

**W. (n° 3)**

**c.**

**Eurocontrol**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4961**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M<sup>me</sup> A. W. le 25 juillet 2022 et régularisée le 29 août 2022, le mémoire en réponse d'Eurocontrol du 11 novembre 2022, la réplique de la requérante du 16 février 2023, la duplique d'Eurocontrol du 12 mai 2023, les écritures supplémentaires de la requérante du 4 octobre 2023, les observations d'Eurocontrol à leur sujet du 4 décembre 2023, les deuxièmes écritures supplémentaires de la requérante du 25 juillet 2024 et les observations d'Eurocontrol sur ces écritures du 2 août 2024, les troisièmes écritures supplémentaires de la requérante du 16 septembre 2024 et les observations finales d'Eurocontrol du 26 septembre 2024;

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;

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

La requérante conteste la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement moral, ainsi que ce qu'elle considère être une décision d'annulation de l'évaluation de ses performances pour 2019 et la décision de remettre en place son ancien supérieur hiérarchique et de le désigner comme responsable de l'établissement de son évaluation annuelle pour 2019.

La requérante est entrée au service de l'Agence Eurocontrol, Secrétariat de l'Organisation, au Siège à Bruxelles (Belgique) en juin 2003, au grade A7. Au moment des faits, elle occupait le poste d'«Administrateur» des Accords et des Affaires économiques au sein de la Direction «Service central des redevances de route, Finances et Services informatiques centralisés» (la Direction CFI, selon le sigle anglais), au grade AD10, dans la fourchette de grades AD5-AD12.

En septembre 2019, elle fit l'objet, de la part de son superviseur de l'époque, M. St., d'un rapport intermédiaire d'évaluation de ses performances assez négatif, dans lequel lui étaient notamment reprochés divers manquements au niveau de ses aptitudes managériales. La requérante avait auparavant été informée par M. St. qu'elle avait été retirée de la liste des fonctionnaires éligibles à la promotion pour l'exercice annuel de 2019.

Le 21 octobre 2019, la requérante soumit à l'ancien Directeur général une plainte formelle pour harcèlement moral contre la chef de l'Unité des Ressources humaines et services, M<sup>me</sup> D., et deux ses subordonnées, M<sup>mes</sup> M. et G., ainsi que contre M. St. Elle signalait de même que M. H., Directeur de la Direction CFI, devait être entendu à tout le moins comme témoin, mais aussi en tant que possible co-auteur. L'intéressée précisait encore que ce harcèlement avait commencé sous forme de représailles par rapport à des décisions précédentes qu'elle avait contestées, qui ont donné lieu à ses première et deuxième requêtes, et au sujet desquelles le Tribunal a rendu respectivement le jugement 4594, prononcé le 1<sup>er</sup> février 2023, et le jugement 4960, également prononcé ce jour.

Le 14 novembre 2019, l'ancien Directeur général décida d'ouvrir une enquête sur ces allégations de harcèlement conformément au Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement, tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol. Il précisa que l'enquête – qui serait menée par un enquêteur interne et par une représentante d'une société externe – viserait les quatre harceleurs présumés expressément nommés dans la plainte. Il décida également, à titre de mesure conservatoire, de placer

temporairement la requérante sous la supervision d'un fonctionnaire différent, M. Ko., avec effet immédiat.

Par lettre du 18 novembre 2019, le conseil de la requérante contesta la désignation de l'enquêtrice externe et demanda que la ligne hiérarchique provisoire de sa cliente soit changée pour qu'elle puisse faire directement rapport à son chef d'unité. Le 28 novembre 2019, le Directeur général informa la requérante que le choix de l'enquêtrice externe et sa ligne hiérarchique provisoire étaient maintenus.

