

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**G.**  
**c.**  
**CPI**

**128<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4180**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M<sup>me</sup> L. M. G. le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et régularisée le 10 octobre 2016, la réponse de la CPI du 21 février 2017, la réplique de la requérante du 17 juillet, régularisée le 10 août, la duplique de la CPI du 11 décembre 2017 et les écritures supplémentaires de la CPI du 13 mars 2018, la requérante n'ayant pas présenté d'observations finales;

Vu la décision du Président du Tribunal d'accorder, à la demande de la CPI, une suspension de la procédure pendant la période allant du 8 mai au 17 septembre 2018;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

La requérante conteste le rejet de son recours contre la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son engagement, la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats à un poste en particulier, ainsi que les décisions de ne pas la sélectionner pour trois autres postes.

Au moment des faits, la requérante travaillait pour la CPI en tant que technicienne de support systèmes de classe G-6, au titre d'un engagement de durée déterminée qui, selon la CPI, devait arriver à expiration le 18 mai 2020.

Par lettre du 24 juin 2015, la requérante fut informée qu'en raison de la restructuration du Greffe, connue sous le nom de «Projet *ReVision*», son poste allait être supprimé et son engagement prendrait fin avec effet au 22 octobre 2015, conformément à l'article 9.1-b-i du Statut du personnel, à la règle 109.2 du Règlement du personnel et au paragraphe 9 des Principes et procédures applicables aux décisions découlant du projet *ReVision*, qui sont énoncés dans la circulaire d'information ICC/INF/2014/011 Rev.1 (ci-après les «Principes et procédures»). Elle fut informée que deux options s'offraient à elle. Elle pouvait soit accepter une «indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel», auquel cas son départ de la CPI prendrait la forme d'une cessation de service par accord mutuel assortie d'une indemnité bonifiée de cessation de service, soit faire acte de candidature en qualité de candidate interne à de nouveaux postes découlant du projet *ReVision*, auquel cas ses candidatures se verraient accorder la priorité, comme le prévoient les Principes et procédures. Si elle devait passer un entretien d'embauche pour un poste quel qu'il soit en qualité de candidate prioritaire, elle ne pourrait plus opter pour l'indemnité bonifiée de licenciement par accord mutuel.

Fin juillet, la requérante se porta candidate aux quatre postes suivants en qualité de candidate prioritaire : technicien à l'appui aux services, assistant à la gestion des données, assistant au support applicatif et à la formation, et coordonnateur des services aux utilisateurs. Les trois premiers postes étaient classés G-6 et le dernier P-2.

Le 24 août 2015, elle fut informée qu'elle n'avait pas été inscrite sur la liste restreinte pour le poste de technicien à l'appui aux services. En septembre, elle passa des examens écrits et des entretiens pour les trois autres postes auxquels elle s'était portée candidate. Le 14 octobre, elle fut informée qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste d'assistant à la gestion des données. Plus tard dans le mois, elle fut informée qu'elle n'avait pas non plus été sélectionnée pour les autres postes.

Les 12 et 26 novembre 2015, la requérante introduisit deux demandes de réexamen distinctes, dans lesquelles elle souleva un certain nombre de questions, notamment l'incidence du projet *ReVision* sur son emploi, et formula des allégations de harcèlement, de parti pris et de discrimination.

Dans une seule et même décision en date du 14 décembre 2015, le Greffier considéra que les deux demandes de réexamen visaient la décision de supprimer le poste de la requérante et les décisions de ne pas la sélectionner pour les postes auxquels elle s'était portée candidate. Il estima que les griefs de la requérante ayant trait à la décision de supprimer son poste et à la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats au poste de technicien à l'appui aux services étaient irrecevables *ratione temporis*, et il confirma les autres décisions.

Le 13 janvier 2016, la requérante saisit la Commission de recours pour contester la décision de supprimer son poste et de mettre fin à son contrat, la décision de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats au poste de technicien à l'appui aux services, ainsi que les décisions de ne pas la sélectionner pour les trois autres postes auxquels elle avait fait acte de candidature en qualité de candidate prioritaire. Dans le rapport qu'elle rendit le 4 mai 2016, la Commission de recours estima que, en ce qu'il était dirigé contre la décision du 24 juin 2015 et la manière dont il avait été mis fin au contrat de la requérante, et contre la décision du 24 août 2015, le recours de l'intéressée était irrecevable car frappé de forclusion. S'agissant des griefs de la requérante concernant sa non-sélection aux trois postes, la Commission ne releva aucune irrégularité manifeste dans les procédures de recrutement contestées. Elle recommanda que le recours soit rejeté, mais que l'administration enquête plus avant sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante.

