

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

N. (n° 2)

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

135^e session

Jugement n° 4613

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} M. N. le 17 décembre 2019, la réponse de l'organisation du 2 avril 2020, la réplique de la requérante du 30 juin 2020 et la duplique de l'organisation du 31 août 2020;

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

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

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

La requérante conteste la décision de mettre fin à son engagement.

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

Le 1^{er} juin 2019, la requérante envoya à un nombre restreint de personnes, y compris des délégués, un document qu'elle avait rédigé, intitulé «Rapport sur les dysfonctionnements du Secrétariat de la Charte

de l'énergie»* (ci-après le «Rapport»), soulignant qu'il s'agissait d'un document confidentiel. Ayant été informé par un journaliste, M. S., que la requérante avait préparé ce Rapport], le Secrétaire général adressa à l'intéressée une note le 6 juin 2019. Il relevait que le Rapport contenait des informations confidentielles et personnelles et visait délibérément à lui nuire ainsi qu'à nuire à d'autres collègues du Secrétariat, et qu'elle l'avait probablement communiqué à «d'autres personnes externes»*. Par conséquent, il considérait que son comportement constituait une faute grave, incompatible en soi avec la poursuite de l'exercice de ses fonctions, et suspendait la requérante de ses fonctions avec effet immédiat. Le même jour, le Secrétaire général demanda l'avis du Comité consultatif concernant son intention de mettre fin à l'engagement de la requérante pour services ne donnant pas satisfaction et manquements graves et répétés aux devoirs et obligations dont elle devait s'acquitter. Il soulignait qu'en avril et mai 2019 elle avait déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires pour violation du devoir d'impartialité, d'objectivité et de réserve, et s'était vu infliger un avertissement et un blâme écrits. Le lendemain, le Rapport rédigé par la requérante fut publié sur un site Web public avec un article de presse.

Le 10 juin 2019, la requérante demanda au Secrétaire général de retirer la décision de suspension. Celui-ci rejeta sa demande deux jours plus tard, indiquant que son Rapport n'avait pas été envoyé conformément aux règles applicables et avait été distribué «à certaines délégations»*, ce qui constituait une autre violation grave des règles applicables. Il ajouta qu'il avait demandé au Comité consultatif d'émettre un avis sur son intention de mettre fin à l'engagement de la requérante au 30 juin 2019.

Le 14 juin 2019, le président du Comité consultatif fit savoir à la requérante que le Secrétaire général lui avait demandé d'émettre un avis sur la résiliation de son engagement et la convia à une audition quelques jours plus tard, à laquelle celle-ci ne se présenta pas, expliquant qu'elle était en congé de maladie. Dans son rapport du 4 juillet adressé au Secrétaire général, le Comité consultatif conclut que la requérante

* Traduction du greffe.

n'avait pas respecté les devoirs et obligations énoncés dans le Statut et le Règlement du personnel figurant dans le Manuel du personnel. Il recommanda de mettre fin à son engagement.

Par lettre du 15 juillet 2019, le Secrétaire général informa la requérante qu'il avait décidé, en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13 et après consultation du Comité consultatif et «des dirigeants du Secrétariat»*, de mettre fin à son engagement avec effet immédiat. Cette décision était fondée sur le fait que ses services ne donnaient pas satisfaction ainsi que sur ses manquements graves et répétés à ses devoirs et obligations, qu'il exposait en détail dans la lettre. Il indiquait en particulier qu'elle avait «préparé, signé et distribué»* à certains membres de l'organisation un document contenant des informations délibérément préjudiciables, trompeuses et fausses. Il ajoutait qu'elle recevrait quatre mois de traitement, conformément au paragraphe c) de la disposition 13.1 du Manuel du personnel, et joignait une copie du rapport du Comité consultatif en date du 4 juillet 2019.

