

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

O.

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

139^e session

Jugement n° 4916

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie (ci-après «l'organisation»), formée par M^{me} D. O. le 28 mai 2021, le mémoire en réponse de l'organisation du 27 septembre 2021, la réplique de la requérante du 6 janvier 2022 et la duplique de l'organisation du 23 février 2022;

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

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020, ainsi que la décision de ne pas renouveler son engagement en raison de services insatisfaisants et d'une perte de confiance.

La requérante est entrée au service du Secrétariat de la Charte de l'énergie – le secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie – le 1^{er} janvier 2018, en tant que coordinatrice de l'investissement, au grade C4. Elle bénéficiait d'un engagement d'un an en tant que fonctionnaire temporaire, qui a ensuite été renouvelé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, puis, à nouveau, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, date à laquelle il a été mis fin à son contrat à la suite d'une décision de ne pas renouveler son engagement, prétendument en raison de services insatisfaisants et d'une perte de confiance.

Les 19 et 24 mai 2020, la requérante informa le Secrétaire général qu'elle percevait le comportement de M^{me} P. – également fonctionnaire de grade C dans l'Unité de l'investissement – comme du harcèlement à son égard et le pria de le communiquer clairement à M^{me} P., conformément aux règles applicables. Le Secrétaire général rejeta la demande de la requérante, indiquant qu'il n'était nullement obligé de communiquer le sentiment de harcèlement d'un ou d'une fonctionnaire et invitait l'intéressée à faire part de ses préoccupations directement à M^{me} P. ou par l'intermédiaire d'un ou d'une autre collègue. Le 10 juin 2020, la requérante fit part de ses préoccupations directement à M^{me} P. et, le 12 juin 2020, elle écrivit au Conseiller juridique pour lui demander si le Secrétaire général, qui assumait aussi à l'époque les fonctions de Sous-secrétaire général, n'était pas tenu, en vertu des règles applicables, de communiquer ses préoccupations à M^{me} P. et de jouer le rôle de «conseiller informel»* dans le différend. Dans sa réponse du 13 juin 2020, le Conseiller juridique notait que la requérante avait en tout état de cause déjà fait part de ses préoccupations directement à M^{me} P., conformément à la disposition 25-bis, paragraphe c), du Statut et Règlement du personnel, et il partageait son interprétation des règles applicables.

À compter du 24 juillet 2020, le Secrétaire général remplaça le Chef de l'Unité de l'investissement en tant que supérieur hiérarchique direct de la requérante.

Le 29 octobre 2020, la requérante reçut son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020 (ci-après le «rapport d'évaluation de 2020»), complété et signé par le Secrétaire général. Dans la section du rapport intitulée «Évaluation des services par le supérieur hiérarchique direct»* ainsi que dans celle intitulée «Évaluation générale du supérieur hiérarchique direct», le Secrétaire général avait formulé plusieurs commentaires négatifs concernant le travail de l'intéressée pour la période examinée. Il qualifiait de «trompeur et mensonger»* le témoignage qu'elle avait fait devant le Comité consultatif à l'appui d'allégations de harcèlement

* Traduction du greffe.

d'une autre personne du Secrétariat et concluait notamment, dans la section «Évaluation générale du supérieur hiérarchique direct» de son rapport d'évaluation que les «fausses déclarations [de la requérante] devant le Comité consultatif à l'appui d'allégations de harcèlement avaient entamé la confiance nécessaire accordée à la fonctionnaire travaillant au sein du Secrétariat»*. Dans la section du rapport d'évaluation intitulée «Propositions»*, le Secrétaire général recommandait le non-renouvellement du contrat de l'intéressée en raison de services insatisfaisants et de la perte de la confiance nécessaire. La requérante formula ses commentaires et signa son rapport d'évaluation de 2020 le 29 octobre 2020. Répondant point par point aux commentaires négatifs du Secrétaire général, elle chercha à défendre son travail et à réfuter les critiques de ce dernier. Elle affirmait que l'évaluation du Secrétaire général était fondée sur de fausses informations qu'il avait reçues de M^{me} P., qui avait, de manière continue et systématique, tenté de discréditer son intégrité professionnelle et d'influencer négativement l'opinion de ses supérieurs à son égard, et que le Secrétaire général la «punissait»* pour avoir formulé des plaintes pour harcèlement et exercé ses droits à cet égard, et pour des «raisons personnelles»*. Elle niait fermement avoir livré un témoignage «trompeur et mensonger» devant le Comité consultatif et affirmait que son témoignage à l'appui d'allégations de harcèlement d'une autre personne du Secrétariat était «honnête et objectif»*, et que le Secrétaire général «utilisait contre [elle] des informations qu'il [avait] obtenues dans le cadre d'une procédure confidentielle»* menée en application de la disposition 25.2, prétendument parce qu'il «[percevait son] témoignage, véridique et impartial, comme une attaque personnelle»*.

Par une lettre datée du 31 octobre 2020, le Secrétaire général informa la requérante qu'à la suite de son récent rapport d'évaluation et après avoir consulté les dirigeants du Secrétariat, il avait décidé de ne pas renouveler son engagement à son expiration le 31 décembre 2020.

