

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

S.

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

135^e session

Jugement n° 4615

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie (CCE, ci-après «l'organisation»), formée par M^{me} Y. S. le 9 octobre 2019 et régularisée le 16 octobre, la réponse de l'organisation du 14 janvier 2020, la réplique de la requérante du 10 avril 2020, régularisée le 3 août, la duplique de l'organisation du 12 octobre 2020, les écritures supplémentaires de la requérante du 6 avril 2021 et la lettre de l'organisation du 27 avril 2021 informant le Greffier qu'elle ne souhaitait pas faire d'observations sur les écritures supplémentaires de la requérante;

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 mettre fin à son engagement.

La requérante est entrée au service du Secrétariat de la Charte de l'énergie – secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie – le 1^{er} octobre 2018 au titre d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans, comprenant une période probatoire de six mois. Début février 2019, elle fut élue présidente du Comité du personnel.

Le 29 mars 2019, sur recommandation du Comité consultatif, le Secrétaire général prolongea la période probatoire de la requérante jusqu'au 30 avril 2019 afin de lui permettre de fournir la preuve qu'elle n'exerçait plus les fonctions et activités externes que l'administration avait jugées incompatibles avec son travail pour le Secrétariat de la Charte de l'énergie. On lui demanda d'accepter, avant le 31 mars 2019, la prolongation de sa période probatoire. La requérante confirma par écrit le 29 mars 2019 qu'elle renoncerait aux fonctions externes en question à son retour de congé de maladie. Par lettre du 31 mars 2019, le Secrétaire général l'informa qu'il avait décidé de mettre fin à son engagement avec effet immédiat, car elle n'avait pas fourni de preuve établissant clairement qu'elle avait cessé les activités externes en question ni accepté que sa période probatoire soit prolongée afin qu'elle puisse le faire. La requérante répondit immédiatement en faisant part de sa stupéfaction et en relevant qu'elle avait déjà accepté la prolongation de sa période probatoire, après quoi, par une autre lettre du 31 mars 2019, le Secrétaire général revint sur sa décision de mettre fin à son engagement et confirma la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 30 avril 2019. En avril 2019, la requérante fournit les preuves demandées établissant qu'elle avait démissionné de ses fonctions externes et, le 30 avril 2019, le Secrétaire général confirma son engagement.

Le 13 mai 2019, après s'être vu infliger un blâme écrit par le Secrétaire général pour avoir créé un environnement de travail inapproprié et harcelé M. A., l'un de ses subordonnés, la requérante envoya un courriel à plusieurs membres du personnel, dont M. A. et M. T., l'ancien président du Comité du personnel, dans lequel elle les accusait de la discréditer et de l'intimider continuellement dans son rôle de présidente du Comité du personnel (ci-après «l'allégation de harcèlement collectif»). Le lendemain, le 14 mai 2019, en leur qualité respective de présidente du Comité du personnel et de représentante des fonctionnaires de grade A au sein du Comité, la requérante et M^{me} N. envoyèrent au personnel une note externe, déclarant que l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C avait été sabotée par une campagne d'intimidation contre le Comité du personnel siégeant en 2019, menée par M. T. Le 5 juin 2019, un nouveau comité du personnel fut élu et, dans une communication du 6 juin, il déclara que la note

externe du 14 mai 2019 n'était pas représentative de l'opinion du personnel et avait été envoyée sans consultation préalable de celui-ci. Entre le 19 mai et le 12 juin 2019, la requérante adressa des courriels à plusieurs membres du personnel, les accusant de harcèlement, et, le 21 juin 2019, elle déposa formellement auprès du Comité consultatif cinq plaintes pour harcèlement contre les membres du personnel qu'elle avait précédemment accusés, y compris le Secrétaire général, M. A. et M. T. Ces plaintes pour harcèlement furent examinées conjointement (ci-après «la plainte pour harcèlement collectif») et finalement rejetées par le Comité consultatif en juillet 2019 pour manque de preuves et comme étant «irrecevables en application des règles applicables»*.

Entre-temps, le 21 mai 2019, M. T. déposa une plainte pour harcèlement contre la requérante auprès du Comité consultatif. La requérante, alors en congé de maladie, en fut dûment informée le 27 mai 2019 et fut invitée à une audition prévue le 6 juin 2019. Finalement, elle répondit par écrit les 4 et 12 juin 2019, niant le harcèlement allégué par M. T. et contestant la composition du Comité consultatif au motif qu'elle manquait d'indépendance et d'impartialité et que certains membres du Comité se trouvaient en situation de conflit d'intérêts. Dans son rapport du 13 juin 2019, le Comité consultatif estima que l'attitude de la requérante lors des incidents décrits par M. T. était déplacée et contraire au Code de conduite des fonctionnaires internationaux. Il considérait que le fait que la requérante avait commis certains des actes offensants alors qu'elle occupait les fonctions de présidente du Comité du personnel constituait une circonstance aggravante. Estimant que les accusations qu'elle avait portées contre M. T. et d'autres membres du personnel ne reposaient sur aucun fondement, étaient malveillantes et nuisaient à leur réputation ainsi qu'à celle de l'organisation dans son ensemble, le Comité consultatif recommanda au Secrétaire général de mettre fin à l'engagement de la requérante.

Par lettre du 17 juin 2019, le Secrétaire général notifia à la requérante sa décision de mettre fin à son engagement avec effet immédiat en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13 et de lui verser quatre mois

* Traduction du greffe.

de traitement en lieu et place de la période de préavis réglementaire. Le 27 juin 2019, la requérante contesta cette décision, mais, le 7 juillet 2019, le Secrétaire général l'informa qu'il avait décidé de la maintenir et, le 11 juillet 2019, la pria de considérer que sa décision du 7 juillet 2019 était une décision définitive qu'elle pouvait contester directement devant le Tribunal, si elle le souhaitait. La requérante saisit néanmoins le Comité consultatif, qui, dans son rapport du 19 août 2019, recommanda au Secrétaire général de maintenir sa décision du 17 juin 2019. Par courriel du 4 septembre 2019, le Secrétaire général informa la requérante que sa décision de mettre fin à son engagement était maintenue. Telle est la décision attaquée par la requérante dans la présente requête (sa première).

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 4 septembre 2019, ainsi que la décision antérieure du 17 juin 2019 mettant fin à son contrat à compter de cette même date. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à la rémunération, droits à pension inclus, qu'elle aurait perçue du 17 juin 2019 au 30 septembre 2024, ou à tout le moins jusqu'au 30 septembre 2021, si elle n'avait pas été licenciée abusivement. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, *ex aequo et bono*, d'un montant de 80 000 euros à raison de l'atteinte à son intégrité personnelle et professionnelle et du préjudice causé à sa santé. Elle réclame le remboursement des frais qu'elle a engagés pour recourir aux services d'un conseil, ainsi que de ses frais de transport et de séjour.