Le 25 juillet 2019, la requérante demanda au Secrétaire général de retirer sa décision et de lui verser des dommages-intérêts ainsi que des dépens. Le Secrétaire général rejeta ces demandes début août et fit savoir à l'intéressée qu'elle pouvait considérer que cette décision était définitive étant donné que le Comité consultatif avait déjà émis un avis sur la question. Par conséquent, elle pouvait saisir directement le Tribunal, si elle le souhaitait. La requérante saisit néanmoins le Comité consultatif d'une demande d'avis le 22 août 2019, contestant la décision de licenciement. Elle mettait également en doute l'indépendance et la compétence du Comité, demandant que tous les membres qui y siégeaient alors se récuser.

Dans son rapport du 21 septembre 2019, le Comité consultatif refusa de se récuser et releva que, alors que le Secrétaire général avait permis à la requérante de déroger à son obligation d'introduire un recours interne, celle-ci avait néanmoins décidé d'en présenter un. Il ajouta qu'en tout état de cause le Comité était tenu d'agir avec toute la promptitude que permet un examen équitable des questions qui lui sont

* Traduction du greffe.

soumises et que ses membres étaient indépendants et impartiaux. Il conclut que la décision de licenciement avait été prise conformément au Manuel du personnel et relevait du pouvoir du Secrétaire général. Il recommanda donc à ce dernier de ne pas retirer ou modifier sa décision et lui conseilla de rejeter toutes les autres demandes de réparation.

Le 23 septembre 2019, le Secrétaire général transmet le rapport du Comité consultatif à la requérante, l'informant qu'il refusait de modifier sa décision de mettre fin à son engagement. Telle est la décision attaquée dans la présente requête.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Elle réclame le versement de 563 175,37 euros à titre de dommages-intérêts, ce qui correspond aux revenus qu'elle aurait perçus si son engagement avait été prolongé de trois ans, plus un mois et demi de traitement qui, selon elle, lui serait encore dû pour 2019. En outre, elle réclame des dommages-intérêts pour «atteinte à [s]a réputation»*, des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens.

L'organisation demande au Tribunal de rejeter la requête pour défaut de fondement. Elle affirme que la requérante a reçu les «indemnités de départ»* auxquelles elle avait droit.

CONSIDÈRE:

1. La requérante était membre du personnel du Secrétariat de la Charte de l'énergie jusqu'à son licenciement le 15 juillet 2019. Elle était entrée au service du Secrétariat le 1^{er} janvier 2017 en qualité de Sous-secrétaire générale, au titre d'un contrat d'une durée déterminée de trois ans. La requérante a formé trois requêtes devant le Tribunal. La deuxième, qui fait l'objet du présent jugement et a été déposée le 17 décembre 2019, concerne son licenciement.

2. Nul ne semble contester le fait que, après la nomination de la requérante au poste de Sous-secrétaire général, sa relation de travail avec le Secrétaire général est devenue tendue. Les tensions furent telles

* Traduction du greffe.

qu'en janvier 2019 la requérante a informé celui-ci qu'elle présentait sa démission. Après discussion, elle a décidé de reporter sa démission jusqu'à la fin de son contrat, c'est-à-dire jusqu'en décembre 2019. Les éléments dont dispose le Tribunal montrent que la relation de travail était tendue. En particulier, il ressort du dossier que la requérante s'était à plusieurs reprises dite préoccupée par ce qu'elle percevait comme un comportement agressif de la part du Secrétaire général à son égard.

