contient une description détaillée de la conduite qu'aurait adoptée la requérante pendant de nombreux mois et qui justifiait son licenciement. Même en admettant que ce document, au vu de son niveau de détail, n'ait pas été préparé dans son intégralité le 6 juin 2019, il ne prouve rien de plus que le fait que le Secrétaire général envisageait de licencier la requérante avant d'être au courant de l'existence du Rapport et de sa probable communication, et de penser, à tort, qu'il avait été communiqué à M. S. Cela ne prouve pas que la décision de suspension était entachée de parti pris si, comme c'était le cas, elle était en tout état de cause fondée.

25. Sous sa troisième rubrique, la requérante soutient que les garanties d'une procédure régulière ont été violées. Elle avance qu'il aurait dû y avoir une forme d'enquête sur les faits à l'origine de l'allégation de faute avant qu'elle ne soit suspendue. Pour répondre brièvement à cet argument, il suffira de dire que la jurisprudence du Tribunal ne l'exige pas, notamment parce que les décisions de suspension doivent souvent être prises dans l'urgence (voir, par exemple, le jugement 3502, au considérant 17).

26. Sous sa cinquième rubrique, la requérante soutient que les membres du Comité consultatif avaient un parti pris et se trouvaient en situation de conflit d'intérêts et, sous sa sixième rubrique, que le Comité consultatif a violé les garanties d'une procédure régulière. Il y a lieu

---

\* Traduction du greffe.

d'examiner ces moyens conjointement. Le Tribunal relève d'emblée que, paradoxalement, la requérante soutient d'une part que la composition du Comité consultatif aurait dû être différente dès lors que les membres qui y siégeaient alors auraient dû se récuser, ce qui aurait de toute façon pris un certain temps, et, d'autre part, que le Comité n'a pas statué sur sa demande d'avis dans les délais prévus par le Statut et le Règlement du personnel et, par conséquent, a violé son droit à une procédure régulière.

27. Le deuxième argument est que le Comité consultatif n'a pas rendu son rapport dans le délai prévu par l'alinéa ii) du paragraphe a) de la disposition 25.2 du Manuel du personnel, ce qui constituait une violation du droit de la requérante à une procédure régulière. Cette disposition prévoit un délai de trente jours à compter de la date de réception d'une demande d'avis formulée par écrit. L'argument de la requérante repose sur une interprétation erronée de cette disposition. En effet, le délai de trente jours s'applique à la réunion du Comité, et non à la présentation de son rapport.

28. Toutefois, l'organisation renvoie, fort justement, à une autre disposition qui imposait bien un délai de trente jours pour la fourniture d'un avis (à compter de la date de réception de la demande par le président), à savoir le paragraphe b) de la disposition 25.3. La requérante a envoyé sa demande par courriel le 12 juillet 2019 à l'adresse électronique du président. Elle a demandé qu'il accuse réception de son courriel. Le président l'a fait implicitement dans un courriel envoyé le 23 juillet 2019 au matin et expressément dans un courriel envoyé le même jour dans l'après-midi. Dans son rapport, le Comité a relevé ce qui suit: «Le 23 juillet 2019, le président du Comité consultatif a confirmé à [la requérante] avoir reçu sa demande et l'a conviée à une audition [...]»\*. Cet énoncé reflète fidèlement ce qui s'est passé et on ne saurait dire, d'un point de vue équilibré et raisonnable, comme l'a fait l'avocat de la requérante dans son mémoire, qu'il s'agissait d'«une déclaration délibérément fausse qui constitue un détournement de

---

\* Traduction du greffe.

pouvoir visant à dissimuler le fait que le délai de trente jours avait été violé»\*.

29. Même en admettant que le paragraphe b) de la disposition 25.3 n'ait pas été respecté, comme cela a probablement été le cas, la question qui se pose en fin de compte est de savoir si, comme le soutient la requérante, cela constituait une violation de son droit à une procédure régulière. Le cas était inhabituel. Il convient de rappeler que la requérante, dans sa demande d'avis du 12 juillet 2019 (envoyée à 20 heures un vendredi), a prié tous les membres du Comité consultatif de se récuser. Elle a fourni des raisons détaillées expliquant pourquoi chaque membre devait se récuser, y compris des raisons renvoyant à des points de détail contenus dans le Rapport dont elle était l'auteur et qu'elle avait communiqué au Comité en même temps que sa demande. On peut raisonnablement en déduire que chacun des membres du Comité a pris le temps, dans la semaine ayant suivi la demande, de réfléchir à sa position et d'assimiler le contenu du Rapport, puis de le faire collectivement, comme en témoigne une déclaration collective que le Comité a faite dans son rapport concernant la question de la récusation. Dans ces circonstances, on ne saurait conclure qu'un léger dépassement du délai prescrit par les règles applicables constituait une violation du droit de la requérante à une procédure régulière.