Par lettre du 3 juin 2016, le Greffier informa la requérante qu'il avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission de recours et de rejeter le recours, et qu'il n'acceptait pas la recommandation visant à enquêter plus avant sur les allégations de harcèlement de la requérante. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision rendue précédemment par le Greffier le 14 décembre 2015. Elle réclame le paiement de ce qu'elle décrit comme la totalité de l'indemnité qui lui était due jusqu'en février 2020, calculée en fonction de l'engagement de durée déterminée qui était le sien, soit un montant de 269 614,40 euros. Elle demande une indemnité supplémentaire de 1 362 778,24 euros. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort moral

d'un montant de 500 000 euros, le remboursement des frais qu'elle a supportés pour un traitement médical ainsi que le paiement des dépens relatifs à son recours interne et à sa requête devant le Tribunal.

La CPI demande au Tribunal de rejeter comme irrecevables les conclusions de la requérante concernant les décisions du 24 juin et du 24 août 2015, ainsi que ses conclusions relatives au harcèlement et à la discrimination qu'elle prétend avoir subis. À titre subsidiaire, la CPI demande au Tribunal de rejeter ces conclusions comme étant dénuées de fondement et de rejeter les demandes de réparation connexes de la requérante. La CPI demande au Tribunal de rejeter les autres conclusions de la requérante dans leur intégralité. Si le Tribunal octroie des dommages-intérêts pour tort matériel à la requérante, la CPI demande que le montant de l'indemnité de licenciement versée à la requérante et tout revenu qu'elle aurait perçu après sa cessation de service soient déduits de ces dommages-intérêts.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante sollicite la tenue d'un débat oral. Toutefois, aux fins de l'espèce, il n'est pas nécessaire que le Tribunal recueille d'autres témoignages. Les parties ont produit des écritures et des pièces très complètes qui permettent au Tribunal de se prononcer en toute connaissance de cause. La demande de débat oral est donc rejetée.

2. La requérante attaque la décision rendue par le Greffier le 3 juin 2016, par laquelle il a :

- 1) accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne que la requérante avait formé contre la décision du 24 juin 2015 de supprimer son poste de technicien de support systèmes de classe G-6 et de mettre fin à son engagement avec effet au 22 octobre 2015;
- 2) accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne que la requérante avait formé contre la décision du 24 août 2015 de ne pas l'inscrire sur la liste

restreinte des candidats au poste G-6 de technicien à l'appui aux services;

- 3) accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne que la requérante avait formé contre la décision du 14 octobre 2015 de ne pas la sélectionner pour le poste G-6 d'assistant à la gestion des données;
- 4) accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne que la requérante avait formé contre la décision du 27 octobre 2015 de ne pas la sélectionner pour le poste G-6 d'assistant au support applicatif et à la formation;
- 5) accepté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant au rejet du recours interne que la requérante avait formé contre la décision du 27 octobre 2015 de ne pas la sélectionner pour le poste P-2 de coordonnateur des services aux utilisateurs; et
- 6) rejeté la recommandation unanime de la Commission de recours tendant à ce que l'administration enquête plus avant sur les allégations de harcèlement formulées par la requérante.

3. Il est de jurisprudence constante que les décisions relatives à la restructuration d'une organisation internationale, y compris en matière de suppression de poste, ainsi que le choix d'un candidat retenu à l'issue d'un concours, relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peuvent faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Ainsi, le Tribunal vérifiera si ces décisions sont prises dans le respect des règles de compétence, de forme ou de procédure, si elles ne reposent pas sur une erreur de fait ou de droit, ou si elles ne sont pas entachées de détournement de pouvoir. Le Tribunal ne se prononcera pas sur le bien-fondé d'une restructuration et des décisions y relatives, tout comme il ne substituera pas sa propre appréciation à celle de l'organisation (voir, par exemple, les jugements 2933, au considérant 10, et 3372, au considérant 12, respectivement).