3. Le fait ayant précipité le licenciement de la requérante était qu'elle avait créé, avant le 1^{er} juin 2019, un document intitulé «Rapport sur les dysfonctionnements du Secrétariat de la Charte de l'énergie»* (ci-après le «Rapport») et l'avait distribué, en précisant toutefois qu'il s'agissait d'un document confidentiel. La requérante a été suspendue le 6 juin 2019. Ce jour-là, le Secrétaire général a été contacté par téléphone par M. S., un journaliste d'un média européen, qui souhaitait obtenir ses commentaires sur le Rapport. Précédemment, les deux hommes avaient échangé des courriels. C'est ainsi que le Secrétaire général a eu connaissance de l'existence du Rapport. Plus tard ce jour-là, le Secrétaire général a adressé une note à la requérante pour l'informer de sa suspension. Il est évident que l'«acte»*, qualifié par le Secrétaire général de «faute grave»* dans la note, sur lequel reposait la décision de suspension était la communication du Rapport au journaliste, même s'il ressort d'une lecture objective de cette note que la création d'un document contenant des informations confidentielles et personnelles ainsi que des accusations délibérément malveillantes et fausses visant le Secrétaire général et d'autres collègues, et sa probable communication à «d'autres personnes externes»*, étaient également en cause.

4. Par note du 6 juin 2019 également, le Secrétaire général a demandé l'avis du Comité consultatif concernant le licenciement de la requérante, et ce, une heure et demie après avoir rendu la décision de suspension (ce délai n'étant pas contesté par l'organisation). La demande qu'il a formulée par écrit aux fins d'un avis fait trois pages et contient une description détaillée de la conduite qu'aurait adoptée la requérante

* Traduction du greffe.

pendant de nombreux mois et qui justifiait son licenciement. Même en admettant que ce document, au vu de son niveau de détail, n'ait pas été préparé dans son intégralité le 6 juin 2019, il ne prouve rien de plus que le fait que le Secrétaire général envisageait de licencier la requérante avant d'être au courant de l'existence du Rapport et de sa probable communication, et de penser, à tort, qu'il avait été communiqué à M. S.

5. Au début de sa note, le Secrétaire général évoquait, en termes généraux, les services ne donnant pas satisfaction de la requérante et sa violation du Statut et du Règlement du personnel, puis ajoutait ce qui suit:

«Les motifs susmentionnés et la faute grave ayant sérieusement sapé la confiance placée en elle, j'ai l'intention de mettre fin à son contrat au 30 juin 2019, en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13.»*

Vers la fin de la note, le Secrétaire général consacrait un court paragraphe à la publication du Rapport. Il est clair que, en formulant la demande d'avis, le Secrétaire général estimait que la faute alléguée liée à la publication du Rapport faisait partie du comportement de la requérante justifiant son licenciement.

Il convient à ce stade de reproduire les dispositions de l'article 13, qui vient d'être cité:

- «a) Le Secrétaire général peut, après consultation du Comité consultatif, résilier l'engagement d'un fonctionnaire:
 - i) s'il estime que l'intéressé ne fournit pas de services donnant satisfaction, ne respecte pas les devoirs et obligations énoncés dans le présent Statut ou se trouve dans l'impossibilité de remplir ses fonctions;
[...]
 - vi) à titre de sanction disciplinaire;
[...]»*

* Traduction du greffe.

ainsi que les passages pertinents de la disposition 24.1 relative aux sanctions disciplinaires:

- «a) Les sanctions disciplinaires sont les suivantes:
[...]
vi) le licenciement [...]
- d) Le Secrétaire général engage une procédure disciplinaire aux fins visées aux alinéas iii) à vi) du paragraphe a) si le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire concerné en fait la demande et si cette demande est approuvée par l'Administration et les Finances. Le Secrétaire général désigne le Conseiller juridique chargé de lui fournir un rapport sur l'affaire.
- e) La procédure en matière disciplinaire est consignée par écrit. Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée sans que le fonctionnaire concerné ait été informé des accusations portées contre lui et ait eu la possibilité de présenter ses moyens. Le fonctionnaire a le droit d'être défendu par la personne de son choix et de prendre connaissance de toutes les pièces écrites relatives aux accusations dont il doit répondre.»*

6. Le 10 juin 2019, la requérante a demandé par courriel au Secrétaire général de retirer la décision de suspension, disant qu'elle n'avait jamais entendu parler de M. S. ni du média européen en question. Le Secrétaire général a répondu par courriel le 12 juin 2019 qu'il rejetait la demande et a ajouté, apparemment en guise de motifs de suspension supplémentaires ou pour préciser des motifs déjà invoqués, que le Rapport n'avait pas été «envoyé conformément au Statut et au Règlement du personnel»* et que la requérante avait distribué le Rapport «à certaines délégations»*, ce qui constituait une autre violation grave du Statut et du Règlement du personnel figurant dans le Manuel du personnel. Dans son courriel, le Secrétaire général indiquait également qu'il s'agissait là des raisons pour lesquelles il comptait mettre fin au contrat de la requérante au 30 juin 2019.