Le 19 février 2020, le rapport d'enquête fut transmis au Directeur général. Il concluait notamment que, même si la «perception des faits établis [était] très éloignée d'une personne à l'autre» et qu'il était clair que les parties concernées, ainsi que certains témoins, souffraient de la situation, «[l]'enquête n'a[vait] pas relevé de preuves confirmant des faits de harcèlement». Sous la rubrique «Recommandations», les enquêteurs prônaient notamment de «[v]érifier si une collaboration future entre les parties concernées [était] envisageable. Si oui, une médiation pou[v]ait contribuer à une meilleure entente dans le futur» et permettre de «[c]larifier le rôle de la ligne hiérarchique et [des Ressources humaines] dans l'optique d'une meilleure compréhension de la situation par la [requérante]».

Le 7 février 2020, M. Ko. procéda à une évaluation des performances de la requérante pour l'année 2019, évaluation qui était très positive et comportait l'appréciation globale «satisfaisante». Ce rapport fut contresigné par M. M. le même jour, ainsi que par M. Kr., en sa qualité de superviseur spécifique pour l'un des quatre objectifs fixés à la requérante, à savoir la réalisation d'une base de données centrale.

Par courriel du 27 février 2020, M. J., responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, également en charge du suivi des rapports d'évaluation des performances au sein de l'Agence, informa la requérante que, au vu du rôle temporaire rempli par M. Ko. durant l'année 2019, l'évaluation de ses performances pour l'ensemble de cette année ne pouvait être finalisée par celui-ci agissant seul, qu'il s'ensuivait que l'évaluation à laquelle il avait procédé le 7 février 2020 devait être considérée comme

«nulle et non avenue»\* et que M. St. demeurait en conséquence son supérieur hiérarchique pour la période concernée. Il notait également que son superviseur de deuxième niveau de l'époque, M. H., devait rester contresignataire du rapport.

Par lettre du 19 mars 2020, l'ancien Directeur général informa la requérante du classement de sa plainte pour harcèlement moral, au motif que les faits établis au cours de l'enquête ne révélaient pas de preuves confirmant l'existence d'un harcèlement. Un extrait des conclusions du rapport d'enquête était joint à la lettre. Il était également précisé que l'intéressée et les personnes visées par sa plainte allaient recevoir une invitation pour entamer une médiation. Le 31 mars 2020, la responsable du Service des risques psychosociaux, M<sup>me</sup> Do., demanda à la requérante de confirmer dans les quinze jours sa participation au processus de médiation.

En réponse à la décision du 19 mars 2020 précitée, le conseil de la requérante écrivit au Directeur général le 3 avril 2020, affirmant que sa cliente avait apporté toutes les preuves nécessaires pour établir le harcèlement dont elle se plaignait et dont elle était toujours victime, notamment par rapport à l'annulation de l'évaluation de ses performances pour l'année 2019 à laquelle avait procédé M. Ko. Il critiquait les justifications avancées pour le classement de la plainte comme étant «fausses et illégales» et exposait les raisons du refus de la requérante de participer à la procédure de médiation. Il demandait la communication du rapport d'enquête complet, ainsi que des «déclarations des harceleurs et témoins entendus lors de l'enquête». Enfin, il interrogeait le Directeur général sur la compétence de M. J. pour décider de l'annulation du rapport d'évaluation établi par M. Ko. en février 2020.

Par mémorandum du 4 mai 2020, l'ancien Directeur général informa la requérante qu'en raison de son refus d'accepter la médiation proposée par M<sup>me</sup> Do., la mesure conservatoire prise pour la durée de l'enquête, à savoir le changement temporaire de supérieur hiérarchique, était levée. Ainsi, elle ferait rapport à nouveau directement à son ancien superviseur, M. St., auquel il reviendrait de finaliser le rapport

---

\* Traduction du greffe.

d'évaluation pour 2019 et également de fixer les objectifs à atteindre pour l'année 2020. Il était précisé que M. Ko. serait invité à participer à l'évaluation des performances de la requérante comme «autre manager», lui permettant ainsi de fournir ses observations sur les performances de l'intéressée pour la période comprise entre le 14 novembre et le 31 décembre 2019.