4. La CPI soulève d'emblée la question de la recevabilité à trois égards. Elle affirme que les conclusions de la requérante relatives à la décision de supprimer son poste et à la décision de ne pas l'inscrire sur

la liste restreinte des candidats au poste G-6 de technicien à l'appui aux services sont irrecevables pour cause de forclusion. Elle soutient en outre que les conclusions de la requérante concernant le harcèlement et la discrimination dont elle aurait été victime sont irrecevables puisque celle-ci n'a pas épuisé les voies de recours interne à sa disposition, comme l'exige l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal et qu'en tout état de cause ses allégations sont frappées de forclusion.

5. La demande de la requérante aux fins du réexamen de la décision du 24 août 2015 de ne pas l'inscrire sur la liste restreinte des candidats au poste G-6 de technicien à l'appui aux services était frappée de forclusion puisqu'elle a été présentée le 12 novembre 2015. En application de la règle 111.1-b du Règlement du personnel, la requérante devait soumettre une demande de réexamen par écrit au secrétaire de la Commission de recours dans les trente jours suivant la notification de la décision. Le Tribunal constate, conformément à l'avis rendu par la Commission de recours — que le Greffier a accepté aux fins de la décision attaquée —, qu'il n'existait aucune circonstance exceptionnelle indépendante de la volonté de la requérante de nature à justifier une dérogation au délai prévu à la règle 111.1-b du Règlement du personnel. En conséquence, les conclusions relatives à la décision du 24 août 2015 sont irrecevables devant le Tribunal.

6. La demande de la requérante aux fins du réexamen de la décision du 24 juin 2015 de supprimer son poste de technicien de support systèmes de classe G-6 et de mettre fin à son engagement avec effet au 22 octobre 2015 a également été présentée le 12 novembre 2015, au-delà du délai prescrit par la règle 111.1-b du Règlement du personnel. C'est à bon droit que le Greffier a rejeté le recours interne pour cause de forclusion en ce qu'il portait sur ces points. En conséquence, les voies de recours interne n'ont pas été épuisées et la requête est irrecevable en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal en ce qu'elle est dirigée contre les décisions susmentionnées.

7. La requérante conteste la recommandation de la Commission de recours, que le Greffier a acceptée dans la décision attaquée, selon

laquelle son recours interne devait être rejeté en ce qu'il portait sur les candidatures qu'elle avait posées sans succès aux trois autres postes. Le Tribunal note, en particulier, que la Commission de recours a examiné les observations formulées par les jurys de recrutement à ces postes et qu'elle n'a trouvé aucune raison de mettre en cause les conclusions des jurys ni aucune preuve d'une inégalité de traitement par rapport à d'autres candidats pour ce qui est de la façon dont les jurys ont mis à profit les évaluations du comportement professionnel des candidats. Le rapport que la Commission de recours a rendu en l'espèce offre une analyse équilibrée et minutieuse des questions soulevées dans le recours interne et, au vu de cette analyse, les conclusions et les recommandations de la Commission de recours étaient justifiées et rationnelles. Ce rapport est tel que, conformément au principe récemment rappelé par le Tribunal dans le jugement 3608, au considérant 7, il mérite «la plus grande déférence» (voir aussi, par exemple, les jugements 3400, au considérant 6, et 2295, au considérant 10). En conséquence, l'argumentation développée par la requérante pour contester la décision susvisée relative aux candidatures qu'elle avait posées sans succès aux trois postes doit être rejetée.

8. La CPI interdit le harcèlement et a adopté des dispositions pour le traitement de toute plainte pour harcèlement, lesquelles sont énoncées dans l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 du 14 juillet 2005, intitulée «Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement» (ci-après l'«instruction relative au harcèlement»). Dans cette instruction, la CPI s'est engagée à reconnaître le droit d'un membre du personnel d'être traité avec dignité et respect, ainsi qu'à lutter contre toute forme de harcèlement sur le lieu de travail.

La section 7 de l'instruction relative au harcèlement prévoit des procédures formelles ou informelles qu'un fonctionnaire peut engager pour signaler un comportement de harcèlement. Celui qui souhaite déposer formellement une plainte peut prendre contact soit avec le Greffier, soit avec le Procureur (section 7.1). La section 7.2 prévoit une procédure informelle en vertu de laquelle un fonctionnaire peut se confier à une tierce partie, y compris un responsable, un supérieur hiérarchique ou un collègue fonctionnaire, «qui dépose ensuite formellement plainte en son nom auprès du Greffier ou du Procureur». La section 7.3 habilite

le Greffier ou le Procureur à transmettre la plainte au Comité consultatif de discipline, qui rend un avis quant à la survenue ou non du harcèlement et recommande, le cas échéant, les mesures appropriées. La section 7.5 prévoit que l'affaire est close si, à la suite de la recommandation du Comité consultatif de discipline, le Greffier ou le Procureur estime que le comportement allégué n'est pas constitutif de harcèlement.