L'organisation fait valoir que la requérante n'a pas droit à réparation, ses conclusions étant dénuées de fondement. Si le Tribunal devait conclure que l'un quelconque des moyens de la requérante est fondé, l'organisation demande que la réparation soit limitée au tort matériel, à savoir au paiement de la rémunération que la requérante aurait perçue jusqu'à l'expiration de son engagement initial le 30 septembre 2021, dès lors qu'on ne saurait présumer que son engagement aurait été prolongé au-delà de cette date.

CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du 4 septembre 2019 prise par le Secrétaire général. Cette décision confirmait la précédente décision, en date du 17 juin 2019, par laquelle, sur la base de la recommandation du Comité consultatif datée du 13 juin 2019, le contrat de la requérante avait été résilié à compter du 17 juin 2019. La requérante réclame l'annulation de ces deux décisions, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que le remboursement des dépens.

2. La requérante avance plusieurs moyens tirés de vices de procédure et de fond.

Ses moyens tirés des vices de procédure peuvent être résumés comme suit:

- a) «Utilisation abusive de l'article 25-bis et de l'article 13 du Manuel du personnel»^{*};
- b) «Violation d[e] [son] droit [...] d'être entendue»^{*} dans le cadre de la procédure de licenciement;
- c) «Violation de ses droits à congé de maladie»^{*}, dès lors que la procédure a été menée et finalisée pendant que la requérante était en congé de maladie et que la date prévue pour son audition n'a pas été reportée;
- d) «Violation de la disposition 25.1 du Manuel du personnel»^{*}, dès lors que la décision de mettre fin à son engagement a été prise sans que les dirigeants du Secrétariat soient dûment consultés;
- e) «Violation de l'article 25 du Manuel du personnel»^{*} à raison du «[m]anque d'indépendance et d'impartialité du Comité consultatif»^{*}.

La requérante avance quatre moyens tirés des vices de fond qu'elle décrit comme suit:

- f) «Mauvaise application de la définition juridique du "harcèlement"
– Erreur d'appréciation manifeste»^{*};

^{*} Traduction du greffe.

- g) «Abus de pouvoir»*;
- h) «Violation du paragraphe b) de la disposition 4.3 du Manuel du personnel – Violation des droits du Comité du personnel et de ceux de la [requérante] en tant que présidente du Comité du personnel»*;
- i) «Violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude – Déni de justice – Violation du principe de non-discrimination»*.

3. Dans sa réplique et ses écritures supplémentaires, la requérante reprend en partie les mêmes arguments que ceux contenus dans sa requête et tente d'apporter de nouveaux éléments basés sur des faits ultérieurs (le résultat d'un audit international et des articles parus dans la presse). Elle demande en outre la communication d'un nombre important de documents.

4. La demande de la requérante tendant à la communication de documents, qu'elle présente dans sa réplique, doit être rejetée. Le Tribunal relève que cette demande constitue une «prospection à l'aveugle» inacceptable. Elle vise à obtenir des documents portant sur des questions qui soit sont sans objet (le Tribunal ayant déjà reçu tous les documents officiels concernant la procédure de licenciement), soit dépassent le cadre de la présente requête (tels que les documents concernant les résultats de l'audit international réalisé à la suite du rapport de M^{me} N., la supérieure hiérarchique de la requérante).

5. Avant d'examiner les moyens résumés au considérant 2 ci-dessus, il convient de reproduire les articles et dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel qui figurent dans le Manuel du personnel de l'organisation.

S'agissant de la résiliation d'un engagement, les règles pertinentes figurent à l'article 13, au paragraphe a) de la disposition 13.1, dans la disposition 25.1, à l'article 24 et dans la disposition 24.1.

* Traduction du greffe.

Les passages pertinents de l'article 13 se lisent comme suit:

- «a) Le Secrétaire général peut, après consultation du Comité consultatif, résilier l'engagement d'un fonctionnaire:
 - i) s'il estime que l'intéressé ne fournit pas de services donnant satisfaction, ne respecte pas les devoirs et obligations énoncés dans le présent Statut [...];
 - [...]
 - vi) à titre de sanction disciplinaire;
 - [...]
- b) La résiliation d'un engagement par le Secrétaire général est notifiée par écrit au fonctionnaire concerné, avec les motifs de la résiliation et avec une période de préavis, conformément à son grade et à son ancienneté.
- [...]
- d) Si un fonctionnaire est en congé de maladie [...] au moment de la notification de la résiliation de son engagement, la période de préavis prévue au paragraphe b) est augmentée du nombre de jours pendant lesquels ce fonctionnaire est effectivement en congé de maladie [...] après ladite notification.»*

Le paragraphe a) de la disposition 13.1 rappelle que:

«Le Secrétaire général consulte le Comité consultatif avant de résilier l'engagement d'un fonctionnaire.»*

La disposition 25.1 ajoute que:

«Le Secrétaire général consulte les dirigeants du Secrétariat (le Secrétaire général adjoint, le Sous-secrétaire général et le Conseiller juridique) avant que des décisions concernant le personnel ne soient prises en application du Statut et du Règlement du personnel, en particulier en ce qui concerne [...] la résiliation d'engagement.

Les conclusions doivent être consignées par écrit.»*

Étant donné que l'alinéa vi) du paragraphe a) de l'article 13 prévoit qu'un contrat peut être résilié à titre de sanction disciplinaire, l'article 24 et la disposition 24.1 sont également pertinents.

* Traduction du greffe.

Selon l'article 24:

«Tout manquement d'un fonctionnaire [...] aux obligations qui lui incombent en vertu du présent Statut et Règlement du personnel, qu'il soit intentionnel ou résulte d'une négligence de sa part, l'expose à une sanction disciplinaire.»*

S'agissant des sanctions disciplinaires, l'alinéa vi) du paragraphe a) de la disposition 24.1 prévoit qu'elles peuvent prendre la forme d'un licenciement:

«[U]n licenciement, assorti, dans des circonstances dûment justifiées, d'une suppression de tout ou partie du délai de préavis contractuel.»*

S'agissant de la procédure disciplinaire, le paragraphe e) de la disposition 24.1 se lit notamment comme suit:

«La procédure en matière disciplinaire est consignée par écrit. Aucune sanction disciplinaire ne peut être décidée sans que le fonctionnaire concerné ait été informé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité de présenter ses moyens.»*

En ce qui concerne la composition et le rôle du Comité consultatif, l'article 25 prévoit notamment ce qui suit:

«a) Le Secrétaire général constitue un comité consultatif comprenant un président extérieur au Secrétariat (initialement le Président de la Conférence) et quatre autres membres, dont deux sont nommés par le personnel du Secrétariat. [...] Les membres du Comité consultatif sont totalement indépendants et impartiaux dans l'exercice de leurs fonctions; ils ne reçoivent aucune instruction et ne sont soumis à aucune pression. Le Comité conseille le Secrétaire général, à la demande du fonctionnaire concerné:

[...]

iii) lorsque celui-ci estime être victime de harcèlement, tel que défini à l'alinéa i) du paragraphe b) de l'article 25-bis, de la part d'un autre membre du Secrétariat et a déjà présenté la communication requise par le paragraphe c) de l'article 25-bis.»*

Concernant la procédure devant le Comité consultatif, la disposition 25.2 se lit notamment comme suit:

«d) Le Comité consultatif examine le recours avec toute la promptitude que permet un examen équitable des questions qui lui sont soumises. En principe, la procédure devant le Comité est limitée à la présentation

* Traduction du greffe.

initiale écrite des faits de la cause, accompagnée de brèves déclarations et répliques. Le Comité peut également demander tout document ou toute information supplémentaire pertinents pour sa décision et enjoindre à tout fonctionnaire de fournir des preuves oralement ou par écrit.