Le 16 mai 2020, la requérante introduisit une réclamation contre: a) la décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 rejetant sa plainte pour harcèlement moral; b) la décision de M. J. du 27 février 2020 annulant l'évaluation annuelle pour 2019 réalisée par M. Ko. le 7 février 2020; et c) la décision de l'ancien Directeur général du 4 mai 2020 de renommer M. St. en tant que supérieur hiérarchique et responsable de son évaluation annuelle pour l'année 2019. Elle demandait entre autres l'annulation de ces décisions, la reconnaissance d'un harcèlement à son égard et le lancement d'une enquête sur les agissements de M. J. Par ailleurs, elle sollicitait la communication de tous les rapports et pièces relatifs à la procédure d'enquête.

Le 27 mai 2020, M. St. procéda, en présence de deux observateurs, à un entretien relatif à l'évaluation des performances de la requérante pour 2019, entretien au cours duquel il lui fit part de son intention de proposer l'appréciation globale «insatisfaisante». Cette appréciation fut effectivement maintenue dans le rapport final signé par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020. La requérante marqua son désaccord avec ce rapport le 28 juin 2020.

Le 11 juin 2020, la chef de l'Unité des Ressources humaines et services informa la requérante que sa réclamation avait été transmise à la Commission paritaire des litiges pour discussion lors d'une prochaine séance mais que, en raison de la pandémie de Covid-19, de problèmes imprévus d'effectifs et de la suspension de toutes les activités de recrutement au sein de l'Agence, il pourrait y avoir un «retard modéré» dans le traitement de celle-ci. Elle précisa que la transmission de sa réclamation à la Commission constituait une «décision touchant ladite réclamation» au sens du jugement 3889, prononcé le 28 juin 2017, ce qui interrompait le délai de soixante jours dans lequel elle pouvait introduire devant le Tribunal une requête qui serait dirigée contre un

rejet implicite de sa réclamation. La requérante était, en conséquence, informée qu'elle devait attendre la décision finale du Directeur général avant de saisir le Tribunal.

Le 13 septembre 2020, la requérante écrivit au Président et aux membres de la Commission paritaire des litiges, ainsi qu'au Président du Comité du personnel, pour s'enquérir de l'état d'avancement du traitement de sa réclamation, tout en déclarant faire toujours l'objet d'un harcèlement par les services de l'Agence. Elle sollicitait la communication de l'intégralité des pièces fournies par la Direction des Ressources humaines ou tout autre service à la Commission paritaire dans le cadre de son recours interne et demandait à être entendue par celle-ci. Le 13 décembre 2021, le secrétaire de la Commission lui répondit que sa réclamation avait bien été reçue et que l'avis y afférent était en cours de rédaction.

Les 20 et 31 janvier 2022, la requérante et son conseil demandèrent au Directeur général de prendre, sans délai, une décision finale au sujet de la réclamation du 16 mai 2020, en y joignant l'avis de la Commission paritaire des litiges, ou, le cas échéant, de leur indiquer les raisons pour lesquelles il refusait de rendre une telle décision. Le 8 février 2022, le Directeur général contesta la présentation des faits telle que décrite dans la lettre du 31 janvier 2022 et, pour contrer les affirmations du conseil de la requérante selon lesquelles le mécanisme de recours interne était intentionnellement défectueux, affirma que «le personnel dispose d'une procédure efficace et respectueuse qui évalue leurs réclamations et préserve un environnement de travail exempt de harcèlement».

La Commission paritaire des litiges rendit son avis le 24 janvier 2022 sans avoir entendu les parties. Elle considérait à l'unanimité que la réclamation était fondée et que «la situation dans laquelle se trouv[ait] la [requérante] ne [pouvait] pas perdurer». Elle recommandait à ce titre «une mobilité de la part d[e l']Agence». Cet avis ne fut toutefois pas communiqué à l'intéressée avant que celle-ci dépose la présente requête, sa troisième, devant le Tribunal le 25 juillet 2022.

