

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

H. (n^{os} 20 et 21)

c.

OEB

125^e session

Jugement n^o 3968

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la vingtième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} E. H. le 21 juillet 2014 et régularisée le 22 août 2014, la réponse de l'OEB du 7 janvier 2015, la réplique de la requérante du 11 mai, régularisée le 18 mai, la duplique de l'OEB du 21 août 2015, les écritures supplémentaires de la requérante du 12 octobre 2016 et les observations finales de l'OEB du 9 février 2017;

Vu la vingt et unième requête dirigée contre l'OEB, formée par la requérante le 11 septembre 2014 et régularisée le 6 octobre 2014, la réponse de l'OEB du 26 janvier 2015, la réplique de la requérante du 18 mai et la duplique de l'OEB du 21 août 2015;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la décision de lui infliger la sanction disciplinaire de rétrogradation pour faute grave, ainsi que la décision de ne pas ouvrir d'enquête concernant ses allégations de harcèlement institutionnel.

En mai 2012, un fonctionnaire de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, s'est suicidé. Le 5 juin, la section locale de l'Union syndicale de l'Office à Munich (SUEPO) et le comité du personnel de

Munich écrivirent au Président de l'Office pour lui demander qu'une enquête indépendante soit ouverte sur les circonstances au travail qui pourraient avoir contribué au suicide en question. Le 12 juin, la requérante, qui était fonctionnaire et représentante du personnel, fit suivre une copie de cette lettre à 18 personnes inscrites sur une «liste d'envoi» de la SUEPO. Dans le courriel de couverture, elle expliquait que de nombreuses personnes étaient convaincues que le comportement de M. A. — l'ancien chef du défunt — et les «attaques infondées» de l'ancien directeur principal des ressources humaines avaient joué un grand rôle dans le décès de leur collègue. Elle ajoutait que, même si des solutions avaient été trouvées pour régler certains problèmes au sein de la direction principale, il apparaissait que leur collègue n'était pas parvenu à «retrouver son équilibre» et qu'ils «espér[aient] que cette lettre contribuera[it] à l'ouverture d'un débat interne et permettra[it] peut-être d'en tirer quelques enseignements». Le courriel de la requérante fut diffusé à d'autres personnes que celles qui figuraient sur la liste.

Le 21 juin, la chef de cabinet du Vice-président de la Direction générale 4 écrivit à la requérante pour l'informer que ses déclarations récentes avaient créé un certain émoi parmi ses collègues. Elle indiquait que le Vice-président de la Direction générale 4 (VP4) souhaitait s'entretenir avec la requérante et discuter de la voie à suivre. L'entretien eut lieu le lendemain. La requérante et le VP4 convinrent qu'elle écrirait un courriel à tous les destinataires du courriel du 12 juin et trouverait une manière appropriée de retirer ses accusations. Elle le fit le 26 juin, expliquant que son premier courriel visait à alimenter la réflexion et à en tirer des enseignements. Elle ajoutait qu'elle ne voulait pas contribuer à ce qu'elle qualifiait de «culture du blâme». Par lettre du 13 juillet 2012, le VP4 prit note de son courriel, indiquant que, même si des excuses personnelles auraient été plus appropriées, il espérait que le courriel du 26 juin mettrait un point final à cette «série de déclarations». M. A. lut le courriel du 12 juin à son retour de congé, le 25 juin. Il prit ensuite un congé de maladie.

Le 7 décembre 2012, M. A. écrivit au Président pour lui demander «d'engager une procédure au titre des dispositions relatives à la dignité du personnel» du Statut des fonctionnaires de l'Office, au motif que le

courriel du 12 juin 2012 avait porté atteinte à sa dignité. L'Unité d'enquête mena des investigations sur ses allégations conformément aux circulaires n^{os} 341 et 342 et interrogea plusieurs fonctionnaires, dont la requérante. Elle publia son rapport le 23 juillet 2013, concluant que le courriel du 12 juin était humiliant et dégradant pour M. A. et créait un environnement de travail intimidant et hostile. De plus, le courriel avait causé un sérieux préjudice à la santé de M. A. L'Unité d'enquête conclut que la conduite de la requérante constituait un harcèlement au sens de la circulaire n° 341, violait le paragraphe 2 de l'article 3 des Directives relatives à l'utilisation des systèmes de communication électronique, ainsi que le paragraphe 1 de l'article 14 du Statut des fonctionnaires, et était incompatible avec les normes d'intégrité et d'honnêteté attendues d'un fonctionnaire selon le paragraphe 1 de l'article 5 du Statut. Elle recommandait dès lors qu'une procédure disciplinaire soit engagée contre la requérante.

Le 2 août 2013, le Président informa la requérante de sa décision d'engager une procédure disciplinaire en vertu de l'article 100 du Statut des fonctionnaires. L'affaire fut renvoyée à la Commission de discipline qui, après avoir tenu des auditions, publia son rapport le 28 janvier 2014. La commission considéra que, par sa lettre du 13 juillet 2012, le VP4 avait mis un terme définitif à l'affaire. Elle recommanda par conséquent que la procédure disciplinaire ouverte contre la requérante soit close et que la requérante soit remboursée de ses dépens.