7. Le Comité consultatif a rendu un rapport, daté du 4 juillet 2019, en réponse à la demande que le Secrétaire général lui avait adressée le 6 juin 2019 pour qu'il donne son avis sur le licenciement de

* Traduction du greffe.

la requérante. Il a conclu que celle-ci avait fourni des services ne donnant pas satisfaction et n'avait pas respecté les devoirs et obligations énoncés dans le Statut et le Règlement du personnel, reprenant le libellé de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. Il a recommandé de mettre fin à l'engagement de la requérante. Cette recommandation était basée sur une analyse relativement détaillée des services fournis par la requérante et de son respect du Statut et du Règlement du personnel. Même si l'on écarte les conclusions du Comité consultatif eu égard à l'allégation de parti pris, son analyse ne semble pas manifestement injuste ou irrationnelle.

8. Par lettre du 15 juillet 2019, le Secrétaire général a informé la requérante de son licenciement, et, concernant le pouvoir qu'il exerçait, a déclaré ce qui suit: «j'ai décidé, en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13, de mettre fin à votre contrat»*.

9. Comme on le verra ci-après, les faits postérieurs au 15 juillet 2019 ne revêtent pas une importance particulière pour déterminer l'issue du litige, bien que la décision attaquée dans la présente procédure soit une décision du Secrétaire général du 23 septembre 2019 par laquelle celui-ci a refusé de modifier sa décision de licenciement comme suite à un nouvel avis du Comité consultatif du 21 septembre 2019.

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

* Traduction du greffe.

Enfin, sixièmement, elle soutient que le Comité consultatif avait violé les garanties d'une procédure régulière. Le Tribunal estime que les arguments avancés par la requérante au titre de la troisième rubrique sont corrects et décisifs. Par conséquent, il ne sera pas nécessaire d'examiner les arguments présentés au titre des autres rubriques.

11. L'organisation souligne à juste titre qu'il a été dit que la requérante a été licenciée sur le fondement de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. Or, en caractérisant le licenciement de la requérante de manière aussi limitée, l'organisation fait passer la forme avant le fond. Il est vrai que les motifs de licenciement incluaient des services ne donnant pas satisfaction et le non-respect des devoirs et obligations énoncés dans le Statut, deux motifs de licenciement prévus à l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. Mais il est tout aussi vrai que le licenciement était également fondé sur la faute commise par la requérante.

12. Premièrement, la note du 6 juin 2019, par laquelle le Secrétaire général a suspendu la requérante, reposait expressément sur la disposition 24.2. La disposition 24.1, qui prévoit qu'une sanction disciplinaire peut prendre la forme d'un licenciement, la disposition 24.2, qui porte sur la suspension, et la disposition 24.3, qui indique que la mention d'une sanction disciplinaire peut être retirée du dossier administratif d'un membre du personnel, constituent une série de dispositions qui relèvent de la disposition générale énoncée à l'article 24, intitulé «Discipline»*. Ainsi, le 6 juin 2019, le Secrétaire général a invoqué son pouvoir de suspension en tant que conséquence de sa décision de maintenir la procédure disciplinaire à l'encontre de la requérante. En outre, dans la note du 6 juin 2019 portant suspension de l'intéressée, il a explicitement déclaré: «Je considère votre conduite comme une faute grave»*.

