

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

S. (n° 2)

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

135^e session

Jugement n° 4616

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie (CCE, ci-après «l'organisation»), formée par M^{me} Y. S. le 2 décembre 2019, la réponse de l'organisation du 14 février 2020, la réplique de la requérante du 11 mai 2020, 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 dans laquelle il a été conclu qu'elle avait harcelé un autre fonctionnaire et par laquelle lui a été infligé un blâme écrit.

Certains des faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement 4615, également prononcé ce jour.

Il suffira de rappeler que, le 15 mars 2019, M. A., un subordonné de la requérante, déposa contre elle une plainte pour harcèlement. Après une tentative de médiation infructueuse, l'affaire fut transmise au Comité consultatif, qui, dans son rapport du 4 avril 2019, conclut que,

lors de nombre des incidents décrits par M. A., l'attitude de la requérante pouvait être considérée comme déplacée et contraire au Code de conduite de la Charte de l'énergie ou aux normes de conduite de la fonction publique internationale communément admises. Le Comité consultatif conclut que ces incidents avaient créé un environnement de travail tel que défini à l'article 25-bis, à savoir un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant, et recommanda que le lieu de travail, les tâches et les objectifs de M. A. soient strictement séparés de ceux de la requérante, et que la structure hiérarchique et les responsabilités en matière d'évaluation soient modifiées, de sorte que M. A. n'ait plus à rendre compte à la requérante et que celle-ci ne l'évalue plus. Le Comité consultatif recommanda également de rappeler par écrit à la requérante qu'elle était tenue de respecter les normes de conduite communément admises et de garantir un environnement de travail harmonieux. Par décision du 11 avril 2019, le Secrétaire général mit en œuvre les recommandations du Comité consultatif.

Peu après, le 15 avril 2019, le Secrétaire général informa la requérante de son intention de lui infliger un blâme écrit pour avoir créé un environnement de travail inapproprié. Il l'invita à présenter des observations par écrit, ce que la requérante fit le 21 avril 2019; elle contesta la conclusion selon laquelle elle aurait exercé une forme quelconque de harcèlement contre M. A. et pria le Secrétaire général de revenir sur son intention de lui infliger la sanction disciplinaire consistant en un blâme écrit. Le 30 avril 2019, le Secrétaire général informa la requérante qu'il maintenait sa décision du 11 avril 2019, dans laquelle il concluait notamment qu'elle avait harcelé M. A., et, le 2 mai 2019, il lui notifia sa décision de lui infliger un blâme écrit pour avoir créé un environnement de travail inapproprié. Le 9 mai 2019, la requérante contesta les décisions des 30 avril et 2 mai 2019 et demanda au Secrétaire général d'annuler le blâme écrit et de retirer de son dossier administratif toute référence au fait qu'elle aurait harcelé M. A. Le 17 mai 2019, le Secrétaire général l'informa qu'il était déterminé à maintenir ces deux décisions. Le 9 juin 2019, la requérante contesta devant le Comité consultatif les décisions du Secrétaire général par lesquelles il concluait qu'elle avait harcelé M. A. et dans lesquelles il lui infligeait un blâme écrit.

Dans son rapport du 4 juillet 2019, estimant que les décisions contestées étaient fondées sur ses recommandations et avaient été prises en consultation avec les dirigeants du Secrétariat et que la sanction disciplinaire consistant en un blâme écrit relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général et avait été prise conformément aux dispositions du Manuel du personnel et au principe de proportionnalité, le Comité consultatif conseilla au Secrétaire général de maintenir ses décisions. Par courriel du 2 septembre 2019, le Secrétaire général fit savoir à la requérante qu'il maintenait ses décisions des 30 avril et 2 mai 2019. Telle est la décision attaquée dans la présente requête.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et les décisions antérieures des 11 et 30 avril 2019, par lesquelles le Secrétaire général a conclu qu'elle avait harcelé M. A., ainsi que la décision du 2 mai 2019, par laquelle le Secrétaire général lui a infligé un blâme écrit. Elle réclame 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, 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.

CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du Secrétaire général du 2 septembre 2019, par laquelle celui-ci a confirmé deux décisions antérieures datées des 30 avril et 2 mai 2019, dans lesquelles il avait, respectivement, conclu que la requérante avait harcelé M. A. et avait infligé à celle-ci un blâme écrit. Elle réclame l'annulation de la décision attaquée et de toutes les décisions antérieures confirmées par cette dernière, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 80 000 euros, ainsi que le remboursement des dépens.