Le 25 février 2014, le Président fit savoir à la requérante qu'il avait décidé de lui infliger une sanction disciplinaire, à savoir une rétrogradation au grade A3, échelon 13, avec effet au 1^{er} mars 2014, parce qu'il considérait qu'elle avait commis une faute grave. Il expliquait qu'il ne pouvait pas suivre la recommandation de la Commission de discipline, car celle-ci était entachée d'erreurs de fait et de droit.

La requérante demanda un réexamen de cette décision le 28 février 2014. Par lettre du 25 avril 2014, le Président rejeta sa demande comme étant dénuée de fondement. Conformément aux dispositions applicables, le 21 juillet 2014, la requérante déposa sa vingtième requête devant le Tribunal, attaquant la décision du 25 avril 2014.

Entre-temps, le 20 janvier 2014, la requérante avait écrit au Président pour se plaindre d'un harcèlement institutionnel. Elle soutenait en particulier que l'Unité d'enquête était partielle et que son rapport était vicié par de nombreuses erreurs. Elle demandait que la procédure disciplinaire soit arrêtée ou, à défaut, qu'elle soit suspendue en attendant les résultats d'une enquête qui serait menée par un médiateur externe sur ses allégations.

Sa lettre étant restée sans réponse, le 14 avril 2014, la requérante demanda le réexamen du rejet implicite de sa demande du 20 janvier. Le 13 juin 2014, le Président rejeta la demande de réexamen du 14 avril, au motif qu'elle était irrecevable. Il considérait que les griefs relatifs à la procédure disciplinaire étaient sans objet puisque la requérante avait été informée de la sanction disciplinaire prise à son encontre et qu'elle avait déposé une demande de réexamen de cette décision avant sa demande de réexamen du 14 avril. La décision définitive concernant la procédure disciplinaire lui fut adressée le 25 avril 2014. De plus, comme sa demande tendant à ce qu'une contre-enquête soit menée sur ses allégations de harcèlement institutionnel avait exclusivement trait à l'enquête et à la procédure disciplinaire, le Président considéra que cette demande devait être traitée dans le contexte d'une contestation de la décision prise à l'issue de la demande de réexamen de la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée. Telle est la décision qu'elle attaque dans sa vingt et unième requête.

Dans sa vingtième requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 25 avril 2014, de même que la décision antérieure du Président du 25 février 2014, et d'ordonner à l'OEB de lui verser les traitements et indemnités déduits par suite de sa rétrogradation, à savoir la différence entre les traitements et indemnités qu'elle a perçus à compter du 1^{er} mars 2014 et ceux qu'elle aurait perçus à partir de cette date si elle n'avait pas été rétrogradée du grade A4, échelon 13, au grade A3, échelon 13, ces sommes devant être assorties d'un intérêt au taux de 5 pour cent. Elle réclame une indemnité pour tort moral, ainsi que les dépens afférents tant à la procédure devant le Tribunal qu'à la procédure devant la Commission de discipline.

Dans sa vingt et unième requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 13 juin 2014 et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral et matériel. Elle réclame les dépens (y compris les frais de traduction) tant pour la procédure devant le Tribunal que pour la procédure interne.

L'OEB demande au Tribunal de rejeter la vingtième requête comme dénuée de fondement. Elle demande également au Tribunal de rejeter la vingt et unième requête comme irrecevable au motif que cette requête reprend les griefs exposés par la requérante dans sa vingtième requête et qu'elle n'est pas dirigée contre une décision définitive. À titre subsidiaire, l'OEB soutient que la vingt et unième requête est dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le 12 juin 2012, la requérante a adressé à 18 personnes inscrites sur une liste d'envoi de la SUEPO copie d'une lettre que la section de Munich de la SUEPO et le comité du personnel de Munich avaient adressée au Président le 5 juin 2012 (lui demandant qu'une enquête indépendante soit ouverte sur les circonstances au travail qui pourraient avoir contribué au suicide d'un fonctionnaire de l'OEB en mai 2012), sous couvert d'un courriel de sa main. Dans ce courriel de couverture, elle indiquait notamment ce qui suit :

«[...] la plupart d'entre nous sont convaincus que le comportement du chef (précédent) du [fonctionnaire décédé] et les attaques infondées du PD4.3 (qui ont culminé en une procédure disciplinaire) ont joué un grand rôle dans son décès. [...] Officiellement, l'Office niera bien sûr toute responsabilité. Mais nous espérons que cette lettre contribuera à l'ouverture d'un débat interne et permettra peut-être d'en tirer quelques enseignements.»*

Le courriel a été diffusé à d'autres personnes que les 18 destinataires inscrits sur la liste et est parvenu à un nombre inconnu de fonctionnaires, dont les deux anciens chefs (en particulier M. A.) du fonctionnaire décédé.

* Traduction du greffe.

2. Dans un courriel du 21 juin 2012, la chef de cabinet du VP4 a fait savoir à la requérante que ses «récentes déclarations publiques [avaient] créé un certain émoi parmi ses collègues, les administrateurs visés et les membres du personnel» et que le VP4 aimerait la rencontrer «pour discuter avec [elle] de la voie à suivre et de la manière d'éviter toute escalade».

