

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

**S. (n° 3)**

**c.**

**Conférence de la Charte de l'énergie**

**135<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4617**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie (CCE, ci-après «l'organisation»), formée par M<sup>me</sup> Y. S. le 28 avril 2020, la réponse de l'organisation du 13 juillet 2020, la réplique de la requérante du 22 septembre 2020, la duplique de l'organisation du 27 novembre 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 portant rejet de sa plainte pour harcèlement datée du 6 décembre 2019 ou, à titre subsidiaire, la confirmation implicite, le 29 janvier 2020, de la décision portant rejet de sa plainte du 6 décembre 2019.

Certains des faits relatifs à la présente requête sont exposés dans les jugements 4615 et 4616, également prononcés ce jour.

Il suffira de rappeler que, le 13 mai 2019, après s'être vu infliger un blâme écrit par le Secrétaire général pour avoir créé un environnement de travail inapproprié et harcelé M. A., l'un de ses subordonnés, la

requérante envoya un courriel à plusieurs membres du personnel, dont M. A. et M. T., l'ancien président du Comité du personnel, dans lequel elle les accusait de la discréditer et de l'intimider continuellement dans son rôle de présidente du Comité du personnel (ci-après «l'allégation de harcèlement collectif»). Le lendemain, le 14 mai 2019, en leur qualité respective de présidente du Comité du personnel et de représentante des fonctionnaires de grade A au sein du Comité, la requérante et M<sup>me</sup> N. envoyèrent au personnel une note externe, déclarant que l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C avait été sabotée par une campagne d'intimidation contre le Comité du personnel siégeant en 2019, menée par M. T. Le 5 juin 2019, un nouveau comité du personnel fut élu et, dans une communication du 6 juin, il déclara que la note externe du 14 mai 2019 n'était pas représentative de l'opinion du personnel et avait été envoyée sans consultation préalable de celui-ci. Entre le 19 mai et le 12 juin 2019, la requérante adressa des courriels à plusieurs membres du personnel, les accusant de harcèlement, et, le 21 juin 2019, elle déposa formellement auprès du Comité consultatif cinq plaintes pour harcèlement contre les membres du personnel qu'elle avait précédemment accusés, y compris le Secrétaire général, M. A. et M. T. Ces plaintes pour harcèlement furent examinées conjointement (ci-après «la plainte pour harcèlement collectif») et finalement rejetées par le Comité consultatif en juillet 2019 pour manque de preuves et comme étant «irrecevables en application des règles applicables»\*.

Entre-temps, le 21 mai 2019, M. T. déposa une plainte pour harcèlement contre la requérante. Dans son rapport du 13 juin 2019, le Comité consultatif estima que les agissements de la requérante lors des incidents décrits par M. T. étaient contraires au Code de conduite des fonctionnaires internationaux et recommanda au Secrétaire général de mettre fin à son engagement. Le 17 juin 2019, le Secrétaire général notifia à la requérante sa décision de mettre fin à son engagement avec effet immédiat en vertu de l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 13. La requérante contesta cette décision devant le Comité consultatif, qui, dans son rapport du 19 août 2019, recommanda au Secrétaire général de la maintenir. Le 4 septembre 2019, le Secrétaire général informa la

---

\* Traduction du greffe.

requérante que sa décision de mettre fin à son engagement était maintenue. La requérante a attaqué cette décision dans sa première requête devant le Tribunal.