2. La requérante avance un certain nombre de moyens tirés de vices de procédure et de fond.

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

- a) «Violation de l'article 25 du Manuel du personnel»* – Manque d'indépendance et d'impartialité du Comité consultatif»*;
- b) «Violation d[e] [son] droit [...] de se défendre, notamment de [son] droit d'être entendu[e] – Violation d[e] [ses] droits à congé de maladie»*;
- c) «Violation de la disposition 25.1 du Manuel du personnel»*, dès lors que la décision relative à la plainte pour harcèlement et la décision disciplinaire ont été prises sans que les dirigeants du Secrétariat soient dûment consultés.

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

- d) «Violation de l'obligation de motiver toute décision»*;
- e) «Mauvaise application de la définition juridique du "harcèlement" – Erreur d'appréciation manifeste»*;
- f) «Abus de pouvoir»*.

3. Dans sa réplique et ses écritures supplémentaires, la requérante reprend les mêmes arguments que ceux contenus dans sa requête et demande 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 pour harcèlement), 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).

* Traduction du greffe.

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 défenderesse.

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 initiale écrite des faits de la cause, accompagnée de brèves déclarations et répliques. Le Comité peut également demander tout document ou toute information supplémentaire pertinent 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.»*

* Traduction du greffe.

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.
- 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.»*

En ce qui concerne la procédure disciplinaire, la disposition 25.1 se lit comme suit:

«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

* Traduction du greffe.

Statut et du Règlement du personnel, en particulier en ce qui concerne [...] les sanctions disciplinaires.

Les conclusions doivent être consignées par écrit.»*

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 invoque le «[m]anque d'indépendance et d'impartialité du Comité consultatif»* au motif que:

- i) le président du Comité consultatif, M. P., entretenait une relation amicale avec le Secrétaire général et avec M. T., qui avait déposé une plainte pour harcèlement contre elle, ayant conduit à la résiliation de son contrat;
- ii) deux membres du Comité consultatif, à savoir M^{me} C. et M^{me} d. M., étaient visées par l'allégation de harcèlement collectif formulée par la requérante le 13 mai 2019;
- iii) M^{me} C. et M^{me} Nos., membres du Comité consultatif, étaient responsables d'un projet énergétique qui aurait «été à l'origine de la plainte pour harcèlement déposée par M. [A.] contre la [requérante]»*;
- iv) M^{me} Nov., autre membre du Comité consultatif, a participé au «sabotage»* de l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C au sein du Comité du personnel présidé par la requérante et, de surcroît, n'était pas indépendante du Secrétaire général puisque son contrat n'avait pas été résilié lorsqu'elle n'avait plus rempli la condition liée à sa nationalité;
- v) comme le montre le rapport concernant l'audit réalisé en octobre 2019, le président du Comité consultatif aurait dû être nommé par la Conférence, et non par le Secrétaire général, afin de garantir l'indépendance du Comité.

* Traduction du greffe.

C'est à la requérante qu'il incombe d'apporter la preuve d'un parti pris et d'un conflit d'intérêts (voir les jugements 4099, au considérant 11, et 3380, aux considérants 9 et 10), ce qu'elle n'a pas fait.

L'allégation de parti pris formulée à l'encontre du président du Comité consultatif n'est pas établie. La requérante a fourni au Tribunal un document visant à prouver que M. P. était un envoyé spécial du Secrétaire général. Le Tribunal estime sans pertinence le fait que M. P. ait été un envoyé spécial du Secrétaire général puisque cela date de 2013-2014, c'est-à-dire bien avant les faits de l'espèce, et que le statut d'envoyé spécial ne constitue pas en soi un motif de conflit d'intérêts. De même, le Tribunal estime que le fait que M. P. ait «fait campagne»* en faveur de la nomination du Secrétaire général en 2011 est dénué d'intérêt; d'ailleurs, cette dernière allégation n'a pas été prouvée.

La requérante ne fournit pas de preuves documentaires établissant que M. P. a pris part à des événements organisés par M. T., qui avait déposé une plainte formelle pour harcèlement contre elle. En tout état de cause, même si cette allégation était prouvée, ce qui n'est pas le cas, elle serait sans pertinence. En effet, le fait que deux membres du personnel aient participé aux mêmes conférences ne démontre pas en soi que M. P. et M. T. entretenaient une relation amicale.