3. Le 26 juin 2012, la requérante a envoyé un autre courriel aux personnes inscrites sur la même liste d'envoi après avoir eu un entretien, le 22 juin 2012, avec le VP4 et sa chef de cabinet, au cours duquel il lui a été signifié que son courriel du 12 juin était diffamatoire, qu'il portait atteinte à la réputation des administrateurs concernés et qu'il risquait de faire naître des conflits sociaux et de contribuer à la détérioration des conditions de travail à l'Office. Le courriel du 26 juin se lisait comme suit :

«Il apparaît que le courriel ci-dessous a été diffusé à d'autres personnes que celles auxquelles il était destiné, compliquant encore une situation déjà difficile.

Nous sommes pour la plupart d'accord pour dire qu'il existe à l'Office une "culture du blâme". Les problèmes sont souvent analysés dans la perspective du blâme et de la sanction, plutôt que celle d'une solution. Je ne souhaite pas contribuer à cette culture.

Comme indiqué dans le courriel ci-dessous, la lettre jointe avait pour objectif de nourrir la réflexion de tous, dans l'espoir que des enseignements pourraient en être tirés.

À cet égard, mes propos qui visaient deux personnes étaient déplacés et contre-productifs.

Je le regrette.»*

4. Le VP4 a écrit à la requérante le 13 juillet 2012, se référant à l'entretien qu'ils avaient eu et précisant notamment ce qui suit :

«Le soutien et l'engagement que vous avez manifestés envers notre collègue décédé me font comprendre que son décès vous a particulièrement touchée. Je vous ai expliqué que, même dans ces circonstances, votre comportement demeure inacceptable. Toutefois, afin de ne pas envenimer une situation déjà

* Traduction du greffe.

difficile, je tenais à éviter toute escalade et nous sommes convenus que vous deviez trouver une manière appropriée de retirer vos accusations.

C'est pourquoi vous avez adressé un courriel le 26 juin 2012 au même groupe de personnes pour vous excuser de votre premier courriel, qualifiant vos agissements de "déplacés et contre-productifs". Même si des excuses personnelles aux personnes visées auraient été plus appropriées, j'en prends note et j'espère que cela mettra un terme à cette série de déclarations qui, vu les circonstances, étaient malvenues.»*

5. À son retour de congé le 25 juin 2012, après avoir pris connaissance du courriel du 12 juin, M. A. a envoyé aux membres de son département et à son supérieur hiérarchique un courriel qui se lisait comme suit :

«Chers collègues, j'ai repris aujourd'hui le travail après un congé et j'ai entendu de plusieurs sources que des informations écrites et verbales circulaient dans l'Office, me rendant, dans une large mesure, personnellement responsable du décès [du fonctionnaire en question].

De ma vie, je n'ai jamais vu de campagne de dénigrement aussi méprisante que celle-ci.

Je suis complètement sous le choc et me sens incroyablement triste et vide.

Je compte intenter une action contre ces propos diffamatoires et malveillants.

Je suis moi aussi protégé par les dispositions de l'OEB relatives à la dignité du personnel et, en tant que citoyen de l'Union européenne, par la Déclaration des droits de l'homme.»*

Il a ensuite pris un congé de maladie et, après plus d'un an d'absence, une commission médicale a constaté son invalidité. Il n'a jamais repris ses fonctions.

6. Le 7 décembre 2012, M. A. a écrit au Président pour lui demander «d'engager une procédure» contre la requérante en vertu des dispositions du Statut des fonctionnaires relatives à la dignité du personnel, au motif que le courriel de la requérante du 12 juin 2012 avait «bafoué [sa] dignité de fonctionnaire de l'OEB et d'être humain»*.

* Traduction du greffe.

7. Dans son rapport daté du 23 juillet 2013, l'Unité d'enquête a conclu que la requérante avait «intentionnellement envoyé à un certain nombre de personnes un message qui visait à humilier et à rabaisser M. [A.] et qu'une telle conduite avait perturbé M. [A.], lui causant de graves problèmes de santé, et avait contribué en outre à créer un environnement de travail intimidant, hostile et blessant». L'Unité d'enquête a considéré que la conduite de la requérante était constitutive de harcèlement à l'encontre de M. A. au sens de la circulaire n° 341, violait le paragraphe 2 de l'article 3 des Directives relatives à l'utilisation des systèmes de communication électronique, ainsi que le paragraphe 1 de l'article 14 du Statut des fonctionnaires, et était incompatible avec les normes d'intégrité et d'honnêteté attendues d'un fonctionnaire selon le paragraphe 1 de l'article 5 du Statut. L'Unité d'enquête a par conséquent recommandé ce qui suit :

«87. L'unité d'enquête a établi que les accusations de harcèlement portées contre [la requérante] sont fondées et prouvées. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 16 de la circulaire n° 341, une décision du Président est nécessaire pour confirmer si ces allégations sont ou non fondées.

88. Bien qu'aucune sanction disciplinaire immédiate n'ait été prise contre [la requérante] (à la suite de la lettre du VP4 du 13.07.12 qui visait à apaiser les tensions et a été envoyée avant que les effets préjudiciables du courriel adressé par [la requérante] le 12.06.2013 [*sic*] ne soient apparus dans toute leur gravité), l'unité d'enquête recommande l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de [la requérante], conformément à l'article 100 du Statut des fonctionnaires.