- e) Le fonctionnaire concerné a le droit de présenter ses moyens au Comité oralement et par écrit [...]

[...]

- h) Le fonctionnaire concerné est informé de tout document ou nouvel élément produit au cours de l'enquête du Comité.»*

L'article 25-bis définit le harcèlement comme suit:

- «a) Aucun fonctionnaire ne doit se livrer à un quelconque harcèlement.
b) i) Le harcèlement s'entend de toute conduite délibérée, sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail du Secrétariat, qui est raisonnablement perçue comme offensante ou inappropriée par la personne concernée et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'identité, à la dignité, à la personnalité ou à l'intégrité de la personne concernée, ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.»*

En ce qui concerne les plaintes formelles pour harcèlement, la disposition 25-bis.3 se lit comme suit:

- «a) Contrairement à la procédure informelle et de médiation, le Comité consultatif peut consigner des faits et appliquer des sanctions. Toute personne qui s'estime victime de harcèlement a le droit d'engager une procédure formelle, soit immédiatement, sans passer par la procédure informelle, soit au cours ou à la fin de la procédure informelle.
b) Toute personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel doit fournir tous les détails qui pourraient étayer ses allégations au Comité consultatif, qui mènera une enquête. La plainte doit décrire les actes offensants en cause ainsi que le moment, le lieu et les circonstances de leur commission et contenir toute autre information pertinente pour l'affaire. Elle doit indiquer le nom du prétendu harceleur/défendeur ainsi que de tout témoin des actes en cause ou de toute autre personne susceptible d'avoir des informations pertinentes pour la plainte. Elle doit également préciser si et dans quelles circonstances le plaignant a fait comprendre au défendeur que sa conduite était inappropriée et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il n'a pas pu le faire. La plainte doit être signée et datée par le plaignant et les informations fournies doivent être aussi précises et concises que possible.

* Traduction du greffe.

- c) Le Comité consultatif enverra par écrit dans les cinq jours un accusé de réception de la plainte au défendeur, qui aura le droit de répondre par écrit aux allégations dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la copie de la plainte.»*

6. Il ressort des articles et dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel que le premier moyen de la requérante, résumé au point a) du considérant 2 ci-dessus, est sans fondement. La requérante soutient que, conformément à l'article 13 du Manuel du personnel, il est nécessaire d'avoir obtenu l'avis du Comité consultatif avant de prendre une décision mettant fin à un engagement; elle affirme que la recommandation du Comité consultatif tendant à la résiliation de son engagement découlait d'une procédure distincte, menée conformément à l'article 25-bis, qui était liée à une plainte pour harcèlement, même si l'article 25-bis ne prévoit pas que la procédure qu'il régit puisse aboutir à un licenciement.

Le paragraphe a) de l'article 13 et le paragraphe a) de la disposition 13.1 exigent que le Secrétaire général consulte le Comité consultatif avant de résilier un engagement. Le Tribunal estime que, si cette consultation est obligatoire, les étapes de cette procédure ne sont pas détaillées. Les articles et dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ne précisent pas si le Secrétaire général doit engager la procédure de licenciement en sollicitant l'avis du Comité consultatif ou s'il peut aussi décider de mettre fin à un engagement après avoir reçu un rapport envoyé d'office par le Comité consultatif. On peut également concevoir que le Comité consultatif ait émis un avis, comme c'est le cas en l'espèce, dans une autre procédure menée à la même période. Dans la présente affaire, le 13 juin 2019, à l'issue de la procédure relative à la plainte pour harcèlement déposée par M. T., le Comité consultatif a recommandé au Secrétaire général de mettre fin à l'engagement de la requérante. Le Secrétaire général n'avait aucune raison de consulter à nouveau le Comité consultatif au sujet de la même question dans le même laps de temps avant d'adopter la décision du 17 juin 2019.

* Traduction du greffe.

L'allégation de la requérante selon laquelle le licenciement ne serait pas une mesure prévue par la procédure régie par l'article 25-bis est sans fondement.

L'article 25-bis se contente d'énumérer, au paragraphe d), les procédures disponibles en cas de plainte pour harcèlement, à savoir: «i) une consultation informelle; ii) la médiation; ou iii) une plainte auprès du Comité consultatif»*.

Les mesures pouvant être adoptées par le Comité consultatif en cas de plainte pour harcèlement sont prévues par la disposition 25-bis.3, qui se lit comme suit: «a) Contrairement à la procédure informelle et de médiation, le Comité consultatif peut [...] appliquer des sanctions»*. Le terme «sanctions»*, sans autre précision, a un sens général. Il doit être interprété par rapport aux sanctions disciplinaires prévues à l'article 24 et au paragraphe a) de la disposition 24.1 (qui comprend le licenciement) et pourrait bien inclure le pouvoir du Comité consultatif de recommander la résiliation d'un engagement, si cela semble être une mesure juste et proportionnée. Aucune autre disposition du Manuel du personnel relative à l'«avis»* émis par le Comité consultatif ne limite le type de mesures que le Conseil peut recommander. Comme il sera précisé au considérant 7 ci-après, la question centrale qui se pose en l'espèce ne porte pas sur la teneur de la recommandation du Comité consultatif, mais sur le type de procédure que le Secrétaire général doit suivre pour licencier un fonctionnaire après avoir reçu une telle recommandation.

7. Au regard des articles et dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, le deuxième moyen de la requérante, résumé au point b) du considérant 2 ci-dessus, est fondé. La requérante soutient que son droit d'être entendue dans la procédure de licenciement a été violé.

Premièrement, le Tribunal rappelle que, dans la procédure de résiliation d'engagement, les étapes formelles requises par l'article 13, la disposition 13.1 et la disposition 25.1 sont les suivantes: i) consultation du Comité consultatif, ii) consultation des dirigeants du Secrétariat,

* Traduction du greffe.

iii) notification par écrit de la décision au fonctionnaire concerné et iv) préavis suffisant. Ni l'article 13 ni la disposition 13.1 ni la disposition 25.1 n'exigent formellement et expressément que le fonctionnaire concerné soit autorisé à être entendu et à présenter des observations avant la décision de résiliation de son engagement. Le Tribunal fait toutefois remarquer qu'un contrat peut être résilié, notamment, à titre de sanction disciplinaire (alinéa vi) du paragraphe a) de l'article 13). En pareil cas, la procédure de licenciement doit suivre non seulement les étapes formelles prévues par l'article 13, la disposition 13.1 et la disposition 25.1, mais également celles énoncées dans la disposition 24.1. Aux fins de la présente requête, il y a lieu de relever que, conformément au paragraphe e) de la disposition 24.1, aucune sanction disciplinaire ne peut être décidée sans que le fonctionnaire concerné ait été informé des accusations portées contre lui ou ait eu la possibilité de présenter ses moyens.