* Traduction du greffe.

Le 7 décembre 2020, la requérante présenta une demande d'avis au Comité consultatif en vue de contester le contenu de son rapport d'évaluation de 2020 et la décision subséquente du Secrétaire général de ne pas renouveler son engagement, mais aussi l'«utilisation»* illégale et déplacée qu'il avait faite dans son rapport d'évaluation de 2020 de son témoignage confidentiel devant le Comité consultatif à l'occasion d'une récente procédure, sans aucun lien avec son évaluation, ainsi que son «inaction»* à l'égard de ses plaintes pour harcèlement. Elle réclamait l'annulation de son rapport d'évaluation de 2020, la réouverture de la procédure d'évaluation d'une manière juste et impartiale, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, de même qu'une action appropriée à l'égard de l'utilisation détournée de données et de l'abus de pouvoir de la part du Secrétaire général.

Le Comité consultatif présenta son rapport le 6 janvier 2021. Il notait qu'il n'était pas en position d'évaluer le travail de la requérante, cette tâche revenant à son supérieur hiérarchique direct, à savoir le Secrétaire général, qui exerçait alors à la fois les fonctions de chef de l'organisation et de supérieur direct de l'intéressée, situation que les Statut et Règlement du personnel de l'organisation n'excluaient pas. Estimant que la procédure générale d'évaluation de la requérante avait été menée conformément aux Statut et Règlement du personnel, le Comité consultatif recommandait au Secrétaire général i) de ne pas annuler le rapport d'évaluation de 2020 de la requérante et de ne pas rouvrir la procédure d'évaluation; et ii) de ne pas retirer la décision du 31 octobre 2020 concernant le non-renouvellement de l'engagement de la requérante. Concernant les allégations de harcèlement de l'intéressée, le Comité consultatif notait qu'il n'avait jamais été saisi d'une plainte pour harcèlement de sa part, comme le prévoit la disposition 25-bis, paragraphe d), des Statut et Règlement du personnel.

Par un courriel du 1^{er} mars 2021, le Secrétaire général transmet le rapport du Comité consultatif à la requérante et l'informa que, suivant l'avis du Comité, il avait décidé de maintenir sa précédente décision

* Traduction du greffe.

concernant son rapport d'évaluation de 2020 et le non-renouvellement de son contrat. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de ne pas renouveler son engagement, d'annuler son rapport d'évaluation du 29 octobre 2020 et de rouvrir la procédure d'évaluation pour corriger les erreurs de fond et de procédure commises dans son rapport. Elle réclame une indemnité pour la décision injustifiée de ne pas renouveler son contrat d'un montant équivalant à la rémunération, y compris les allocations et les avantages, qu'elle aurait perçue si son contrat avait été renouvelé pour un an (la période standard de renouvellement de son contrat). Elle réclame également la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral pour la souffrance psychologique et le préjudice moral subis, des dépens et toute autre réparation que le Tribunal jugera juste et nécessaire.

L'organisation demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du Secrétaire général du 1^{er} mars 2021 de rejeter sa demande suivant les recommandations du Comité consultatif i) de ne pas annuler son rapport d'évaluation du 29 octobre 2020 (ci-après le «rapport de 2020») et de ne pas rouvrir la procédure d'évaluation; et ii) de ne pas retirer la décision du Secrétaire général du 31 octobre 2020 concernant le non-renouvellement de son engagement.

2. La requérante semble solliciter la tenue d'un débat oral dès lors qu'elle cite M. K., ancien Chef de l'Unité de l'investissement, comme témoin. Cette demande est rejetée, car le Tribunal estime que les écritures et les pièces produites par les parties sont très explicites et suffisamment détaillées pour lui permettre de statuer en toute connaissance de cause.

3. Le Tribunal estime fondé le moyen de la requérante selon lequel, lors de l'évaluation de son travail dans le cadre de son rapport d'évaluation de 2020, le Secrétaire général a tenu compte de son témoignage confidentiel devant le Comité consultatif dans une affaire de harcèlement concernant une autre personne du Secrétariat. Il s'avère décisif pour l'issue de la présente affaire.

À l'appui de ce moyen, la requérante affirme notamment que le Secrétaire général a indûment utilisé contre elle des informations (son témoignage) qu'il avait obtenues lors d'une procédure confidentielle, qu'il n'a jamais demandé ni obtenu son consentement pour citer son témoignage en dehors de la procédure dans le cadre de laquelle il a été recueilli et que l'utilisation déplacée de son témoignage constituait une violation de la disposition 25.2, paragraphe g), du Manuel du personnel.