Le 11 juillet 2024, soit après la clôture de la procédure écrite devant le Tribunal, le nouveau Directeur général a rendu une décision finale par laquelle il a rejeté la réclamation du 16 mai 2020 comme étant partiellement irrecevable et infondée. À la demande du Président du Tribunal, Eurocontrol a fourni une copie de cette décision et les parties ont eu la possibilité de fournir leurs observations dans le cadre d'écritures supplémentaires.

Dans sa requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 de rejeter sa plainte pour harcèlement, ainsi que celle de M. J. du 27 février 2020 d'annuler l'évaluation annuelle pour 2019 réalisée par M. Ko. le 7 février 2020 et celle de l'ancien Directeur général du 4 mai 2020 de la replacer sous l'autorité de son ancien superviseur, M. St., et de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement moral. Elle sollicite par ailleurs la communication de l'ensemble des rapports et comptes rendus de l'enquête relative au harcèlement et le retrait de son dossier personnel du rapport intermédiaire d'évaluation établi par M. St. en septembre 2019. Elle réclame également le versement de plusieurs indemnités – dont 20 000 euros pour la perte d'une chance d'obtenir une promotion, 100 000 euros à titre de réparation pour le préjudice moral qu'elle prétend avoir subi et 25 000 euros à titre de dommages-intérêts exemplaires et punitifs – et l'octroi de dépens à hauteur de 11 000 euros pour les frais engagés dans le cadre de la procédure de harcèlement et de son recours interne, et de 7 000 euros au titre de la présente procédure.

Dans ses écritures supplémentaires du 25 juillet 2024, la requérante demande également que l'objet de sa requête soit étendu à l'annulation de la décision du nouveau Directeur général du 11 juillet 2024 et que le montant des dépens dus au titre de la présente procédure soit porté à 12 000 euros.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme non fondée et, par conséquent, de rejeter toutes les conclusions de la requérante.

CONSIDÈRE:

1. La requérante demande l'annulation des trois décisions contestées dans sa réclamation du 16 mai 2020, à savoir: 1) la décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 rejetant sa plainte pour harcèlement moral, 2) la décision du responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, M. J., du 27 février 2020 annulant l'évaluation annuelle réalisée le 7 février 2020 par M. Ko. – fonctionnaire désigné pour la superviser à titre provisoire lors de l'ouverture de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement – et 3) la décision prise par l'ancien Directeur général le 4 mai 2020, après avoir conclu à l'absence de harcèlement, de renommer son ancien supérieur hiérarchique, M. St., qui était l'une des personnes visées dans sa plainte, en tant que superviseur et responsable de son évaluation annuelle pour 2019. Elle demande également au Tribunal de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement, d'ordonner la production de l'ensemble des rapports et comptes rendus de l'enquête menée sur sa plainte, de même que le retrait de son dossier personnel du rapport intermédiaire d'évaluation de ses performances établi par M. St. en septembre 2019, et de lui octroyer une compensation pour les divers préjudices qu'elle estime avoir subis.

2. La défenderesse sollicite la jonction des troisième, quatrième, cinquième et sixième requêtes de l'intéressée.

Le Tribunal rappelle sa jurisprudence selon laquelle, en principe, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de droit ou de fait identiques ou similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements (voir le jugement 4753, au considérant 6).

En l'espèce, étant donné que les quatre requêtes visent à contester plusieurs décisions distinctes, qu'elles ont fait l'objet de procédures internes différentes ayant donné ou devant donner lieu à des avis séparés de la Commission paritaire des litiges, et que, bien que les allégations de harcèlement reviennent dans toutes les affaires, chaque requête soulève des questions et des moyens spécifiques, le Tribunal

considère qu'il convient de traiter les différentes affaires séparément et de prononcer des jugements distincts pour chacune d'elles.