En l'espèce, la décision de licenciement n'était officiellement basée que sur l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13 (services ne donnant pas satisfaction ou non-respect des devoirs et obligations énoncés dans le Statut). On peut lire ce qui suit dans la décision du 17 juin 2019: «Je considère que vous n'avez pas respecté les devoirs et obligations énoncés dans le Statut et le Règlement du personnel. [...] J'ai décidé, conformément à l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13, de mettre fin à votre contrat [...]»*. Toutefois, ce n'était pas la véritable raison de la résiliation du contrat de la requérante; cette décision était basée sur le rapport du Comité consultatif concernant la plainte pour harcèlement déposée par M. T., dans lequel le Comité avait conclu que la conduite de la requérante était constitutive de harcèlement. Dès lors que le licenciement de la requérante reposait sur des motifs disciplinaires, il aurait dû résulter d'une procédure disciplinaire conformément à l'alinéa vi) du paragraphe a) de l'article 13. Comme indiqué précédemment, dans une procédure disciplinaire, le fonctionnaire concerné a le droit d'être informé des accusations portées contre lui ainsi que de la sanction qu'il encourt, et il a aussi le droit d'être entendu ou de présenter des observations. Il est vrai que la requérante a eu la

* Traduction du greffe.

possibilité d'être entendue et de faire des observations lors de la procédure qui a suivi la plainte pour harcèlement déposée par M. T., mais elle n'a pas été informée des enjeux ni même du fait qu'elle faisait l'objet d'une procédure disciplinaire. Après la recommandation du Comité consultatif et avant de mettre fin à son contrat, le Secrétaire général aurait dû engager une procédure disciplinaire et informer la requérante des accusations portées contre elle et des sanctions qu'elle encourait. Le Tribunal note que l'attitude de l'organisation non seulement n'était pas conforme au Statut et au Règlement du personnel, mais était également incompatible avec celle qu'elle avait adoptée précédemment dans le cadre de la plainte pour harcèlement déposée par M. A. (qui fait l'objet de la deuxième requête de la requérante devant le Tribunal). Dans cette affaire, à l'issue de la procédure pour harcèlement engagée devant le Comité consultatif, le Secrétaire général avait adopté des décisions distinctes qui découlaient de procédures distinctes: d'une part, il avait pris des mesures visant à protéger la victime du harcèlement (M. A.) et, d'autre part, il avait infligé une sanction disciplinaire (blâme écrit) à la requérante. En outre, dans la présente affaire, avant de décider de mettre fin au contrat de l'intéressée, c'est-à-dire, en fait, de la licencier pour motif disciplinaire, le Secrétaire général aurait dû, après avoir reçu la recommandation du Comité consultatif, engager une procédure disciplinaire, notamment en informant la requérante des accusations portées et des sanctions encourues.

8. Le fait que le Secrétaire général n'ait pas donné à la requérante la possibilité d'être entendue avant la résiliation de son contrat vicie la décision de licenciement qu'il a prise (avec les conséquences qui seront exposées plus loin dans le jugement) et constitue l'élément déterminant de son annulation par le Tribunal. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens tendant à contester la décision du Secrétaire général pour vices de procédure. Toutefois, dès lors que le vice relevé dans la décision du Secrétaire général n'entache pas la procédure menée précédemment par le Comité consultatif concernant la plainte pour harcèlement déposée par M. T., le Tribunal examinera également dans les considérants qui suivent les moyens invoqués par la requérante pour contester la recommandation du Comité consultatif.

En effet, la requérante a un intérêt à démontrer que la décision de licenciement est illégale tant en raison de l'absence d'une procédure disciplinaire appropriée que de l'illégalité (si elle est établie) des conclusions du Comité consultatif sur le harcèlement.

9. Le troisième moyen de la requérante, résumé au point c) du considérant 2 ci-dessus, est sans fondement. Elle affirme que la procédure a été menée et finalisée pendant qu'elle était en congé de maladie et que la date prévue pour son audition n'a pas été reportée.

Il est difficile d'établir clairement à quelle procédure la requérante fait référence lorsqu'elle prétend que celle-ci aurait été menée pendant qu'elle était en congé de maladie.

S'il s'agit de la procédure de licenciement régie par l'article 13 et la disposition 13.1, il n'y a pas lieu d'examiner ce moyen, le Tribunal ayant déjà reconnu, aux considérants 7 et 8 ci-dessus, que la décision de licenciement est viciée pour les raisons exposées.

S'il s'agit de la procédure liée à la plainte pour harcèlement déposée contre la requérante par M. T., le Tribunal relève que l'intéressée en a été informée dans le délai imparti (le 27 mai 2019) et a été invitée à une audition qui devait se tenir le 6 juin 2019. Le 4 juin 2019, elle a répondu qu'elle était en congé de maladie, mais a néanmoins fourni des observations concernant la plainte pour harcèlement et n'a pas demandé le report de l'audition. Le 8 juin 2019, le président du Comité consultatif a invité la requérante à fournir d'autres documents au Comité. Celle-ci a répondu le 12 juin 2019, en indiquant à nouveau qu'elle était en congé de maladie mais en faisant néanmoins des observations sur le bien-fondé de la plainte pour harcèlement, sans demander le report de la procédure. Selon le paragraphe e) de la disposition 25.2, «[l]e fonctionnaire concerné a le droit de présenter ses moyens au Comité oralement et par écrit [...]»*. Par conséquent, la requérante avait bien le droit d'être entendue oralement et de demander un report de l'audition et/ou une prolongation du délai pour fournir les documents requis ou toute autre preuve. Or elle n'a jamais fait de

* Traduction du greffe.

demande en ce sens et, dans les circonstances de l'espèce, le Comité consultatif n'avait pas à reporter l'audition d'office.

Enfin, s'il s'agit de la procédure de recours contre la décision du 17 juin 2019, le Tribunal relève que le Comité consultatif avait convié la requérante à une audition qui devait se tenir le 19 août 2019. Celle-ci a expressément décliné l'invitation, par courriel du 17 août 2019, invoquant à nouveau son mauvais état de santé, sans toutefois demander le report de l'audition, et soulignant de surcroît que le Comité consultatif pouvait se prononcer sur la base de l'exposé écrit des faits de la cause.

10. Il n'y a pas lieu d'examiner le quatrième moyen de la requérante, résumé au point d) du considérant 2 ci-dessus, selon lequel les dirigeants du Secrétariat n'auraient pas été consultés avant que ne soit prise la décision de licenciement.