Près de trois mois plus tard, le 6 décembre 2019, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui faire savoir qu'elle déposait, en application de l'article 25-bis du Manuel du personnel, une plainte contre lui au motif qu'il avait continué à la harceler, car des documents envoyés à des délégués de toutes les Parties contractantes en novembre 2019 contenaient des déclarations visant à ternir sa réputation professionnelle. Ces documents consistaient en un projet de rapport d'audit international et deux messages du Secrétariat indiquant qu'elle avait créé un environnement de travail négatif (messages 1608 et 1610). Dans un courriel du 13 décembre 2019, le Secrétaire général rejeta les allégations de harcèlement de la requérante, relevant que sa lettre ne pouvait être considérée comme une plainte pour harcèlement et que, si elle souhaitait en déposer une, elle devait suivre la procédure applicable. Le Secrétaire général ajoutait que les documents sur lesquels s'appuyait la requérante étaient soumis à une diffusion restreinte et revêtaient un caractère confidentiel et que l'intéressée n'avait pas expliqué comment elle en avait obtenu des copies. Le 16 décembre 2019, la requérante déposa, en vertu du paragraphe d) de l'article 25-bis, une plainte pour harcèlement contre le Secrétaire général auprès du Comité consultatif. Par courriel du 24 décembre 2019, le président du Comité consultatif l'informa qu'il n'y avait aucune preuve établissant que le harcèlement que le Secrétaire général lui aurait fait subir avait continué et que, partant, le Comité avait décidé de rejeter sa plainte pour harcèlement pour motif insuffisant. Le 8 janvier 2020, la requérante écrivit au Secrétaire général pour lui demander d'indiquer s'il approuvait l'avis du Comité consultatif concernant sa plainte pour harcèlement et si telle était sa décision définitive. Sa demande resta sans réponse. Le 28 avril 2020, la requérante forma la présente requête devant le Tribunal (sa troisième) pour attaquer le rejet implicite de sa demande notifiée au Secrétaire général le 8 janvier 2020.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Secrétaire général du 13 décembre 2019 portant rejet de sa plainte pour harcèlement du 6 décembre 2019. Elle demande également au Tribunal, au besoin, d'annuler la confirmation, en date du 29 janvier 2020, de la décision du Secrétaire général portant rejet de sa plainte pour harcèlement du 6 décembre 2019 ainsi que d'annuler le rapport du Comité consultatif du 24 décembre 2019. 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. Elle réclame également 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. Dans sa troisième requête, déposée devant le Tribunal le 28 avril 2020, la requérante demande l'annulation de:

- i) la décision du Secrétaire général du 13 décembre 2019 par laquelle celui-ci a rejeté la plainte pour harcèlement continu qu'elle avait déposée contre lui le 6 décembre 2019;
- ii) l'avis émis par le Comité consultatif le 24 décembre 2019 au sujet de la plainte formelle pour harcèlement qu'elle avait déposée contre le Secrétaire général le 16 décembre 2019;
- iii) la décision implicite du Secrétaire général portant rejet de sa demande du 8 janvier 2020, par laquelle elle lui avait demandé s'il approuvait l'avis du Comité consultatif du 24 décembre 2019.

Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 80 000 euros, ainsi que le remboursement des dépens.

2. La requérante avance plusieurs moyens tirés de vices de procédure et de fond, qui 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) «Manquement au devoir de motiver toute décision»\*;
- c) «Erreur d'appréciation manifeste – La [requérante] a bien été harcelée»\*;
- d) «Abus de pouvoir»\*;
- e) «Violation du paragraphe b) de la disposition 4.3 du Manuel du personnel – Violation des droits du Comité du personnel et de ceux de la [requérante] en sa qualité de présidente du Comité du personnel»\*;
- f) «Violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude – Dénier de justice»\*.

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 qu'elle avait déjà demandés à l'organisation défenderesse.

4. L'organisation soutient d'emblée que la requête n'est recevable que dans la mesure où elle est dirigée contre la décision relative à la plainte pour harcèlement déposée le 16 décembre 2019 et qu'elle est irrecevable en ce qu'elle entend contester la décision relative à la plainte pour harcèlement déposée par la requérante le 21 juin 2019.

Dans sa réplique, la requérante répond que, dans sa plainte pour harcèlement du 16 décembre 2019, elle a signalé être victime d'un harcèlement «continu»\* et a donc demandé au Comité consultatif d'enquêter également sur sa plainte pour harcèlement en date du 21 juin 2019. Elle ajoute que, selon le paragraphe e) de l'article 25-bis, le délai pour dénoncer des actes de harcèlement est de six mois à compter du harcèlement allégué, de sorte que sa plainte du 16 décembre 2019 a été déposée dans les délais, mêmes si les actes en cause ont été commis avant décembre 2019.