30. Cela conduit le Tribunal à examiner l'argument de la requérante selon lequel tous les membres du Comité consultatif avaient un parti pris, se trouvaient en situation de conflit d'intérêts et auraient dû se récuser. Or c'est à la requérante qu'il appartient d'apporter la preuve de ses accusations de parti pris et d'établir qu'ils auraient dû se récuser (voir le jugement 4523, au considérant 8). Il n'est pas nécessaire de revenir entièrement et en détail sur tous les arguments avancés par l'intéressée, d'abord dans sa demande du 12 juillet 2019 tendant à la fourniture d'un avis puis dans les moyens qu'elle formule devant le Tribunal, selon lesquels chaque membre du Comité aurait dû se récuser. Toutefois, elle dit notamment qu'un membre, le président, était un ami

---

\* Traduction du greffe.

personnel du Secrétaire général et qu'elle avait critiqué trois des membres dans son Rapport, dont deux étaient en outre impliqués dans une plainte pour harcèlement collectif et un autre était un membre du personnel très loyal au Secrétaire général. Aucune de ces raisons ne constituait un motif manifeste et incontestable justifiant que chaque membre du Comité se récuse. En outre, l'organisation conteste chacun de ces motifs de récusation dans ses moyens.

31. Mais, à supposer qu'un examen plus approfondi des éléments de preuve permette d'ajouter foi au moyen de la requérante selon lequel tous les membres du Comité consultatif avaient un parti pris, ce moyen échoue en tout état de cause. Il est important de ne pas perdre de vue l'objet de la demande d'avis. Elle visait à contester une décision portant suspension de la requérante. Cette demande devait être traitée rapidement, indépendamment de tout délai imposé par le Statut et le Règlement. La Conférence de la Charte de l'énergie est une petite organisation qui ne compte que 24 agents. Comme l'exige l'article 25 du Statut du personnel, la procédure en vertu de laquelle le Secrétaire général constitue le Comité, ou le reconstitue (ce qui était la conséquence nécessaire de l'accusation de parti pris qu'elle avait formulée dans sa demande d'avis) implique de nommer une personne extérieure au Secrétariat aux fonctions de président et de demander au personnel du Secrétariat de nommer deux autres membres. Cette procédure aurait sans aucun doute pris un certain temps et aurait dépassé tout délai raisonnable dans lequel un avis sur une décision de suspension doit être émis. En outre, la demande implicite de la requérante tendant à ce que le Comité soit reconstitué a été formulée dans des circonstances particulières: lors d'une réunion du personnel général tenue le 11 juin 2019, 19 membres du personnel (plus une abstention) avaient décidé de demander au Secrétaire général et à l'Unité juridique du Secrétariat «de prendre des mesures pour atténuer le préjudice causé par [le Rapport] qui était produit et présenté uniquement par [la requérante] à l'insu et sans la participation du personnel»\*. Il ressort clairement de cette résolution que les 19 membres du personnel ayant voté en sa faveur voyaient d'un

---

\* Traduction du greffe.



mauvais œil le fait que la requérante ait préparé le Rapport et ne la soutenaient pas. Toute personne ayant approuvé la résolution lors de cette réunion aurait sans aucun doute pu faire l'objet des mêmes accusations de parti pris et de conflit d'intérêts que celles formulées par la requérante à l'encontre des membres du Comité de l'époque.

32. Le Tribunal a reconnu le principe de nécessité (voir les jugements 4006, au considérant 14, et 2757, au considérant 19). Selon ce principe, il peut arriver qu'un décideur, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un organe, soit légalement en mesure de prendre une décision parce qu'il est inévitable et nécessaire qu'il le fasse, alors que, dans d'autres circonstances, la personne ou l'organe ne devrait pas exercer de pouvoir décisionnel parce que cela pourrait entraîner un déni du droit à une procédure régulière. Tel est le cas en l'espèce. Les moyens soulevés au titre des cinquième et sixième rubriques sont dénués de fondement et doivent être rejetés.

33. La requérante n'ayant pas prouvé qu'il existait un quelconque motif justifiant l'annulation de la décision attaquée, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