11. Le cinquième moyen de la requérante, résumé au point e) du considérant 2 ci-dessus, est sans fondement. Elle soutient que l'article 25 du Manuel du personnel aurait été violé à raison du manque d'indépendance et d'impartialité du Comité consultatif. Le Tribunal a examiné les arguments et les éléments de preuve relatifs à cette allégation et considère qu'ils sont dénués de fondement, comme expliqué dans les jugements 4616 et 4617, également prononcés ce jour.

12. Le Tribunal va maintenant examiner les quatre moyens avancés par la requérante sur le fond.

13. Dans son deuxième moyen de fond, mentionné au point g) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Abus de pouvoir»*, la requérante affirme avoir été victime d'une stratégie visant délibérément à mettre fin à son contrat en «quatre étapes»*, à savoir:

- i) l'accusation selon laquelle elle se trouvait en situation de conflit d'intérêts avec l'organisation en raison de ses activités externes;

* Traduction du greffe.

- ii) la plainte pour harcèlement déposée par M. A.;
- iii) «les attaques bien orchestrées»* la visant dans son rôle de présidente du Comité du personnel, principalement menées par M. T.; elle a déposé des plaintes pour harcèlement collectif, mais en vain;
- iv) la plainte pour harcèlement déposée par M. T.

Cette stratégie aurait été lancée et mise au point en raison de ses convictions et de ses conclusions sur le changement climatique et la nécessité d'abandonner rapidement l'utilisation des combustibles fossiles, qui ne cadreraient pas avec la politique du Secrétaire général et son interprétation du Traité sur la Charte de l'énergie, selon lesquelles il s'agirait de combustibles neutres. La requérante soutient que, lorsqu'elle travaillait pour le Secrétariat, elle n'a jamais défendu de position publique préjudiciable à l'organisation et qu'en tout état de cause ses idées, qu'elle a publiées après la résiliation de son contrat, ont été prises au sérieux par le «Ministre de l'énergie»* de l'Union européenne et par la Commission européenne.

La requérante soutient également que le «besoin impérieux»* de la licencier s'est d'autant plus imposé après la publication, le 1^{er} juin 2019, d'un rapport de sa supérieure hiérarchique, M^{me} N., contenant des critiques du Secrétaire général, du Comité consultatif, de M. T. et de M. A. Ce rapport aurait donné lieu à un audit international.

La plupart des arguments de la requérante dépassent le cadre de la présente requête, à savoir:

- i) l'accusation selon laquelle elle se trouvait en situation de conflit d'intérêts, dès lors que la décision du Secrétaire général sur ce point n'a pas été contestée devant le Tribunal;
- ii) la plainte pour harcèlement déposée par M. A., dont l'issue fait l'objet d'une autre requête devant le Tribunal (la deuxième requête de l'intéressée);

* Traduction du greffe.

- iii) les plaintes pour harcèlement collectif déposées par la requérante, dès lors que leur issue n'est pas contestée dans la présente requête. Il y a lieu de rappeler que la requérante s'était d'abord plainte de harcèlement dans cinq courriels adressés aux auteurs présumés des actes de harcèlement, avant de déposer une plainte formelle pour harcèlement collectif devant le Comité consultatif le 21 juin 2019. Ce dernier a rejeté la plainte pour harcèlement collectif le 4 juillet 2019. La requérante a de nouveau écrit au Comité consultatif les 7 et 12 juillet 2019, qui lui a répondu les 8 et 23 juillet 2019. Par la suite, aucune décision n'a été prise par le Secrétaire général tendant à approuver ou à rejeter les conclusions du Comité du 4 juillet 2019 et/ou ses réponses supplémentaires des 8 et 23 juillet 2019. Ni les conclusions du Comité consultatif des 4, 8 et 23 juillet 2019, ni la décision implicite du Secrétaire général d'entériner ces conclusions n'ont été contestées devant le Tribunal dans le cadre de la présente requête. Elles font l'objet de la troisième requête de l'intéressée, sur laquelle le Tribunal a statué dans un jugement distinct, également prononcé ce jour;
- iv) ses convictions et conclusions concernant le changement climatique et les combustibles fossiles;
- v) le rapport de M^{me} N. du 1^{er} juin 2019.

Ces éléments ne seraient pertinents en l'espèce que s'il était démontré qu'ils ont été pris en considération dans la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante. Or, on ne trouve aucune mention expresse de ces éléments dans les décisions faisant l'objet de la présente requête ni d'indication de l'existence d'une «stratégie cachée»* contre la requérante. Cette dernière ne démontre pas qu'il existait un lien entre les «quatre étapes»* décrites ci-dessus et que les éléments allégués s'inscrivaient tous dans une stratégie visant à se débarrasser d'elle.

14. Dans son troisième moyen de fond, mentionné au point h) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation du paragraphe b) de la disposition 4.3 du Manuel du personnel – Violation des droits du

* Traduction du greffe.

Comité du personnel et de ceux de la [requérante] en tant que présidente du Comité du personnel»*, la requérante soutient que l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C, organisée par le Comité du personnel qu'elle présidait, aurait été «sabotée»* et que, malgré l'allégation de harcèlement collectif qu'elle avait formulée le 13 mai 2019, aucune mesure n'aurait été prise par l'organisation.

Ce moyen est sans fondement.

Rien ne prouve un «sabotage»* de l'élection ni des actes d'intimidation envers les fonctionnaires de grade B/C.

Quant au sort réservé aux plaintes pour harcèlement collectif déposées par la requérante, il dépasse le cadre de la présente requête pour les motifs déjà exposés au considérant 13 ci-dessus.

15. Dans son quatrième moyen de fond, mentionné au point i) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude – Dénier de justice – Violation du principe de non-discrimination»*, la requérante prétend que:

- i) ses plaintes pour harcèlement n'ont pas fait l'objet d'une enquête ni été finalisées;
- ii) elle a été invitée à participer à la procédure pour harcèlement engagée à son encontre alors qu'elle était en congé de maladie;
- iii) elle s'est vu refuser le droit au télétravail, qui avait été accordé à un autre collègue au cours de la même période.

La première allégation sort du cadre de la présente requête pour les motifs déjà exposés au considérant 13 ci-dessus.

La deuxième allégation a déjà été examinée par le Tribunal et rejetée au considérant 9 ci-dessus.

La troisième allégation sort du cadre de la présente requête, aucune décision concernant le prétendu refus de télétravail n'ayant été attaquée devant le Tribunal.

* Traduction du greffe.