La requérante avait initialement formulé une allégation de harcèlement collectif de manière informelle dans un courriel du 13 mai 2019, après que deux fonctionnaires l'avaient accusée de harcèlement (M. A. le 15 mars 2019 et M. T. le 21 mai 2019). Ce n'est que plus tard, le 21 juin 2019, que la requérante a déposé une plainte formelle pour harcèlement collectif.

L'allégation de harcèlement, formulée de manière informelle dans le courriel du 13 mai 2019 adressé notamment à M^{me} C. et M^{me} d. M., n'était qu'une étape préliminaire requise par le paragraphe c) de l'article 25-bis avant l'ouverture de la procédure appropriée prévue par le paragraphe d) de l'article 25-bis: une consultation informelle, une médiation ou une plainte auprès du Comité consultatif. Cette allégation n'était étayée par aucune preuve et ne précisait pas le rôle que M^{me} C.

* Traduction du greffe.

et M^{me} d. M. avaient joué dans le prétendu harcèlement collectif. Ce n'est que le 21 juin 2019 que la requérante a saisi le Comité consultatif d'une plainte formelle pour harcèlement collectif, alors que ce dernier avait déjà rendu son rapport du 13 juin 2019 concernant la plainte pour harcèlement déposée par M. T. Le Tribunal observe que, par principe, un membre du personnel accusé de harcèlement ou, plus généralement, de faute ne saurait empêcher l'organe compétent d'enquêter et d'émettre des avis, et ce, en formulant des accusations vagues et informelles de harcèlement ou de faute à l'encontre des membres de cet organe. L'allégation de parti pris, de partialité et de conflit d'intérêts doit être sérieuse, étayée et basée sur des preuves crédibles.

Les autres allégations de conflit d'intérêts concernant M^{me} C., M^{me} Nos. et M^{me} Nov. ne sont pas étayées par des preuves suffisantes. En effet, d'une part, on ne sait absolument pas en quoi le projet énergétique, dont M^{me} C. et M^{me} Nos. étaient responsables, «a été à l'origine de la plainte pour harcèlement déposée par M. [A.]»*. D'autre part, le prétendu «sabotage»* de l'élection n'est pas prouvé et la conduite décrite par la requérante semble plutôt faire partie des «règles du jeu» ordinaires des compétitions électorales. On ne voit pas non plus pourquoi M^{me} Nov. devrait faire preuve de parti pris contre la requérante, puisqu'elle avait bénéficié d'une solution transitoire lui permettant de conserver son emploi jusqu'à ce qu'elle obtienne la nationalité belge.

En ce qui concerne le fait que le président du Comité consultatif ait été nommé par le Secrétaire général et non par la Conférence, le Tribunal relève que, conformément au paragraphe a) de l'article 25, «[l]e Secrétaire général constitue un comité consultatif comprenant un président extérieur au Secrétariat (initialement le Président de la Conférence) [...]»*. Cette disposition autorise le Secrétaire général à nommer le président du Comité consultatif, et seul le premier président du Comité consultatif, conformément à la première version du Manuel du personnel, était *ex lege* le Président de la Conférence. L'analyse contenue dans le rapport sur l'audit international de la Charte de

* Traduction du greffe.

l'énergie, présenté le 4 novembre 2019, concernant la question de savoir qui a compétence pour nommer le président du Comité consultatif afin de mieux garantir l'indépendance du Comité, n'offre qu'une piste pour les nominations à venir et ne remet pas en cause rétroactivement la nomination de l'actuel président. En effet, le rapport d'audit, dans sa partie pertinente, ne contient qu'une recommandation pour l'avenir, libellée comme suit: «[i]l y a lieu de modifier la règle régissant la nomination du président du Comité consultatif. Le président du Comité consultatif doit être nommé par la Conférence afin de donner plus de garanties aux Parties contractantes et aux signataires»*.

7. Le deuxième moyen de la requérante, résumé au point b) du considérant 2 ci-dessus, est sans fondement.

La requérante invoque une violation de ses droits de la défense, notamment de son droit d'être entendue, ainsi qu'une violation de son droit à congé de maladie, dès lors que:

- i) la procédure a été menée et finalisée pendant que la requérante était en congé de maladie et la date prévue pour son audition n'a pas été reportée;
- ii) le Comité consultatif n'a pas interrogé les fonctionnaires mentionnés dans la plainte pour harcèlement déposée par M. A.;
- iii) le Comité consultatif a ignoré le courriel envoyé par M^{me} N., la supérieure hiérarchique de la requérante, dans lequel elle décrit une faute commise précédemment par M. A.;
- iv) le Comité consultatif n'a pas enquêté sur de précédentes allégations de harcèlement formulées contre M. A.