---

\* Traduction du greffe.

5. Il n'y a pas lieu d'examiner la fin de non-recevoir soulevée par l'organisation, dès lors que la requête est dénuée de fondement.

6. La demande tendant à la communication de documents, énumérés dans la réplique de la requérante, 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 relative au harcèlement en question), soit dépassent le cadre de la présente requête (par exemple, le rapport complet du comité de recrutement et un courriel envoyé par le Secrétariat à l'Agence internationale de l'énergie).

7. Dans ses moyens, la requérante fait référence aux annexes à sa requête et aux témoignages n<sup>os</sup> 1, 2, 3 et 4. Le Tribunal relève que les annexes ne contiennent qu'un seul témoignage, celui de M. D. Le Tribunal suppose que la référence de la requérante aux «[n<sup>os</sup>] 1, 2, 3 et 4»<sup>\*</sup> doit être interprétée comme renvoyant aux quatre paragraphes du témoignage de M. D.

8. 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.

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:

[...]

---

\* Traduction du greffe.

- 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.»\*

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

---

\* Traduction du greffe.

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.»\*

9. 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 se plaint du manque 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 la plainte pour harcèlement contre elle, ayant conduit à la résiliation de son contrat; elle fournit au Tribunal le témoignage écrit de M. D., dans lequel celui-ci évalue la présidence de M. P.;
- ii) 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;
- iii) deux membres du Comité consultatif, à savoir M<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> d. M., étaient visées par l'allégation de harcèlement collectif formulée par la requérante le 13 mai 2019;
- iv) M<sup>mes</sup> C. et M<sup>me</sup> 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

---

\* Traduction du greffe.



[requérante]»<sup>\*</sup>; elle invoque d'autres circonstances liées aux tâches confiées à M<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> Nos., qui, selon elle, compromettaient leur indépendance;

- v) M<sup>me</sup> Nov., autre membre du Comité consultatif, a participé au «sabotage»<sup>\*</sup> 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; la requérante fournit au Tribunal une déclaration écrite de M. D. visant à expliquer les raisons de la loyauté de M<sup>me</sup> Nov. envers le Secrétaire général.

La requérante ne fournit pas de preuves de ses allégations contre les membres du Comité consultatif. Or 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 des documents 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»<sup>\*</sup> 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

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

personnel aient participé aux mêmes conférences ne démontre pas en soi que M. P. et M. T. entretenaient une relation amicale.

Le Tribunal juge également sans pertinence le témoignage écrit de M. D., produit par la requérante. D'une part, M. D. était fonctionnaire de l'organisation de 2010 à 2016 et ne peut donc pas être un témoin direct de faits qui se sont produits longtemps après son départ. D'autre part, M. D. ne rapporte pas des faits, mais se contente de livrer son appréciation personnelle de l'indépendance de M. P.

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 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»\*.

S'agissant de l'affirmation selon laquelle deux membres du Comité consultatif, à savoir M<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> d. M., étaient visées par la plainte pour harcèlement collectif déposée par la requérante, le Tribunal relève que la requérante avait initialement formulé cette allégation de harcèlement collectif de manière informelle dans un courriel du 13 mai

---

\* Traduction du greffe.

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<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> C., M<sup>me</sup> Nos. et M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> Nos. étaient responsables, «a été à l'origine de la plainte pour harcèlement déposée par M. [A.]»\*. Les circonstances alléguées, liées aux tâches confiées à M<sup>me</sup> C. et M<sup>me</sup> Nos. qui auraient compromis leur indépendance, ne sont étayées par aucune preuve convaincante.

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

---

\* Traduction du greffe.

non plus pourquoi M<sup>me</sup> 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.

Le Tribunal juge sans pertinence le témoignage écrit de M. D. concernant M<sup>me</sup> Nov., produit par la requérante, pour les raisons déjà exposées plus haut au sujet du témoignage de M. D. concernant M. P.