16. Dans son premier moyen de fond, mentionné au point f) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Mauvaise application de la définition juridique du “harcèlement” – Erreur d’appréciation manifeste»*, la requérante soutient que:

- i) une conduite ne donnant pas satisfaction n’est pas automatiquement constitutive de harcèlement;
- ii) il n’est pas prouvé qu’elle a harcelé M. T.;
- iii) les preuves recueillies par le Comité consultatif n’étaient pas suffisantes;
- iv) certains des fonctionnaires entendus comme témoins n’ayant pas été nommés, la requérante n’est pas en mesure de réfuter leurs déclarations;
- v) certains fonctionnaires ne sont pas nommés parce que, selon le Comité consultatif, ils craignent des représailles de la part de la requérante, mais elle n’occupe pas un poste de direction qui lui permettrait d’exercer des représailles;
- vi) l’avis du Comité consultatif est basé sur le rapport écrit présenté par M. T.; au cours de l’audition, selon le Comité consultatif, M. T. n’a pas produit de nouvelles informations; le Comité consultatif a ignoré la réponse écrite de la requérante envoyée le 12 juin 2019, dans laquelle elle a fourni les courriels qu’elle avait reçus de M. T., qui, selon elle, prouvent qu’elle était la victime et non le harceleur;
- vii) l’avis du Comité consultatif est basé sur le témoignage de M. B. concernant l’acte offensant n° 1, décrit dans la plainte pour harcèlement déposée par M. T., mais le Comité n’a pas fourni à la requérante une déclaration écrite de M. B. ou un enregistrement de sa déposition orale;
- viii) l’avis du Comité consultatif est basé sur le postulat selon lequel, contrairement aux allégations de la requérante, rien ne prouvait que les fonctionnaires de grade B/C avaient été «intimidés»* lors de l’élection du Comité du personnel; le Comité consultatif a recueilli des preuves en envoyant des courriels aux fonctionnaires

* Traduction du greffe.

de grade B/C et un seul a répondu; le seul fonctionnaire ayant répondu par courriel n'a fourni aucun élément pertinent; son courriel n'a pas été communiqué à la requérante; quant aux autres fonctionnaires de grade B/C, on peut présumer, selon la requérante, qu'ils n'ont pas répondu au Comité consultatif en raison du «manque d'indépendance du Comité»^{*}; en outre, selon l'intéressée, la plainte pour harcèlement ayant été déposée par M. T., la question de l'intimidation des fonctionnaires de grade B/C dépassait le cadre de la procédure pour harcèlement;

- ix) dans son avis, le Comité consultatif a considéré comme un facteur aggravant le fait que certains des actes offensants avaient été commis par la requérante alors qu'elle occupait les fonctions de présidente du Comité du personnel; là encore, le Comité consultatif n'a pas tenu compte de la réponse de la requérante selon laquelle elle était la victime et non le harceleur;
- x) le Comité consultatif fait référence à la note du 14 mai 2019 envoyée par la requérante et M^{me} N. (sa supérieure hiérarchique) en leur qualité respective de présidente et de membre du Comité du personnel; il a considéré que cette note nuisait à la réputation d'un certain nombre de leurs collègues et à celle du Secrétariat de la Charte de l'énergie dans son ensemble, mais, selon la requérante, cette note sortait du cadre de la procédure pour harcèlement, qui avait été engagée par M. T. et non par d'autres collègues;
- xi) le Comité consultatif fait référence à la note du 7 juin 2019 (*recte* 6 juin 2019) du nouveau comité du personnel, mais, selon la requérante, l'élection du nouveau comité était entachée d'erreurs et sa note contient des déclarations et interprétations erronées et trompeuses, que la requérante a portées à la connaissance du Comité consultatif, qui ne lui a pas répondu.

17. Dans le cadre de son premier moyen de fond, la requérante demande la communication des documents suivants:

^{*} Traduction du greffe.

- a) la déclaration écrite de M. B. ou la transcription de sa déposition orale;
- b) le courriel envoyé par un fonctionnaire de grade B/C au Comité consultatif;
- c) les déclarations écrites ou les transcriptions des dépositions orales des autres fonctionnaires entendus comme témoins.

18. S'agissant de la demande de communication de documents présentée par la requérante, l'organisation défenderesse répond que le Comité consultatif «n'enregistre pas les dépositions orales»^{*} et qu'il a reproduit le contenu des témoignages dans son rapport du 13 juin 2019. L'organisation renvoie à la jurisprudence du Tribunal (voir le jugement 2771, au considérant 18) pour soutenir qu'une transcription n'était pas nécessaire.

Étant donné que l'organisation reconnaît que le Comité consultatif n'a pas enregistré les dépositions orales, il serait inutile de lui ordonner de communiquer les documents énumérés aux points a) et c) du considérant 17 ci-dessus. S'agissant de la demande de communication du document mentionné au point b) du même considérant, le Tribunal la rejette dès lors que le contenu du courriel en question est déjà reproduit, sous forme de citations, dans le mémoire en réponse de l'organisation et en annexe à celui-ci.

19. Premièrement, le Tribunal relève que les conclusions du Comité consultatif selon lesquelles la conduite de la requérante constituait un harcèlement à l'encontre de M. T. étaient basées sur de multiples incidents et témoignages, et plus particulièrement sur:

- a) les griefs formulés par écrit par M. T.;
- b) les témoignages de M. B. (concernant l'acte offensant n° 1), M. P. et M. A. (concernant l'acte offensant n° 6), qui ont confirmé que l'attitude «inamicale»^{*} et «irrespectueuse»^{*} de la requérante envers

^{*} Traduction du greffe.

- d'autres fonctionnaires et en particulier envers M. T., ainsi que son «commentaire sarcastique»* relevant de l'acte offensant n° 6;
- c) le témoignage de deux autres fonctionnaires (concernant l'acte offensant n° 5), qui n'ont pas été nommés parce qu'ils avaient dit craindre des représailles de la part de la requérante;
 - d) s'agissant des actes offensants n°s 7 et 8, la déclaration écrite de huit fonctionnaires de grade B/C après l'annulation de l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C, qui, contrairement à l'allégation de la requérante selon laquelle M. T. les aurait intimidés lors de l'élection du Comité du personnel, ont dit «n'avoir fait l'objet d'aucun acte d'intimidation de la part de quiconque pendant les élections»*;
 - e) s'agissant de l'acte offensant n° 8, qui concerne la note envoyée le 14 mai 2019 par la requérante et M^{me} N. en leur qualité respective de présidente et de membre du Comité du personnel, le fait que les annexes à cette note n'ont pas été communiquées à d'autres membres du personnel, y compris à M. T., et que ni la requérante ni M^{me} N. ne se sont conformées à la demande du Comité consultatif, formulée dans le cadre de la procédure pour harcèlement, visant à ce qu'elles lui fournissent ces annexes;
 - f) le fait que le nouveau comité du personnel, élu le 5 juin 2019, a envoyé, le 6 juin 2019, une communication par laquelle il se dissociait de la note du 14 mai 2019 au motif qu'elle avait été envoyée sans consultation préalable du Comité du personnel et ne représentait pas l'opinion du personnel dans son ensemble.

20. Deuxièmement, le Tribunal relève que la requérante invoque l'absence de transcription seulement en ce qui concerne le témoignage de M. B. (qui portait sur l'acte offensant n° 1) et non s'agissant des autres témoignages (qui portaient sur les actes offensants n°s 5, 6 et 7). Même si l'organisation a répondu devant le Tribunal qu'il n'existait pas de transcription des dépositions orales recueillies au cours de la procédure pour harcèlement, la requérante n'a pas élargi, ni dans sa

* Traduction du greffe.

réplique ni dans ses écritures supplémentaires, la portée de ce moyen, qui reste limité à la déposition de M. B. Par conséquent, le Tribunal n'examinera ce moyen que dans cette mesure (limitée).