89. De plus, il est recommandé que [la requérante] et d'autres membres du personnel, qui se trouveraient dans des circonstances semblables à l'avenir, soient encouragés à participer à des activités d'encadrement qui les aideraient à faire face à la détresse émotionnelle causée par le suicide d'un collègue.

90. L'affaire est donc soumise au Président pour décision et examen des mesures recommandées et de la procédure disciplinaire, conformément au paragraphe 1 de l'article 16 de la circulaire n° 341.»*

8. Le Président a informé la requérante, par lettre du 2 août 2013, qu'il avait décidé de faire siennes les conclusions de l'Unité d'enquête et d'engager une procédure disciplinaire. Dans son rapport daté du

* Traduction du greffe.

28 janvier 2014, la Commission de discipline a recommandé que le Président mette fin à la procédure disciplinaire et ordonne le remboursement à la requérante de ses dépens. La commission fondait sa décision sur les motifs suivants : a) la définition du harcèlement dans la circulaire n° 341 (article 10) ne s'appliquait pas en l'espèce, car les dispositions de fond de la circulaire n° 286 étaient en vigueur à l'époque des faits et auraient donc dû être appliquées; b) le paragraphe 3 de l'article 93 du Statut des fonctionnaires dispose qu'«[u]ne même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire» et la lettre du VP4 en date du 13 juillet 2012 constituait une «déclaration sans équivoque du vice-président chargé des ressources humaines selon laquelle l'enquête et l'examen de l'opportunité de prendre une mesure disciplinaire autre que la désapprobation écrite de la conduite de l'intéressée exprimée dans la même lettre étaient définitivement clos»; c) la maladie persistante de M. A. ne justifiait pas qu'une enquête soit rouverte contre la requérante et la plainte pour harcèlement déposée par M. A. contre la requérante ne devrait pas servir à justifier la réouverture d'une procédure. La Commission de discipline ajoutait d'autres considérations, à savoir que la requérante, «agissant en sa qualité de membre du comité exécutif de la SUEPO», avait fait part aux personnes inscrites sur la liste d'envoi d'une lecture de la situation qui était largement partagée par les membres de ce comité et ceux du comité du personnel, aux fins de favoriser la tenue d'un débat interne et non pour lancer une accusation personnelle contre M. A.; de ce fait, sa remarque relevait du droit à la liberté d'expression prévu par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme; que la requérante ne pouvait pas prévoir que le courriel serait diffusé à d'autres personnes que les destinataires inscrits sur la liste d'envoi; et que la Commission de discipline avait du mal à croire que le courriel soit la seule raison de la maladie de M. A.

9. Par lettre du 25 février 2014, le Président a fait part à la requérante de la conclusion à laquelle il était parvenu, à savoir qu'elle avait failli aux obligations qui lui incombait en vertu du Statut des fonctionnaires, commettant ainsi une faute grave, et qu'elle avait violé les règles applicables aux communications électroniques. À titre de

circonstances aggravantes, il notait son «refus persistant et catégorique de présenter des excuses à M. A., en dépit du fait qu'[elle] avait reconnu l'effet que tout cela avait eu sur sa dignité et sa réputation et des recommandations répétées du médecin du travail»; qu'elle avait semblé porter, publiquement et sans se soucier des conséquences, de très graves accusations contre une personne qu'elle connaissait à peine et à qui elle n'avait pas donné la chance de se défendre; que son «ancienneté à l'Office, ainsi que [sa] participation directe, en qualité de représentante du personnel, à des groupes de travail sur la résolution des conflits, au comité pour la santé, la sécurité, l'ergonomie et les conditions de travail, à la Commission de discipline, aux comités, central et local, du personnel» conduisait l'Office à attendre d'elle «une sensibilité et une sollicitude beaucoup plus grandes à l'égard de [ses] collègues». Il avait par conséquent décidé, «après un examen approfondi de l'ensemble du dossier», d'infliger la sanction disciplinaire consistant à la rétrograder au grade A3, échelon 13, en application de l'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article 93 du Statut des fonctionnaires, avec effet au 1^{er} mars 2014.

10. Pour justifier sa décision, le Président a écrit ce qui suit : «J'ai soigneusement évalué la recommandation de la Commission de discipline et j'ai le regret de conclure que de nombreux aspects de la procédure qu'elle a suivie, de même que ses conclusions et recommandations, sont sujets à caution.»^{*} Il estimait que la Commission de discipline avait commis des erreurs de fait et de droit et s'était ainsi manifestement trompée dans son évaluation. S'agissant de la procédure, il s'élevait contre le fait que «le tirage au sort [pour déterminer la composition de la Commission de discipline] a eu lieu en la présence d'une seule des parties (la harceuse présumée, c'est-à-dire en l'absence de représentants de l'Office) et [qu']une première audition a été organisée par le Président hors des délais prescrits»^{*}, et que «l'audition n'a pas été enregistrée, contrairement à une pratique bien établie»^{*}. S'agissant des conclusions et des recommandations de la Commission de discipline, le Président a estimé que celle-ci n'avait fait aucun cas du rapport de l'Unité d'enquête concernant la véracité et la gravité des faits incriminés

^{*} Traduction du greffe.