10. Dans son deuxième moyen, mentionné au point b) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation de l'obligation de motiver toute décision»\*, la requérante soutient, d'une part, que la décision prise par le Secrétaire général sur la base de la recommandation du Comité consultatif n'est pas motivée et, d'autre part, que le Comité consultatif a seulement le pouvoir d'émettre des avis et non des décisions définitives.

Ce moyen est erroné. Il n'existe aucune décision expresse du Secrétaire général. La requérante a en fait attaqué ce qu'elle considérait être la décision implicite du Secrétaire général d'entériner les conclusions du Comité consultatif. Or il est évident qu'une décision implicite ne peut être motivée.

11. Dans ses troisième et quatrième moyens, mentionnés aux points c) et d) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Erreur d'appréciation manifeste – La [requérante] a bien été harcelée»\* et «Abus de pouvoir»\*, la requérante soutient que c'était elle la victime de harcèlement au sein de l'organisation, pendant qu'elle était employée et même après son départ, et que ce harcèlement avait pris la forme d'une stratégie en «quatre étapes»\*.

Elle renvoie aux allégations de harcèlement formulées dans les cinq courriels qu'elle avait adressés aux prétendus harceleurs avant de saisir le Comité consultatif d'une plainte formelle pour harcèlement collectif le 21 juin 2019.

---

\* Traduction du greffe.

Ce moyen est dénué de fondement en ce qu'il porte sur la conclusion du Comité consultatif concernant sa plainte pour harcèlement collectif. La requérante prétend 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 une plainte 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'UE [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<sup>er</sup> juin 2019, d'un rapport de sa supérieure hiérarchique, M<sup>me</sup> 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.

Le Tribunal relève que la conclusion du Comité consultatif selon laquelle la requérante n'était pas victime d'un harcèlement collectif est raisonnable au vu des circonstances de l'espèce et qu'elle mérite la plus grande déférence, dès lors que la requérante n'a présenté au Comité consultatif aucun motif convaincant ni aucun élément sur lequel enquêter. Il n'a pas été prouvé que l'accusation initiale selon laquelle

---

\* Traduction du greffe.

elle se trouvait en situation de conflit d'intérêts en raison de ses fonctions et activités externes était dénuée de fondement. Les plaintes pour harcèlement déposées contre la requérante par M. A. et M. T. se sont avérées fondées et les conclusions du Comité consultatif ont été jugées légales par le Tribunal dans les jugements 4615 et 4616, également prononcés ce jour. Rien ne prouve que l'élection des représentants du personnel ait été sabotée au détriment de la requérante, ni que les fonctionnaires de grade B/C aient été intimidés.

En outre, ses convictions et conclusions concernant le changement climatique et les combustibles fossiles ainsi que le rapport de M<sup>me</sup> N. du 1<sup>er</sup> juin 2019 sont des éléments qui ne seraient pertinents en l'espèce que s'il était démontré qu'ils ont été pris en considération dans la décision portant rejet de la plainte pour harcèlement que la requérante avait déposée le 16 décembre 2019. Or, on ne trouve aucune mention expresse de ces éléments dans la décision faisant l'objet de la présente requête ni d'indication de l'existence d'une «stratégie cachée»<sup>\*</sup> contre la requérante. Cette dernière ne démontre pas qu'il existait un lien entre les «quatre étapes»<sup>\*</sup> et que les éléments allégués, décrits ci-dessus, s'inscrivaient tous dans une stratégie visant à se débarrasser d'elle.