Quant à la question de savoir s'il était nécessaire de consigner par écrit les dépositions orales, deux règles figurant dans le Manuel du personnel sont pertinentes:

- i) le paragraphe h) de la disposition 25.2 prévoit que «[l]e fonctionnaire concerné est informé de tout document ou nouvel élément produit au cours de l'enquête du Comité»^{*};
- ii) le paragraphe e) de la disposition 24.1, intitulée «Sanctions disciplinaires»^{*}, prévoit que «[l]a procédure en matière disciplinaire est consignée par écrit»^{*}.

Quant à la disposition 25-bis.3, qui concerne la procédure formelle en cas de harcèlement, elle ne prévoit pas expressément que le Comité consultatif est tenu de consigner par écrit les témoignages verbaux. Cependant, le paragraphe h) de la disposition 25.2 exige clairement que le fonctionnaire concerné soit informé de tout document ou nouvel élément produit au cours de l'enquête. Ce paragraphe doit être interprété à la lumière du fait qu'une procédure pour harcèlement est une procédure contradictoire et que tant la victime présumée que le harceleur présumé ont le droit d'être informés en temps utile des preuves recueillies et d'avoir la possibilité de présenter des observations à leur sujet. En outre, comme le Tribunal l'a conclu au considérant 7 ci-dessus, même si, en l'espèce, aucune procédure disciplinaire formelle n'a été menée contre la requérante, l'issue de la procédure pour harcèlement constituait, en substance, une sanction disciplinaire, et le Manuel du personnel exige, comme il a été dit, que la procédure en matière disciplinaire soit consignée par écrit.

La jurisprudence sur laquelle s'appuie l'organisation (voir le jugement 2771, au considérant 18, cité ci-dessous), correctement interprétée, n'admet aucune exception à la nécessité de fournir une transcription au fonctionnaire concerné, mais prévoit que seule une transcription peut se substituer à un contre-interrogatoire ou à un

^{*} Traduction du greffe.

procès-verbal *in extenso*. En effet, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans ce jugement:

«Le requérant renvoie à des affaires dans lesquelles le Tribunal a relevé que l'intéressé n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas eu la possibilité de procéder au contre-interrogatoire des témoins [...], de contester les preuves [...] ou d'obtenir un procès-verbal *in extenso* des témoignages [...] Dans ces affaires, il s'agissait d'éléments essentiels pour le respect des droits de la défense. Ces éléments ne sont cependant pas les seuls qui permettent d'assurer le respect de ces droits. Dans la présente espèce, le requérant a été informé des allégations précises formulées contre lui [...], et il a obtenu, sinon la transcription *in extenso*, du moins un résumé des témoignages sur lesquels s'est fondée l'Unité d'enquête. Il a eu la possibilité – et en a fait usage – de signaler [...] les contradictions dans les preuves, leurs faiblesses apparentes et autres aspects affectant leur pertinence et leur valeur probatoire, avant qu'il ne soit conclu [...] à sa conduite répréhensible. De cette manière, le requérant a pu avoir connaissance des preuves et les vérifier, même s'il n'était pas présent lorsque les témoignages ont été recueillis et n'a pas pu procéder au contre-interrogatoire des témoins.»*

Dans le précédent cité ci-dessus, le requérant avait été informé du contenu des témoignages par des documents écrits avant que la décision en cause soit prise; en l'espèce, la requérante a eu connaissance du contenu des témoignages grâce au rapport du Comité consultatif, non pas au cours de la procédure mais seulement lorsque ce rapport lui a été fourni en annexe à la décision de la licencier, c'est-à-dire à un stade où elle ne pouvait plus présenter utilement des observations à ce sujet.

Il ressort de la jurisprudence citée que deux principes doivent être respectés dans une procédure contradictoire: i) non seulement les témoignages verbaux doivent être consignés par écrit, quoique pas nécessairement dans un procès-verbal *in extenso*, ii) mais toute preuve recueillie doit également être soumise à la personne concernée pour qu'elle formule des observations avant que la décision ne soit adoptée.

* Traduction du greffe.

En l'espèce, l'organisation n'a respecté aucun de ces deux principes, puisqu'il n'y a pas eu de transcription de la déposition de M. B. et que celle-ci n'a pas été communiquée à la requérante avant que lui soit notifiée la décision d'entériner le rapport du Comité consultatif.

De surcroît, l'organisation a enclenché ce processus par le biais d'une procédure relative à une plainte pour harcèlement et l'a finalisé en infligeant une sanction prévue au titre d'une procédure différente, à savoir «un licenciement»* en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. Par conséquent, l'organisation n'a pas suivi une procédure disciplinaire en bonne et due forme.

En conclusion, l'appréciation de l'acte offensant n° 1 est viciée, étant donné qu'il n'y a pas de transcription de la déposition orale de M. B. Toutefois, cette conclusion n'est pas déterminante pour le sort de la cause, comme expliqué ci-après.

21. Même si le Comité consultatif a également omis de consigner par écrit les témoignages concernant les actes offensants n°s 5 et 6, dont ont été témoins, respectivement, deux fonctionnaires non nommés ainsi que M. P. et M. A., le Tribunal ne saurait conclure que la procédure était viciée à cet égard, dès lors que la requête ne contient aucun moyen en ce sens.

22. Les autres arguments présentés par la requérante à l'appui de son premier moyen de fond sont sans fondement. La conclusion du Comité consultatif selon laquelle la requérante a harcelé M. T. était justifiée par les éléments recueillis au cours de l'enquête, qui avait pour but limité de protéger la victime du harcèlement.

En ce qui concerne l'acte offensant n° 5, le Tribunal observe que les droits de la défense de la requérante n'ont pas été lésés par le fait que les fonctionnaires entendus comme témoins n'étaient pas nommés. Il suffisait que la requérante connaisse la teneur des déclarations et il n'était pas nécessaire qu'elle connaisse les noms des témoins. En outre, le Comité consultatif a expurgé quelques noms pour des raisons de

* Traduction du greffe.

confidentialité, car certains fonctionnaires craignaient que la requérante exerce des représailles: il s'agissait d'une mesure raisonnable pour établir un équilibre entre les droits de la défense de la personne accusée et le droit des témoins d'être protégés contre des représailles. Les circonstances invoquées par la requérante, à savoir qu'elle n'occupait pas un poste de direction et ne pouvait donc pas exercer de représailles, ne constitue pas un argument valable. Elle avait présidé le Comité du personnel, ce qui constitue un élément suffisant pour conclure que la crainte de représailles était raisonnable et justifiait que les documents soient expurgés.