La jonction des requêtes n'est donc pas ordonnée.

Sur la recevabilité de la requête dans son ensemble

3. Même si la défenderesse ne soulève aucune exception d'irrecevabilité concernant la requête dans son ensemble, le Tribunal estime néanmoins utile de préciser que la requête doit être considérée comme recevable pour les mêmes motifs que ceux exposés dans les jugements 4820, au considérant 6, et 4819, au considérant 3, prononcés le 8 juillet 2024.

Le Tribunal relève également qu'une décision définitive rejetant la réclamation du 16 mai 2020 a été prise par le nouveau Directeur général en date du 11 juillet 2024. Cette décision a été produite après qu'Eurocontrol eut déposé sa duplique, à la suite de quoi les parties ont eu l'occasion de s'exprimer à son sujet dans des écritures supplémentaires. Ainsi, conformément à la jurisprudence du Tribunal, il y a lieu de requalifier la présente requête, initialement formée contre une décision implicite, comme étant dirigée contre la décision du nouveau Directeur général du 11 juillet 2024, tel que le demande la requérante dans ses écritures supplémentaires du 25 juillet 2024 (voir notamment, pour des cas de figure similaires, les jugements 4820, au considérant 6, 4769, au considérant 3, 4768, au considérant 3, 4660, au considérant 6, 4065, au considérant 3, et 2786, au considérant 3).

Sur la décision du 27 février 2020 du responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services d'annuler l'évaluation des performances réalisée en février 2020 par le superviseur temporaire de la requérante

4. S'agissant de la décision du 27 février 2020 de M. J., responsable «Éthique, Diversité et Inclusion» de l'Unité des Ressources humaines et services, de déclarer «nul et non avenue» le rapport d'évaluation établi le 7 février 2020 par M. Ko., le Tribunal relève qu'elle a, en tout état de cause, été ratifiée par l'ancien Directeur général

dans sa décision du 4 mai 2020 précitée. En effet, dans cette décision, le Directeur général a considéré que la procédure d'évaluation des performances de l'intéressée pour l'année 2019 devait être recommencée, ce qui impliquait, implicitement mais nécessairement, qu'il considèrerait lui aussi que le rapport d'évaluation du 7 février 2020 devait être annulé. Or, si la requérante a contesté la compétence de M. J. pour annuler ce rapport d'évaluation et a par ailleurs critiqué la décision du 4 mai 2020 sous d'autres aspects – dont il sera traité ci-après –, elle n'a pas contesté la compétence du Directeur général pour annuler un rapport d'évaluation. La requête est donc sans objet en tant qu'elle concerne le courriel de M. J. du 27 février 2020.

Sur les décisions du 19 mars 2020 et du 11 juillet 2024  
de rejet de la plainte pour harcèlement moral

5. La requérante affirme que l'enquête menée à la suite de sa plainte pour harcèlement moral n'aurait pas été régulière, notamment en ce que, d'une part, certains des faits portés à l'attention des enquêteurs n'auraient pas été pris en compte et/ou dûment investigués et, d'autre part, l'enquête n'aurait pas respecté le principe du contradictoire et n'aurait pas été rigoureuse ni impartiale, car les enquêteurs auraient manqué des compétences requises et l'enquêtrice externe se serait trouvée dans une situation de conflit d'intérêts. La requérante fait aussi valoir que le rapport d'enquête ne lui aurait été communiqué qu'au moment du dépôt du mémoire en réponse et que seuls quatre comptes rendus d'entretien des personnes entendues par les enquêteurs auraient été partagés avec elle, et ce, seulement au stade de la duplique. Elle met également en cause le caractère adéquat de la motivation tant de la décision initiale de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 que de la décision finale de son successeur du 11 juillet 2024. De plus, ces décisions seraient, selon elle, fondées sur les conclusions erronées des enquêteurs, le harcèlement étant établi et ayant persisté même après la clôture de l'enquête, comme le démontre notamment la décision de la placer à nouveau sous l'autorité de son ancien superviseur, M. St., contre lequel elle avait porté plainte, ce qui, de son point de vue, serait constitutif d'un acte de représailles. Enfin, la

requérante met en avant le fait que son droit à un recours interne effectif aurait été bafoué puisque l'Organisation aurait fait en sorte de paralyser la procédure en retardant à dessein la décision définitive sur sa réclamation, ce qui serait une pratique récurrente à Eurocontrol.

6. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés (voir, notamment, les jugements 4471, au considérant 18, et 4241, au considérant 9), et l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à la personne qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'elle n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir, par exemple, les jugements 4344, au considérant 3, 3871, au considérant 12, et 3692, au considérant 18). Lorsqu'une procédure spécifique est prévue par l'organisation concernée, elle doit être suivie et les règles doivent être correctement appliquées. Le Tribunal a également jugé que l'enquête doit être objective, rigoureuse et approfondie, en ce sens qu'elle doit être menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de la personne mise en cause et en donnant à celle-ci la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées (voir, notamment, les jugements 4663, au considérant 11, 4253, au considérant 3, 3314, au considérant 14, et 2771, au considérant 15). Il est toutefois entendu qu'un fonctionnaire qui affirme être ou avoir été victime de harcèlement n'a pas besoin de démontrer, pas plus que la personne ou l'organe chargé(e) d'évaluer la plainte, que les faits permettent d'établir au-delà de tout doute raisonnable le caractère effectif du harcèlement (voir, en ce sens, les jugements 4663, au considérant 12, et 4289, au considérant 10). L'élément essentiel dans la reconnaissance d'un harcèlement demeure la perception que la personne concernée peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos qui sont propres à la dévaloriser ou à l'humilier (voir les jugements 4663, au considérant 13, et 4541, au considérant 8).

Par ailleurs, il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter, qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations (voir, en ce sens, les jugements 4291, au considérant 12, et 3593, au considérant 12). Il n'interviendra en conséquence qu'en cas d'erreur manifeste (voir, notamment, les jugements 4344, au considérant 8, 4091, au considérant 17, et 3597, au considérant 2).

7. Parmi les diverses illégalités invoquées par la requérante concernant la procédure d'examen de sa plainte pour harcèlement, il en est quatre qui apparaissent comme étant de nature substantielle aux yeux du Tribunal, avec cette conséquence que, si elles devaient être reconnues comme fondées, elles conduiraient à conclure, par elles-mêmes et en raison des vices de procédure ainsi reconnus, à l'illégalité de la décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 rejetant la plainte pour harcèlement moral et de celle du nouveau Directeur général du 11 juillet 2024 rejetant la réclamation de la requérante.

8. En premier lieu, le Tribunal observe que la requérante n'a pas eu connaissance de l'ensemble des comptes rendus d'entretien des personnes qui ont été entendues par les enquêteurs ou, à tout le moins, de la teneur de ceux-ci. S'il a bien été fait état dans le rapport d'enquête de la teneur des déclarations des quatre membres du personnel expressément visés dans la plainte en tant qu'auteurs présumés des faits de harcèlement, il apparaît que les autres témoignages recueillis par les enquêteurs n'ont, à aucun stade de la procédure interne, été portés à la connaissance de la requérante, à tout le moins dans leur teneur et, le cas échéant, sous une forme expurgée. Quatre de ces témoignages n'ont en effet été communiqués à l'intéressée qu'au moment du dépôt de la duplique, tandis que l'ensemble de ceux-ci ne l'ont été que sur invitation expresse du Président du Tribunal.

Cela va à l'encontre de la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, en vertu du principe du contradictoire et du droit à une procédure régulière, l'auteur d'une plainte pour harcèlement doit, avant même la fin de l'enquête, être informé à tout le moins de la teneur des déclarations

des personnes accusées et des témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête afin de pouvoir éventuellement les contester (voir, à cet égard, les jugements 4900, au considérant 43, 4781, au considérant 9, 3065, aux considérants 5 à 8, et 2973, au considérant 14).