et que la requérante avait reconnu qu'il «fallait s'attendre» à ce que «M. A. se sente profondément blessé» et qu'elle avait donc agi en connaissance de cause. Le Président a maintenu sa position selon laquelle l'Unité d'enquête avait eu raison de qualifier les faits en question de harcèlement au sens des circulaires n^{os} 341 et 342, et que ces faits relevaient de toute façon du paragraphe 1 de l'article 93 du Statut des fonctionnaires (selon lequel «[t]out manquement aux obligations auxquelles le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire est tenu, au titre du présent statut, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire»). Le Président ne s'est pas rallié à l'avis de la Commission de discipline selon lequel le VP4 avait suspendu la procédure disciplinaire. Il a indiqué notamment que «[s]eule l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de l'ouverture d'une procédure disciplinaire. Aucune procédure n'ayant jamais été ouverte par le VP4, on ne saurait suivre le raisonnement de la commission concernant la suspension alléguée. À peine une semaine après le courriel [de la requérante], le VP4 n'avait ni enquêté sur l'affaire ni entendu les victimes de la faute [de la requérante], ni pris des informations sur d'autres aspects qui pourraient avoir été déterminants pour l'affaire.» Le Président a aussi répondu aux «autres considérations» de la Commission de discipline, notant que le courriel blessant avait été écrit par la requérante et que celle-ci n'avait pris aucune mesure pour s'assurer de sa confidentialité. Il relevait également que la Commission de discipline avait eu tort de présenter la requérante comme membre de l'Union syndicale ou comme représentante du personnel, puisqu'elle n'était ni l'une ni l'autre à l'époque des faits, faisant observer, en tout état de cause, que la liberté de parole n'autorise pas les représentants du personnel ou les membres du syndicat à porter, en toute impunité, gravement atteinte à la dignité et à la réputation d'autrui. Enfin, il indiquait que la Commission de discipline avait agi *ultra vires* en contestant, «sans preuve à l'appui et sans demander de contre-expertise, les conclusions du médecin du travail sur le lien entre la longue et grave maladie de M. A. et la conduite de [la requérante]».

11. La requérante a demandé le réexamen de cette décision le 28 février 2014, sans toutefois indiquer les motifs sur lesquels elle se fondait, si ce n'est en renvoyant au rapport de la Commission de discipline («P1. voir la recommandation unanime de la Commission de discipline»). Le Président a rejeté sa demande comme dénuée de fondement et a communiqué cette décision à la requérante par lettre du 25 avril 2014. Dans sa justification, il faisait notamment observer que la requérante n'avait avancé aucun argument pour étayer sa demande d'annulation de la décision contestée et n'avait pas non plus étayé son affirmation selon laquelle la décision était viciée par un détournement de pouvoir. Il réitérait sa conclusion selon laquelle la communication du VP4 datée du 13 juillet 2012 n'empêchait pas l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

12. La requérante a déposé sa vingtième requête le 21 juillet 2014 contre la décision du Président datée du 25 avril 2014 rejetant comme non fondée sa demande de réexamen de la décision de la rétrograder au grade A3, échelon 13, à la suite d'une procédure disciplinaire.

13. La requérante fait valoir les moyens suivants à l'appui de sa requête :

- a) l'avis de la Commission de discipline était correct et se fondait sur une analyse approfondie et équitable des faits, la critique de ses conclusions formulée par le Président étant dès lors dénuée de fondement;
- b) l'OEB a attendu l'entrée en vigueur de la circulaire n° 341 de manière à pouvoir appliquer la nouvelle définition du harcèlement à la requérante, ce qui a constitué une violation des principes de la sécurité juridique et de la non-rétroactivité;
- c) le VP4 disposait d'une délégation de pouvoir pour ouvrir une procédure disciplinaire et avait de toute évidence décidé de ne pas engager une telle procédure après avoir examiné tous les aspects de l'affaire;

- d) l'Unité d'enquête avait mal évalué la situation, faussé des faits importants dans son rapport et omis de prendre en considération des preuves produites par la requérante;
- e) le fait que le Président n'avait pas tenu compte de l'état émotionnel de la requérante comme circonstance atténuante dénotait de la malveillance et de la mauvaise foi de sa part;
- f) c'est parce que «[M^{me} B.] et [M^{me} S.] avaient diffusé le courriel à des personnes autres que les destinataires prévus qu'un préjudice avait été causé à [M. A.]»;
- g) le courriel ne contenait rien qui puisse porter atteinte à la dignité ou à l'honneur de M. A.;
- h) l'allégation selon laquelle la maladie de M. A. était causée uniquement par le courriel de la requérante est évidemment absurde;
- i) le Président n'a pas respecté «les normes raisonnables d'administration de la preuve»;
- j) la sanction disciplinaire était disproportionnée au regard de la faute alléguée;
- k) le Président a tiré des conclusions manifestement erronées des pièces qui étaient à sa disposition, a commis un détournement de pouvoir et a agi avec malveillance et mauvaise foi.