12. La requérante renvoie également à deux faits survenus après qu'elle avait quitté l'organisation et qui font l'objet de la plainte pour harcèlement dont elle a saisi le Comité consultatif le 16 décembre 2019. À ce titre, elle relève que:

- i) le «message 1608»<sup>\*</sup>, qui contient «les commentaires insérés par le Secrétariat dans le projet de rapport sur l'audit public international réalisé en octobre 2019 et achevé le 5 novembre 2019. [...] Selon ces commentaires, la [requérante] aurait créé une atmosphère de travail “très inférieure à la normale et insoutenable” au sein de l'organisation, ou y aurait contribué, et son départ de l'organisation aurait apparemment permis au Secrétariat de retrouver un environnement de travail positif. [Le Secrétaire général] a

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

également enfreint les règles en matière de protection des données en mentionnant les initiales de l'intéressée dans sa réponse»<sup>\*</sup> ;

- ii) le «message 1610»<sup>\*</sup>, concernant sa requête contre la résiliation abusive de son contrat, qui indique qu'elle aurait créé un «environnement de travail négatif (comme confirmé par le Comité consultatif)»<sup>\*</sup>.

Ce moyen est dénué de fondement.

Le premier «message»<sup>\*</sup> est un commentaire du Secrétariat inséré dans le projet de rapport d'audit. Un audit international a été mené au sein de l'organisation en octobre 2019, à la suite duquel les auditeurs, avant de publier le rapport final, ont demandé au Secrétariat de présenter des commentaires sur le projet de rapport. Le commentaire selon lequel la présence de la requérante sur le lieu de travail nuisait à l'atmosphère de travail ne faisait référence à l'intéressée que par les initiales «YS»<sup>\*</sup> et n'était pas spécifiquement attribuable au Secrétaire général, mais au Secrétariat dans son ensemble. En outre, il n'a pas été inclus dans la version finale du rapport. Le projet de rapport était un document confidentiel non accessible au public. Compte tenu de la nature du document (un projet confidentiel) et de sa teneur, ce commentaire ne saurait être assimilé à du harcèlement.

Le second «message»<sup>\*</sup> avait été envoyé par l'organisation le 8 novembre 2019 aux délégués des États membres de la Conférence afin de les informer de ce que la requérante avait introduit une requête devant le Tribunal concernant la résiliation de son contrat (la première requête de l'intéressée). Le message se lit comme suit: «Une ancienne fonctionnaire dont le contrat a été résilié en juin 2019 pour avoir créé un environnement de travail négatif (comme confirmé par le Comité consultatif) a introduit une requête devant le [Tribunal] contre la décision de résilier son contrat. Trois autres documents officiels à diffusion restreinte ont fait l'objet d'une fuite et ont été fournis à la [requérante].»<sup>\*</sup>

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

Ce «message»\* s'inscrit dans le contexte d'un rapport du Secrétariat aux délégués des États membres, qui ne fait référence qu'à des «faits»\* (concernant la requête en instance et la fuite de documents expurgés) et ne nomme même pas la requérante. Il n'y a aucun signe ni aucune indication de harcèlement.

13. Dans son cinquième moyen, mentionné au point e) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation du paragraphe b) de la disposition 4.3 du Manuel du personnel – Violation des droits du Comité du personnel et de ceux de la [requérante] en tant que présidente du Comité du personnel»\*, la requérante soutient que l'élection du représentant des fonctionnaires de grade B/C, organisée par le Comité du personnel qu'elle présidait, aurait été «sabotée»\*. À l'appui de ces allégations, elle se réfère au «témoignage 1, 2, 3»\*. Elle se plaint également du fait que, malgré l'allégation de harcèlement collectif qu'elle avait formulée le 13 mai 2019, aucune mesure n'avait été prise par l'organisation. Ces moyens sont sans fondement pour les raisons exposées au considérant 11 ci-dessus.

14. Dans son sixième moyen, mentionné au point f) du considérant 2 ci-dessus sous le titre «Violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude – Dénier de justice»\*, la requérante prétend que ses cinq plaintes pour harcèlement n'ont pas fait l'objet d'une enquête ni été finalisées.

Ce moyen échoue car le Comité consultatif a bien examiné les plaintes de la requérante et conclu qu'elles étaient sans fondement.

15. Les moyens de la requérante étant tous dénués de fondement, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

---

\* Traduction du greffe.



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<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 1<sup>er</sup> 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