9. Dans un courriel qu'elle a envoyé le 5 septembre 2014 à son supérieur hiérarchique et à d'autres membres de l'administration, la requérante a signalé un certain nombre d'incidents survenus sur son lieu de travail qui avaient suscité chez elle un sentiment de harcèlement, et elle leur a demandé de l'aide. Il n'est pas contesté que son supérieur hiérarchique s'est entretenu avec elle à ce sujet. La requérante a soulevé ce point dans la demande de réexamen qu'elle a présentée le 12 novembre 2015. Dans son rapport, la Commission de recours a relevé que le Greffier avait affirmé que la requérante n'avait pas engagé de procédure pour harcèlement et inégalité de traitement. Or le Tribunal observe qu'elle avait engagé la procédure informelle prévue à la section 7.2 en se confiant à son supérieur hiérarchique et en lui demandant de prendre des mesures disciplinaires contre la personne soupçonnée de harcèlement et que, comme la Commission de recours l'a relevé, contrairement à ce qu'exige la section 7.2, les mesures nécessaires n'ont alors pas été prises. Au cours de la procédure de recours interne, le Greffier avait en outre affirmé que le supérieur hiérarchique n'était pas habilité à recevoir des plaintes pour harcèlement, raison pour laquelle la requérante aurait pu, au mieux, lui demander de déposer une plainte en son nom. Or la section 7.2 prévoit qu'une fois que le fonctionnaire s'est confié à une tierce partie celle-ci «dépose ensuite formellement plainte en son nom auprès du Greffier». Partant, l'affirmation du Greffier selon laquelle la requérante aurait pu demander à une autre tierce partie de porter plainte en son nom était erronée. De même, c'est à tort que le Greffier a affirmé que le fait que la requérante ne se soit pas prévalu de cette possibilité signifiait qu'elle avait volontairement renoncé à engager une procédure formelle et que, de surcroît, même s'il est avéré qu'elle s'était effectivement confiée à son supérieur hiérarchique, rien ne prouvait que

ces éléments avaient eu une quelconque incidence sur les décisions qu'elle entendait contester.

10. Le Tribunal estime que la procédure prévue aux sections 7.2 et 7.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 n'a pas été suivie. La Commission de recours a conclu à juste titre que certaines informations justifiaient de procéder à un examen plus approfondi des allégations de harcèlement. La procédure requise aurait dû être suivie au moment où la requérante les avait formulées pour la première fois. Dès lors que le problème a été soulevé dans la demande de réexamen, le Greffier aurait dû constater que la procédure prévue à la section 7 de l'instruction relative au harcèlement n'avait pas été suivie. Dans la mesure où le Greffier a rejeté la recommandation de la Commission de recours au sujet de l'ouverture d'une enquête pour harcèlement, en considérant que la plainte pour harcèlement aurait pu directement être portée à sa connaissance, il a ignoré les dispositions de la section 7.2 de l'instruction relative au harcèlement. En conséquence, la décision attaquée est viciée et doit être annulée en ce qu'elle porte sur ce point.

11. Il y aurait normalement lieu, pour le Tribunal, de renvoyer l'affaire devant la CPI afin que la plainte pour harcèlement de la requérante puisse faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Toutefois, en l'occurrence, étant donné que la requérante ne travaille plus pour la CPI et compte tenu du temps écoulé depuis que les faits allégués à l'origine de la plainte pour harcèlement se sont produits, il ne serait d'aucune utilité de renvoyer l'affaire devant la CPI. Néanmoins, dès lors que la requérante a été privée du droit de voir sa plainte pour harcèlement instruite en bonne et due forme, et compte tenu du fait qu'elle aurait pu engager la procédure formelle en s'adressant directement au Greffier en application de la section 7.1 de l'instruction relative au harcèlement, la requérante se verra allouer une indemnité de 8 000 euros pour tort moral.

12. Obtenant partiellement gain de cause, la requérante se verra également allouer la somme de 500 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée en date du 3 juin 2016 est annulée dans la mesure précisée au considérant 10 ci-dessus.
2. La CPI versera à la requérante une indemnité de 8 000 euros pour tort moral.
3. La CPI versera également à la requérante la somme de 500 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 22 mai 2019, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO    DOLORES M. HANSEN    HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