14. La requérante a déposé sa vingt et unième requête le 11 septembre 2014 contre la décision du Président en date du 13 juin 2014 rejetant sa demande de réexamen du 14 avril 2014 (du rejet implicite par le VP4 de ses demandes du 20 janvier 2014) au motif qu'elle était irrecevable. Sous le titre «Justification», le Président a écrit que la requérante n'avait présenté aucun argument à l'appui de sa demande, se contentant de renvoyer à la lettre de son avocat du 20 janvier 2014, dans laquelle ce dernier demandait qu'il soit mis fin à la procédure disciplinaire ou, à défaut, qu'un médiateur externe soit chargé de l'enquête. Le Président indiquait que la demande de la requérante était sans objet, parce qu'on lui avait déjà notifié, avant le dépôt sa demande de réexamen, la sanction disciplinaire prise à son encontre à la suite de la conclusion de la procédure disciplinaire et

que sa demande portait en fait sur le réexamen de cette sanction disciplinaire. Il poursuivait en faisant observer que «les griefs et arguments soulevés dans la lettre du 20 janvier 2014, y compris la demande d'une contre-enquête, invoquant en particulier un harcèlement institutionnel, concernent exclusivement l'enquête et la procédure disciplinaire. En tant que tels, ils ne doivent être traités que dans le cadre d'une procédure ultérieure, c'est-à-dire lorsque l'intéressée contestera la décision qui sera prise quant à l'issue de sa demande de réexamen de la sanction disciplinaire infligée. En fait, l'intéressée ne saurait provoquer artificiellement une procédure distincte et parallèle en demandant une contre-enquête.» Sous le titre «Voies de recours», il écrivait : «[c]ette décision peut être contestée au moment où sera contestée la décision qui sera prise quant à l'issue de la demande de réexamen 2014-0042 moyennant une requête auprès du Tribunal administratif». Au lieu de cela, la requérante a déposé une requête distincte (sa vingt et unième) directement auprès du Tribunal.

15. Les moyens sur lesquels se fonde sa vingt et unième requête sont les suivants :

- a) le Président a dérogé à l'exigence d'un recours interne dans sa décision du 13 juin 2014;
- b) elle conteste la décision de rejeter sa demande tendant à ce qu'un médiateur enquête sur son allégation de harcèlement institutionnel, qui doit être soulevée séparément de sa contestation à l'issue de la procédure disciplinaire (qui fait l'objet de sa vingtième requête);
- c) l'OEB a enfreint les procédures applicables en rouvrant une affaire qui avait été classée;
- d) ses allégations relatives à l'existence d'un harcèlement institutionnel n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi, ce qui a porté atteinte à son droit à une procédure régulière;
- e) ce n'est que lorsqu'elle a reçu le rapport de l'Unité d'enquête qu'elle a pris conscience des irrégularités dont était entachée l'enquête et du caractère partial et malveillant des déclarations faites par de hauts responsables;

- f) l'Unité d'enquête a commis de nombreuses erreurs qui sont constitutives de harcèlement institutionnel;
- g) l'OEB continue de lui faire subir des mesures hostiles telles qu'une réaffectation;
- h) la liberté d'expression et la liberté d'association du personnel sont menacées.

16. L'OEB fait valoir que la vingt et unième requête de la requérante est irrecevable, au motif que, sous couvert de se plaindre d'un harcèlement institutionnel, celle-ci conteste principalement les aspects de l'enquête et de la procédure disciplinaire qu'elle a déjà contestés dans sa vingtième requête; sa requête serait donc irrecevable au motif qu'elle est fondée sur les mêmes faits et conteste les mêmes aspects de la décision que sa vingtième requête. À titre subsidiaire, l'OEB note que, si le Tribunal devait considérer que la vingt et unième requête attaque une décision distincte et contestable (celle qui porte sur le harcèlement institutionnel), cette requête serait alors irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, étant donné que la décision du 13 juin 2014 ne saurait être interprétée comme ayant supprimé l'exigence d'un recours interne. Elle indiquait expressément que la décision était liée à la procédure disciplinaire et qu'elle «p[ourrai]t être contestée **au moment où sera[it] contestée la décision qui sera[it] prise quant à l'issue de la demande de réexamen 2014-0042** moyennant une requête auprès du Tribunal administratif» (caractères gras ajoutés). Si la requérante souhaitait continuer à la contester dans le cadre d'une requête distincte pour harcèlement, elle devait alors former un recours interne, après le rejet de sa demande de réexamen, conformément aux dispositions de l'article 109 du Statut des fonctionnaires.

17. Les deux requêtes trouvant leur origine dans les mêmes faits, le Tribunal estime qu'il convient de les joindre et de statuer à leur sujet par un seul et même jugement.

18. La vingt et unième requête de la requérante est irrecevable dans son intégralité et doit donc être rejetée. La requérante conteste les décisions du Président de ne pas diligenter une enquête sur ses allégations de harcèlement institutionnel et de rouvrir une affaire classée ayant trait à son courriel du 12 juin 2012. Le premier grief est irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, étant donné que le rejet implicite de sa demande ne constitue pas une décision définitive au sens du paragraphe 5 de l'article 109 du Statut des fonctionnaires. Les griefs concernant l'enquête et la procédure disciplinaire sont irrecevables en ce que les actes attaqués ne constituent pas des décisions définitives, mais sont de simples étapes d'une procédure ayant mené à la sanction disciplinaire que la requérante attaque dans sa vingtième requête.