S'agissant de la prétendue violation de ses droits de la défense, le Tribunal relève que la requérante a été informée de la procédure dans le délai imparti (par courriel du 18 mars 2019) et invitée à une audition qui devait se tenir le 27 mars 2019. Le jour même où l'audition était prévue, à savoir le 27 mars 2019, elle a répondu qu'elle était en congé de maladie, mais n'a pas demandé le report de l'audition. En outre, elle

* Traduction du greffe.

a fourni des observations concernant la plainte pour harcèlement dans un courriel du 22 mars, puis dans un autre courriel en date du 26 mars 2019. Le 28 mars 2019, le Comité consultatif a répondu au courriel de la requérante daté du 26 mars 2019 et lui a également envoyé, en pièce jointe, une copie du document que M. A. avait remis au Comité lors de l'audition du 27 mars 2019.

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

La requérante a eu amplement l'occasion de formuler des observations concernant l'affaire en réponse aux deux courriels que le Comité consultatif lui avait adressés les 18 et 28 mars 2019, ce qu'elle a fait dans ses courriels des 22 et 26 mars 2019. Le 27 mars 2019, elle a de nouveau envoyé son courriel du 26 mars 2019. En outre, alors qu'elle aurait pu le faire, elle n'a jamais répondu au courriel du Comité consultatif du 28 mars 2019.

La requérante soutient également que le Comité consultatif n'a pas interrogé les fonctionnaires cités par M. A.

En application de la disposition 25.2 du Manuel du personnel, le Comité consultatif agit avec toute la promptitude possible et, en principe, la procédure devant le Comité est limitée à la présentation initiale écrite des faits de la cause. Le Comité consultatif n'est pas tenu d'entendre des témoins lorsqu'il ne le juge pas nécessaire. Les deux parties, M. A. et la requérante, avaient formulé des observations concernant l'affaire et les faits étaient suffisamment clairs. La requérante aurait pu demander l'audition de témoins, mais elle ne l'a jamais fait. Même dans la présente requête, elle n'explique pas quels témoins il aurait été utile d'interroger et au sujet de quels faits ils auraient été interrogés.

* Traduction du greffe.

Enfin, la requérante affirme que le Comité consultatif a eu tort d'ignorer une déclaration écrite adressée par M^{me} N., sa supérieure hiérarchique, et de ne pas enquêter sur de précédentes allégations de harcèlement formulées contre M. A.

Le Tribunal relève que M^{me} N. a envoyé un courriel au Comité consultatif le 1^{er} avril 2019, après que l'audition du 27 mars 2019 avait eu lieu. Le Comité consultatif n'avait pas sollicité ce courriel et M^{me} N. ne figurait pas sur la liste des témoins des parties. En outre, dans son courriel, M^{me} N. renvoyait à des faits qui dépassaient le cadre de la procédure. Par conséquent, le Comité consultatif a eu raison de ne pas en tenir compte. De surcroît, c'est à bon droit qu'il a refusé d'enquêter sur de précédentes allégations de harcèlement contre M. A. puisqu'elles n'avaient pas été formulées par la requérante et dépassaient donc le cadre de la procédure engagée par M. A.

8. Le troisième moyen de la requérante, résumé au point c) du considérant 2 ci-dessus, est sans fondement. Elle affirme qu'il n'existait aucune trace écrite de la consultation des dirigeants du Secrétariat. Or, les dirigeants du Secrétariat ont bien été consultés conformément à la disposition 25.1, comme en témoignent les conclusions qui ont été consignées par écrit lors de la réunion tenue le 8 avril 2019.

9. Le Tribunal va maintenant examiner les trois moyens avancés par la requérante sur le fond. Dans son premier moyen de fond, mentionné au point d) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation de l'obligation de motiver toute décision»*, la requérante soutient que les décisions prises par le Secrétaire général sur la base de la recommandation du Comité consultatif n'étaient pas motivées.

Ce moyen est dénué de fondement. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal que, lorsque le chef exécutif d'une organisation fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par cet organe lui-même. Ce n'est que lorsqu'il rejette les conclusions et recommandations de

* Traduction du greffe.

l'organe de recours que le chef exécutif d'une organisation est tenu de motiver sa décision (voir les jugements 4307, au considérant 15, et 3994, au considérant 12). Par conséquent, étant donné qu'il a suivi l'avis du Comité consultatif, le Secrétaire général n'était pas tenu de motiver plus avant sa décision.