4. Il convient de rappeler qu'en vertu d'une jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un fonctionnaire d'une organisation internationale relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif de celle-ci et ne peut faire l'objet, en conséquence, que d'un contrôle restreint. Elle ne peut ainsi être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, si elle viole une règle de forme ou de procédure, si elle repose sur une erreur de droit ou de fait, si son auteur a omis de tenir compte de faits essentiels ou a tiré des pièces du dossier des conclusions manifestement erronées, ou si elle est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, le jugement 4654, au considérant 16). Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal applicable aux relations contractuelles, généralement, la décision de ne pas renouveler un contrat doit se fonder sur des raisons objectives et valables, et non sur des motifs arbitraires ou irrationnels (voir, par exemple, les jugements 4495, au considérant 15, 3769, au considérant 7, 3353, au considérant 15, et 1128, au considérant 2). Le Tribunal rappelle également sa jurisprudence constante concernant son pouvoir de contrôle limité des décisions en matière d'évaluation. Comme indiqué dans le jugement 4267, au considérant 4, «l'évaluation du mérite est un exercice qui fait appel à un jugement de valeur, ce qui signifie que les opinions individuelles sur la question peuvent raisonnablement diverger. C'est pourquoi les motifs de recours contre

les décisions impliquant un tel jugement sont limités à ceux qui s'appliquent aux décisions discrétionnaires. Ainsi, le Tribunal n'intervient que si la décision émane d'une autorité incompétente, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement inexacts, viole une règle de forme ou de procédure ou est entachée de détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 3006, au considérant 7, et 3062, au considérant 3 [...])».

5. Le paragraphe f) de la disposition 25.2 du Manuel du personnel disposait que «[l]es membres du Comité consultatif sont tenus au secret»* et son paragraphe g) précise que «[l]es personnes qui ont assisté à une réunion du comité ou qui ont été appelées à témoigner devant lui ont l'obligation de maintenir totalement confidentiels les faits dont ils ont eu connaissance et les opinions exprimées»*.

6. La requérante fait valoir à juste titre que la confidentialité de son témoignage devant le Comité consultatif a été violée. La raison d'être de cette confidentialité, telle que prévue aux paragraphes f) et g) de la disposition 25.2 du Manuel du personnel, est non seulement de protéger les données personnelles des témoins mais aussi de garantir que leurs témoignages restent confidentiels et ne se retournent pas contre eux ni ne leur portent atteinte, de sorte que les témoins peuvent s'exprimer librement, sans crainte de représailles. Le Secrétaire général a indûment utilisé comme base pour évaluer le travail de la requérante le témoignage confidentiel qu'elle avait livré devant le Comité consultatif dans le cadre d'une procédure concernant un tout autre sujet. Il s'agissait là d'une erreur de droit. Même si les paragraphes f) et g) de la disposition 25.2 du Manuel du personnel ne s'appliquaient pas directement au Secrétaire général, ce dernier était lié par le principe général de confidentialité sur lequel repose cette disposition.

* Traduction du greffe.

Ce moyen étant fondé et suffisant pour annuler la décision attaquée, le Tribunal n'estime pas nécessaire d'examiner les autres moyens présentés par la requérante.

7. La requérante ne demande pas sa réintégration, mais elle sollicite l'annulation de son rapport d'évaluation du 29 octobre 2020 pour la période allant du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020, ainsi que la réouverture de la procédure d'évaluation pour cette même période afin de corriger les erreurs de fond et de procédure commises dans son rapport. Toutefois, compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis que la requérante a quitté l'organisation, le Tribunal n'estime pas utile d'ordonner la réouverture de la procédure d'évaluation pour la période susmentionnée.

La requérante ayant établi que son rapport d'évaluation du 29 octobre 2020 et la décision subséquente de ne pas renouveler son engagement étaient entachés d'une erreur de droit, la décision attaquée et la décision antérieure du 31 octobre 2020 sont illégales et doivent être annulées, de même que son rapport d'évaluation du 29 octobre 2020.

8. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à la rémunération, y compris les allocations et avantages, qu'elle aurait perçue si son contrat avait été renouvelé pour un an. Il convient de noter que l'intéressée était au bénéfice d'un contrat temporaire qui, selon ses termes et la jurisprudence du Tribunal, ne pouvait donner lieu à un quelconque espoir de renouvellement (voir, par exemple, les jugements 4588, au considérant 19, 4587, au considérant 19, 4462, au considérant 18, 3586, au considérant 6, et 3448, au considérant 7). Même si le rapport d'évaluation de 2020 de la requérante avait été établi correctement et s'il n'y avait eu aucun vice de procédure, rien ne garantit qu'il aurait abouti au renouvellement de son engagement. Néanmoins, l'intéressée ayant été privée d'une chance appréciable de voir son contrat renouvelé, elle a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel, dont le Tribunal fixe le montant à 30 000 euros.

9. Dès lors que la requérante a établi un préjudice moral occasionné par l'évaluation négative de son travail dans son rapport d'évaluation de 2020 et la recommandation subséquente de ne pas renouveler son engagement, elle a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros, comme elle l'a demandé.

10. La conclusion de la requérante tendant à ce que le Tribunal lui accorde toute autre réparation qu'il estimera juste et nécessaire est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4719, au considérant 7).

11. La requérante obtenant gain de cause, elle a droit à des dépens d'un montant de 10 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée et la décision antérieure du 31 octobre 2020 sont annulées.
2. Le rapport d'évaluation du 29 octobre 2020 de la requérante est annulé.
3. L'organisation versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 30 000 euros.
4. Elle lui versera une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. Elle lui versera également la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
6. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, 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, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

MIRKA DREGER