19. La vingtième requête de la requérante est dénuée de fondement. Il ressort d'une jurisprudence constante que «[l]e chef exécutif d'une organisation internationale n'est pas tenu de suivre une recommandation émanant d'un organe de recours interne quel qu'il soit, ni d'adopter le raisonnement suivi par cet organe. Cependant, un chef exécutif qui ne suit pas une recommandation d'un tel organe doit expliquer pourquoi il s'en est écarté et motiver la décision à laquelle il est effectivement parvenu» (voir le jugement 3862, au considérant 20) (voir aussi les jugements 3208, aux considérants 10 et 11, 3727, au considérant 9, et la jurisprudence citée). En l'espèce, le Président a explicité les raisons pour lesquelles il s'est écarté des recommandations de la Commission de discipline.

20. C'est à juste titre que le Président a modifié la qualification de la conduite de la requérante en indiquant que, «[q]uoi qu'il en soit, il est incontestable que les faits en question relèvent du paragraphe 1 de l'article 93 [du Statut des fonctionnaires], selon lequel "[t]out manquement aux obligations auxquelles le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire est tenu, au titre du présent statut, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire". En effet, adresser en toute connaissance de cause à un grand groupe de personnes un courriel contenant des accusations susceptibles de porter gravement

atteinte au nom et à la réputation d'un fonctionnaire constitue un tel manquement.» De plus, dans la conclusion de la décision du 25 février 2014, le Président ne s'est aucunement référé à un «harcèlement» en décidant «qu'il [était] prouvé au-delà de tout doute raisonnable que [la requérante] a[vait] failli à [ses] obligations prévues par le Statut des fonctionnaires et que [son] comportement constitu[ait] une faute grave au sens des dispositions applicables ainsi qu'au regard des principes généraux reconnus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Il constitu[ait] aussi une violation des règles applicables aux communications électroniques (Communiqué 10).»*

21. S'agissant de la question de l'entretien du 22 juin 2012 avec le VP4 et la lettre que celui-ci avait adressée à la requérante à la suite de cet entretien, le Président a correctement déterminé qu'aucune enquête officielle ou procédure disciplinaire n'avait été ouverte par le VP4. Cet entretien et la lettre de suivi du VP4 n'étaient que de simples tentatives de dédramatiser une situation difficile qui avait perturbé l'atmosphère sur le lieu de travail à la suite de la diffusion du courriel du 12 juin. Le VP4 n'a pris aucune des mesures formelles qui sont exigées dans le cadre des enquêtes et des procédures disciplinaires.

22. L'article 93 du Statut des fonctionnaires, intitulé «Sanctions disciplinaires», se lit comme suit :

- «(1) Tout manquement aux obligations auxquelles le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire est tenu, au titre du présent statut, commis volontairement ou par négligence, l'expose à une sanction disciplinaire.
- (2) Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :
 - a) l'avertissement écrit ;
 - b) le blâme ;
 - c) la suspension temporaire de l'avancement d'échelon ;
 - d) l'abaissement d'échelon ;
 - e) la rétrogradation ;

* Traduction du greffe.

- f) [...] la révocation assortie, le cas échéant, d'une réduction de l'allocation de départ visée à l'article 11 des règlements de pensions, ou de la pension d'ancienneté, ainsi que de la fraction de la rémunération due résultant de la participation, le cas échéant, au plan d'épargne salariale. Cette réduction ne peut toutefois excéder le tiers de la somme visée ni, en ce qui concerne la pension, ramener cette dernière à un montant inférieur au minimum prévu à l'article 10, paragraphe 3 des règlements de pensions.
- (3) Une même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire.
- (4) La procédure disciplinaire est engagée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, le cas échéant sur rapport du supérieur hiérarchique du fonctionnaire concerné.
- (5) La procédure en matière disciplinaire est écrite. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le fonctionnaire n'ait eu connaissance des faits qui lui sont reprochés et ait été préalablement entendu. Le fonctionnaire peut se faire assister par un défenseur de son choix.»

L'article 94 du Statut, intitulé «Consultation de la commission de discipline», prévoit ce qui suit :

- «(1) L'autorité investie du pouvoir de nomination peut prononcer l'avertissement par écrit et le blâme, sans consultation de la commission de discipline, sur proposition du supérieur hiérarchique du fonctionnaire ou de sa propre initiative. L'intéressé est préalablement entendu.
- (2) Les autres sanctions sont infligées par l'autorité investie du pouvoir de nomination après accomplissement de la procédure disciplinaire.»

23. Au vu du libellé des articles 93 et 94 (cités ci-dessus), il est clair que l'entretien avec le VP4 et la lettre de suivi de ce dernier ne sauraient être considérés comme une procédure disciplinaire officielle, car la requérante n'a pas été informée, lors de l'entretien (ni même avant), de la nature disciplinaire de celui-ci ni de la possibilité pour elle de se faire assister (paragraphe 5 de l'article 93). Il convient aussi de noter qu'au moment de l'entretien M. A. n'était pas encore rentré de congé et n'avait pas encore pris connaissance du courriel du 12 juin. La conversation entre la requérante et le VP4 ne constituait pas une occasion de plaider sa cause («*opportunity to state [her] case*») puisqu'on lui avait pas donné le temps de se préparer sur la base d'accusations