10. Dans son deuxième moyen de fond, mentionné au point e) 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. A.;
- iii) les preuves recueillies par le Comité consultatif n'étaient pas suffisantes;
- iv) bien que le document de 13 pages fourni par M. A. comporte 50 points, ce dernier y décrit ses sentiments sans fournir aucune preuve;
- v) la requérante était la victime et non l'auteur du harcèlement; elle a été harcelée par M. A. et s'en est plainte, mais en vain;
- vi) M. A. a été promu par le Secrétaire général, au sein de la nouvelle structure de 2020, du grade C au grade A, soit au poste occupé par la requérante avant son licenciement, ce qui prouverait que la plainte déposée par M. A. contre la requérante a été «orchestrée»* pour lui nuire.

Tous les arguments invoqués par la requérante à l'appui du moyen qu'elle tire de l'application d'une définition erronée du harcèlement et de l'insuffisance des preuves sont dénués de fondement. La procédure pour harcèlement suivie par le Comité consultatif est conforme aux articles et dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, et les preuves recueillies satisfont au niveau de preuve requis par le Tribunal; partant, les conclusions du Comité méritent la plus

* Traduction du greffe.

grande déférence (voir les jugements 4488, au considérant 7, et 4180, au considérant 7). Ainsi, le Secrétaire général pouvait légitimement conclure comme il l'a fait dans les circonstances de l'espèce.

Premièrement, le Tribunal a déjà examiné et rejeté le moyen selon lequel le Comité consultatif n'avait pas entendu de témoins, estimant que, compte tenu des circonstances de l'espèce, l'audition de témoins n'était pas nécessaire.

Deuxièmement, les éléments recueillis par le Comité consultatif, pris dans leur ensemble, sont suffisants pour étayer ses conclusions.

La requérante n'avance pas de contre-arguments convaincants.

Selon la définition du harcèlement qui figure dans le Manuel du personnel, le harcèlement s'entend de toute conduite délibérée, qui est raisonnablement perçue comme offensante ou inappropriée par la personne concernée. Dès lors que la conduite de la requérante envers M. A., telle que précisée par ce dernier dans sa plainte et qui, en substance, n'a pas été contredite par l'intéressée, pouvait raisonnablement être perçue comme offensante et/ou inappropriée par toute personne, les déclarations de M. A. ne reflètent pas uniquement ses sentiments personnels.

Les observations écrites de la requérante ont été dûment prises en compte par le Comité consultatif, mais elles n'ont pas suffi à réfuter de manière convaincante les conclusions du Comité et à démontrer que sa conduite ne constituait pas un harcèlement. Même l'argumentation qu'elle développe devant le Tribunal n'est pas étayée par des preuves convaincantes.

Enfin, le fait que, après la résiliation du contrat de la requérante, le poste vacant ait été pourvu par la nomination de M. A. ne prouve pas en soi que la plainte pour harcèlement que celui-ci avait présentée visait à se débarrasser de l'intéressée. En effet, son contrat avait été résilié à la suite d'une autre plainte pour harcèlement, celle déposée par M. T. Il convient de rappeler que la plainte déposée par M. A. a donné lieu à des mesures destinées à imposer une stricte séparation entre M. A. et la requérante sur le lieu de travail, ainsi qu'à une sanction disciplinaire n'impliquant pas un licenciement (un blâme écrit).

11. Dans son troisième moyen de fond, mentionné au point f) 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;
- 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 concernant 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;

* Traduction du greffe.

- ii) la plainte pour harcèlement déposée par M. T., dont l'issue fait l'objet d'une autre requête devant le Tribunal (la première requête de l'intéressée), sur laquelle celui-ci a statué dans un jugement distinct, également prononcé ce jour;
- iii) la plainte pour harcèlement collectif déposée par la requérante, dès lors que son issue n'est pas contestée dans la présente requête. Il y a lieu de rappeler que la requérante s'était d'abord plainte d'être victime 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 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 disciplinaire et dans la décision relative à la plainte pour harcèlement déposée par M. A. 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

* Traduction du greffe.

étapes»* décrites ci-dessus et que les éléments allégués s'inscrivaient tous dans une stratégie visant à se débarrasser d'elle.

12. Les moyens de la requérante étant dénués de fondement, la conclusion tendant à l'annulation de la décision attaquée ainsi que les conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens sont rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

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

* Traduction du greffe.