En ce qui concerne l'acte offensant n° 6, le Tribunal estime que le contenu des déclarations de M. P. et M. A. a été résumé dans le rapport du Comité consultatif et que la requérante ne l'a pas spécifiquement contesté.

En ce qui concerne l'acte offensant n° 7, tout d'abord, le Tribunal rejette l'argument de la requérante selon lequel il dépassait le cadre de la procédure pour harcèlement, puisque M. T., dans sa plainte pour harcèlement, a également fait référence à l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C. L'allégation de la requérante selon laquelle les fonctionnaires de grade B/C auraient été intimidés n'est pas fondée puisque, au cours des entretiens menés par le Comité consultatif, aucun d'entre eux n'a dit avoir été intimidé. Tous les fonctionnaires de grade B/C, sauf un, ont ignoré le courriel envoyé par le président du Comité consultatif pendant l'enquête. Le fonctionnaire qui a répondu s'est contenté de faire remarquer qu'il ne travaillait pas au moment des faits et ne pouvait donc pas les commenter. En outre, le rapport du Comité consultatif s'appuie également sur le fait que, après l'annulation de l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C, huit fonctionnaires de grade B/C ont déclaré par écrit «n'avoir fait l'objet d'aucun acte d'intimidation de la part de quiconque pendant les élections»*. En conclusion, l'allégation de la requérante relative à l'«intimidation»* n'a pas été prouvée.

* Traduction du greffe.

Enfin, l'appréciation de l'acte offensant n° 8, qui repose sur des preuves écrites mises à la disposition de la requérante, est légale et raisonnable.

Pris dans leur ensemble, tous ces éléments sont suffisants pour corroborer la conclusion selon laquelle il y a eu harcèlement, même si, comme il a été dit plus haut, pour adopter une mesure de licenciement en tant que sanction disciplinaire, il aurait fallu suivre une procédure disciplinaire.

La requérante ne propose pas de contre-arguments solides et convaincants.

Sa réponse écrite et les annexes à celle-ci présentées au cours de la procédure pour harcèlement ont été dûment prises en compte par le Comité consultatif, mais n'ont pas permis de réfuter de manière convaincante les conclusions du Comité ni de démontrer que sa conduite ne constituait pas un harcèlement. Même les moyens qu'elle avance devant le Tribunal ne reposent pas sur des preuves; elle n'a pas étayé ses allégations selon lesquelles:

- i) des fonctionnaires de grade B/C auraient été intimidés lors de l'élection du Comité du personnel;
- ii) des fonctionnaires de grade B/C n'auraient pas répondu à la demande du président du Comité consultatif en raison du manque d'indépendance du Comité;
- iii) la note du 14 mai 2019 dépasserait le cadre de l'enquête;
- iv) l'élection du nouveau comité du personnel serait entachée d'irrégularité;
- v) la communication émise le 6 juin 2019 par le nouveau comité du personnel serait erronée et trompeuse.

Toutes ces allégations ne sont que de simples conjectures.

23. À la lumière du considérant 20 ci-dessus, la recommandation du Comité consultatif est viciée en ce qui concerne l'appréciation de l'acte offensant n° 1, faute de transcription. Toutefois, ce vice n'est pas déterminant pour déclarer que la recommandation du Comité consultatif était illégale dans son intégralité. Comme relevé aux considérants 21 et 22

ci-dessus, la conclusion du Comité consultatif selon laquelle la conduite de la requérante constituait un harcèlement était basée sur de multiples incidents et preuves s'y rapportant qui suffisaient à justifier l'adoption de mesures visant à protéger la victime du harcèlement. Par conséquent, le rapport du Comité mérite la plus grande déférence (voir les jugements 4488, au considérant 7, et 4180, au considérant 7).

24. Pour les motifs exposés ci-dessus, la décision attaquée et la décision de mettre fin à l'engagement de la requérante sont illégales dès lors qu'une procédure disciplinaire n'a pas été suivie en bonne et due, même si la conclusion du Comité consultatif est légale. Par conséquent, la décision de licenciement est entachée du vice de procédure invoqué.

25. Il s'ensuit que la décision attaquée et la décision de licenciement doivent être annulées. Toutefois, la requérante déclarant expressément qu'elle ne demande pas sa réintégration, le Tribunal ne l'ordonnera pas.

26. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal à la rémunération qu'elle aurait perçue au moins jusqu'au 30 septembre 2021 (date d'expiration de son contrat de trois ans). Elle ajoute que, si elle n'avait pas été licenciée, son contrat aurait pu être renouvelé jusqu'au 30 septembre 2024 et elle demande à être indemnisée en conséquence.

Le Tribunal relève que l'engagement de la requérante devait arriver à expiration le 30 septembre 2021 (contrat de trois ans) et qu'il a été résilié le 17 juin 2019. Premièrement, rien ne prouve que le contrat de la requérante était susceptible d'être renouvelé. Au contraire, dans les circonstances de l'espèce, une telle perspective revêtait un caractère purement hypothétique et était même hautement improbable. Ainsi, pour fixer le montant des dommages-intérêts pour tort matériel, le Tribunal ne tiendra pas compte d'un éventuel renouvellement du contrat de la requérante (voir le jugement 4139, au considérant 10). En ce qui concerne la période allant du 17 juin 2019 au 30 septembre 2021, le Tribunal tient compte du fait qu'il existe une réelle possibilité que la

requérante ait été licenciée à l'issue d'une procédure disciplinaire avant l'expiration de son engagement.

Les dommages-intérêts pour tort matériel doivent être déterminés de manière équitable et être d'un montant équivalant au traitement et aux diverses indemnités que la requérante aurait perçus si son emploi s'était poursuivi une année après la date de son licenciement, déduction faite de tout revenu provenant d'un autre emploi qu'elle aurait perçu au cours de cette année. L'organisation versera également à l'intéressée l'équivalent des cotisations de pension dont elle aurait dû s'acquitter au cours de cette même période. Tous ces montants seront assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de leur date d'échéance jusqu'à la date de leur paiement.

27. La requérante réclame également des dommages-intérêts pour tort moral. Le Tribunal estime que l'imposition illégale de la mesure de licenciement a privé la requérante des garanties de procédure dont elle aurait bénéficié dans le cadre d'une procédure contradictoire si une mesure disciplinaire avait été imposée (voir les jugements 3848, au considérant 9, et 2861, au considérant 105). Dans les circonstances de l'espèce, les dommages-intérêts pour tort moral sont fixés à 5 000 euros.

28. La requérante soutient également qu'un préjudice aurait été porté à sa santé et produit un certificat médical à l'appui de son allégation. Ce certificat décrit ses symptômes en termes généraux, mais ne prouve pas qu'ils sont liés au travail.

29. La requérante a également droit à des dépens, dont le montant est fixé à 4 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée et la décision de mettre fin au contrat de la requérante sont annulées.
2. La Conférence de la Charte de l'énergie versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel, assortis d'intérêts, dont le montant est fixé au considérant 26 ci-dessus.
3. La Conférence de la Charte de l'énergie lui versera une indemnité de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1^{er} février 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