13. De même, le Secrétaire général a indiqué dans la note qu'il a envoyée au Comité consultatif le même jour (citée au considérant 5 ci-dessus) que, en plus des motifs liés aux performances de la requérante

* Traduction du greffe.

exposés au début de la note, une «faute grave»* avait sapé la confiance qu'il avait en elle et qu'il avait donc l'intention de mettre fin à son contrat. Le 19 juin 2019, le Secrétaire général a envoyé une note au Comité consultatif. Tant dans la note elle-même que dans une annexe de 14 pages, il est revenu en détail sur les «déclarations délibérément préjudiciables, faussées et trompeuses»* contenues dans le Rapport. Il apportait donc des précisions sur la faute de la requérante, dont il était question dans la note du 6 juin 2019 portant suspension de l'intéressée.

14. Dans son rapport du 4 juillet 2019, le Comité consultatif est parvenu à une série de conclusions concernant la conduite de la requérante, mettant en évidence le fait que ses services ne donnaient pas satisfaction et qu'elle n'avait pas respecté les obligations «en vertu du Statut et du Règlement du personnel»*. Renvoyant à un article du Manuel du personnel qui exige des fonctionnaires qu'ils «s'acquittent de leurs fonctions dans le respect du Manuel relatif à la protection des données, lequel établit un cadre juridique régissant la protection et la confidentialité des données au sein du Secrétariat»*, le Comité a conclu que le Rapport contenait des informations délibérément préjudiciables, trompeuses et fausses susceptibles de nuire à la réputation professionnelle et à l'évolution de la carrière de nombreux fonctionnaires du Secrétariat. C'était là bien plus qu'un manquement à l'obligation de protéger les données et la confidentialité. C'était l'essence même de l'allégation de faute, telle qu'elle avait évolué entre-temps. En d'autres termes, il s'agissait d'une conclusion selon laquelle la requérante avait communiqué, dans le Rapport, des informations délibérément préjudiciables, trompeuses et fausses. En substance, il s'agissait d'une conclusion de faute.

15. Dans sa lettre du 15 juillet 2019 portant licenciement de la requérante, le Secrétaire général reprend la conclusion du Comité consultatif concernant la communication d'informations délibérément préjudiciables, trompeuses et fausses et dit qu'elle participe de la conduite de la requérante sur laquelle repose la décision de la licencier.

* Traduction du greffe.

Il s'appuyait donc, en partie, sur la faute de l'intéressée pour justifier son licenciement.

16. La disposition 24.2 contient plusieurs garanties importantes destinées à assurer une procédure régulière à un membre du personnel faisant l'objet d'une procédure disciplinaire. Les règlements du personnel de nombreuses organisations internationales contiennent des dispositions comparables et souvent plus détaillées. Néanmoins, le paragraphe e) de la disposition 24.1 prévoit que les accusations doivent être formulées et que le membre du personnel en est informé. En général, et selon qu'il convient, les accusations consistent en une description précise de la conduite qui serait constitutive de faute, afin que la procédure disciplinaire qui s'ensuit repose sur une base claire, et notamment la base sur laquelle le membre du personnel concerné peut se défendre. Les accusations fournissent un critère et un cadre pour l'établissement des faits, les moyens de la défense et, enfin, la décision de la personne ou de l'organe chargé de déterminer s'il y a eu faute. En l'espèce, aucune accusation n'a été formulée ni fournie à la requérante. Il est vrai que la note du 6 juin 2019 portant suspension contenait des références à la conduite de l'intéressée, dont il était dit qu'elle constituait une faute. Mais ces références étaient formulées dans les termes les plus vagues et les plus généraux et ne sauraient être qualifiées d'accusations. Le fait que la requérante avait fourni une copie du Rapport à M. S. était probablement, à l'origine, un élément essentiel de la conduite reprochée. Lorsqu'il est apparu qu'elle ne l'avait pas fait (ce qui a amené le Secrétaire général à lui présenter des excuses), il aurait très certainement été nécessaire de reformuler, sous la forme d'une accusation, la faute alléguée sans inclure la divulgation du Rapport au journaliste en question. Or ce ne fut pas le cas.