connues. Aucune des sanctions disciplinaires énoncées au paragraphe 2 de l'article 93 du Statut des fonctionnaires n'a été infligée. Le courriel ne constituait pas un avertissement, puisqu'il ne contenait aucune référence expresse (ni même implicite) à une mise en garde, et ne constituait pas un blâme pour la même raison. Étant donné qu'aucune des sanctions disciplinaires prévues au paragraphe 2 de l'article 93 n'a été infligée, la Commission de discipline (de même que la requérante) ne saurait raisonnablement soutenir que l'ouverture d'une enquête pour harcèlement au moment de la réception des allégations formulées par M. A. revenait à appliquer plus d'une sanction disciplinaire pour la même faute. En vertu du paragraphe 1 de l'article 94, seul le Président aurait le droit de prononcer un avertissement ou un blâme sans consulter la Commission de discipline. Cette disposition ne fait nulle mention d'une délégation de pouvoir. Contrairement à ce qui s'est passé dans le cadre des mesures administratives officieuses prises par le VP4 qui sont décrites plus haut, la requérante a été expressément informée par la lettre du Président datée du 2 août 2013 que, conformément à l'avis de l'Unité d'enquête, une procédure disciplinaire était ouverte à son encontre. Dans son rapport du 23 juillet 2013, l'Unité d'enquête a considéré que les allégations de harcèlement étaient fondées et que la conduite de la requérante était contraire aux dispositions du Statut des fonctionnaires; elle a conclu que sa conduite était constitutive d'une faute. De plus, le Tribunal relève que le VP4 ne s'est pas entretenu avec M. A. au sujet du courriel ni de l'effet qu'il avait eu sur l'intéressé. Le VP4 n'avait alors pas connaissance de l'état de santé de M. A., cette information ne lui ayant été envoyée que le 27 juillet 2012. Cela ôte tout crédit à l'affirmation selon laquelle le VP4 avait mené sa propre enquête. En conclusion, le Président a agi correctement en renvoyant la plainte pour harcèlement déposée par M. A. à l'Unité d'enquête pour investigation.

24. La requérante fait valoir que l'Unité d'enquête a mal évalué la situation, déformé des faits importants dans son rapport et omis de prendre en considération des éléments de preuve qu'elle avait produits. Elle soutient également que c'est le fait que M^{me} B. et M^{me} S. aient envoyé le courriel à des personnes autres que celles figurant sur la liste

d'envoi qui a causé un préjudice à M. A., et que le courriel du 12 juin ne contenait rien qui soit susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'honneur de M. A. Aucune preuve convaincante n'a été fournie au Tribunal de ce que l'Unité d'enquête aurait mal évalué la situation, déformé des faits importants ou omis de prendre en considération certains éléments de preuve. L'Unité d'enquête avait pour mandat de vérifier les allégations formulées par M. A. à l'encontre de la requérante au sujet de son courriel du 12 juin. L'Unité d'enquête n'a pas procédé à une enquête approfondie sur la relation de travail entre M. A. et le fonctionnaire décédé, mais elle a demandé aux témoins des informations à ce propos, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. L'Unité d'enquête a appliqué à juste titre les dispositions procédurales des circulaires n^{os} 341 et 342, qui étaient en vigueur à l'époque des faits, mais a commis l'erreur d'appliquer les dispositions de fond rétroactivement. Cette erreur a été corrigée par le Président. Le Tribunal relève que la requérante méconnaît la nature de la faute qu'elle a commise. Même si le courriel n'avait pas été diffusé à des personnes autres que celles figurant sur la liste d'envoi originale, il n'en aurait pas moins porté atteinte à la dignité de M. A., justifiant la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. L'argument de la requérante selon lequel le courriel du 12 juin ne contenait rien de blessant est contredit par le fait qu'elle a admis avoir eu conscience de ce que M. A. «se [sentirait] profondément blessé» par sa déclaration. Le Président a considéré que ce fait ainsi que son refus de s'excuser auprès de M. A. constituaient des circonstances aggravantes qui prévalaient sur la circonstance atténuante de l'état émotionnel dans lequel elle se trouvait.

25. Le moyen de la requérante selon lequel il est absurde d'établir un lien entre ses actes et la maladie de M. A. est dénué de fondement. Le lien entre le courriel du 12 juin de la requérante et la grave maladie de M. A. est prouvé par la connexion temporelle entre les deux événements ainsi que par l'avis du médecin du travail.

26. Le Tribunal conclut que la requérante a agi de manière inconsiderée, vu la nature très sensible du sujet, alors qu'elle était consciente que sa déclaration serait, selon toute probabilité, extrêmement

préjudiciable à d'autres fonctionnaires, perturberait ses collègues et compromettrait l'environnement de travail. Le Tribunal relève que les actes de la requérante étaient graves et fautifs et ne sauraient être justifiés par de prétendues bonnes intentions.

27. Compte tenu de ce qui précède, et eu égard au pouvoir d'appréciation conféré à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et, en particulier, au refus de la requérante de présenter ses excuses à M. A. et aux graves conséquences que sa conduite a eues sur l'état de santé de ce dernier, le Tribunal considère que la sanction disciplinaire contestée n'est pas disproportionnée et que la vingtième requête de la requérante doit elle aussi être rejetée (voir le jugement 3640, au considérant 29).

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