17. Bien que le paragraphe d) de la disposition 24.1 ne soit pas un modèle de clarté dans sa rédaction, il est évident qu'il prévoit, notamment dans les affaires où la sanction disciplinaire pourrait être lourde, tel qu'un licenciement, que le Secrétaire général désigne le Conseiller juridique afin qu'il fournisse un rapport sur l'affaire. Il ne fait pas de doute que cela aurait impliqué que le Conseiller juridique

entreprenne alors d'établir les faits afin de pouvoir préparer son rapport. Si le Conseiller juridique est désigné comme étant la personne chargée de cette tâche, c'est probablement, du moins en partie, parce que l'on suppose qu'il agirait avec honnêteté et intégrité et examinerait les preuves avec l'esprit d'analyse d'un juriste. Là encore, ce ne fut pas le cas.

18. Dans sa jurisprudence, le Tribunal a reconnu que des décisions faisant grief à un membre du personnel peuvent constituer une sanction disciplinaire déguisée et peuvent être illégales si elles sont prises au mépris des garanties d'une procédure régulière.

Si les règles de l'organisation prévoient des procédures disciplinaires formelles, comme c'est le cas en l'espèce, celles-ci doivent être suivies lorsqu'une faute établie fonde, en tout ou en partie, une décision de licenciement. Cela ne veut pas dire, dans un cas comme le cas d'espèce, que le Secrétaire général ne pouvait pas pu s'appuyer simplement et uniquement sur le fait que la requérante n'aurait pas fourni des services donnant satisfaction ou respecté les devoirs et obligations qui étaient les siens en vertu du Statut, pour reprendre les termes de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. Il aurait pu. Mais, au vu de toutes les circonstances, il est clair qu'en l'espèce il s'est appuyé, en plus, sur la faute de la requérante, ce qui a créé l'obligation de suivre les procédures prévues par la disposition 24.1 afin de vérifier si la faute était établie. Le manquement de l'organisation à cette obligation a entaché la décision de licenciement, qui doit être annulée.

19. Il convient à ce stade de déterminer la réparation appropriée. La décision attaquée ainsi que la décision du 15 juillet 2019 doivent être annulées. La requérante soutient qu'un dommage important a été causé à sa santé mentale, qu'elle a subi un préjudice physique et émotionnel, qu'il a été porté atteinte à sa réputation et qu'elle a subi une perte financière. Dans l'évaluation des dommages-intérêts, le Tribunal ne peut écarter la possibilité que la requérante ait pu être légalement licenciée pour des raisons sans rapport avec la faute commise. Les preuves médicales fournies par l'intéressée concernant sa santé mentale ainsi que le préjudice physique et émotionnel qu'elle a subi concernent plus généralement le harcèlement dont elle aurait été victime sur son

lieu de travail et pas directement son licenciement. Toutefois, le Tribunal admet que le licenciement lui-même aurait eu un effet néfaste sur la santé mentale et le bien-être de la requérante, à raison duquel celle-ci a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros. Elle ne fournit pas de preuve convaincante de l'atteinte portée à sa réputation. Elle réclame une indemnité à raison de la «perte matérielle de revenus pendant trois ans»*. Elle avait cependant l'intention de quitter l'organisation en décembre 2019 quoi qu'il arrive. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner sa réintégration. En outre, elle a reçu une indemnité de licenciement équivalant à quatre mois et demi de traitement dans des circonstances où son contrat devait de toute façon arriver à expiration. Il n'existe aucun motif valable de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel. Elle a droit à des dépens d'un montant de 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée ainsi que la décision du 15 juillet 2019 de mettre fin à l'engagement de la requérante sont annulées.
2. La Conférence de la Charte de l'énergie versera à la requérante une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. La Conférence de la Charte de l'énergie versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, 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 ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