Ce premier vice dans la procédure formelle d'examen de la plainte pour harcèlement entache donc d'illégalité tant la décision initiale de rejet du 19 mars 2020 que la décision définitive du 11 juillet 2024.

9. En deuxième lieu, ainsi que le reconnaît la défenderesse elle-même dans son mémoire en réponse, le rapport d'enquête du 19 février 2020 n'a pas été communiqué à la requérante en temps utile de sorte qu'elle puisse s'en servir, notamment, dans le cadre de la procédure de recours interne. En effet, seul un extrait des conclusions du rapport était joint à la lettre du 19 mars 2020 par laquelle l'ancien Directeur général informait l'intéressée du classement de sa plainte. En dépit de ses multiples demandes, notamment dans la lettre de son conseil du 3 avril 2020, la requérante n'a pas reçu de copie de ce rapport, pas même sous une forme expurgée.

Or le Tribunal a déjà eu l'occasion de juger qu'une communication aussi limitée des conclusions d'un rapport d'enquête ne satisfait pas aux exigences établies par la jurisprudence en la matière, dès lors que la requérante n'a ainsi pas été en mesure de vérifier, y compris au stade de la procédure de recours interne, la teneur des déclarations des témoins, ni le sérieux de l'enquête menée (comparer, notamment, avec le jugement 4820, au considérant 10).

À ce sujet, il convient de rappeler que, selon la jurisprudence du Tribunal, un fonctionnaire est, en règle générale, en droit d'avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant (voir, par exemple, le jugement 4739, au considérant 10, et la jurisprudence citée, ainsi que les jugements 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3295, au considérant 13, 3214, au considérant 24, 2700, au considérant 6, ou 2229, au considérant 3 b)). Il en découle, en particulier, qu'une organisation est tenue de communiquer au fonctionnaire ayant déposé une plainte pour harcèlement le rapport élaboré à l'issue de

l'enquête diligentée en vue d'instruire cette plainte, fût-ce sous une forme expurgée (voir, notamment, les jugements 4820, au considérant 11, 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3831, au considérant 17, et 3347, aux considérants 19 à 21).

10. Eurocontrol, se référant notamment au premier sous-alinéa de l'alinéa c) du paragraphe 5.2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40 relatif au harcèlement tel que défini à l'article 12bis du Statut administratif du personnel – lequel précise que le Directeur général communique les «conclusions» du rapport d'enquête à la personne qui s'estime victime de harcèlement, en même temps que sa décision dûment motivée –, soutient que le Directeur général avait l'intention de fournir une copie du rapport d'enquête à la requérante au moment de la prise d'une décision finale sur sa réclamation, décision qui n'a finalement été prise que le 11 juillet 2024. Elle lui a, en tout état de cause, transmis une copie de ce rapport en annexe à son mémoire en réponse.

S'il peut être admis dans certains cas que le défaut de communication d'une pièce soit corrigé ultérieurement, y compris pendant la procédure devant le Tribunal, (voir, par exemple, les jugements 4217, au considérant 4, et 3117, au considérant 11), une telle régularisation ne saurait être admise lorsque le document en question revêt, comme c'est le cas en l'espèce, une importance essentielle au regard de l'objet du litige (voir les jugements 4820, au considérant 11, 4217, au considérant 4, 3995, au considérant 5, 3831, aux considérants 16, 17 et 29, 3490, au considérant 33, et 2315, au considérant 27). À cet égard, il va de soi que, compte tenu de la jurisprudence précitée, la disposition en question du Règlement d'application n° 40 ne peut en tout état de cause pas être formellement interprétée comme n'ayant vocation à s'appliquer qu'à la partie relative aux «conclusions» d'un rapport d'enquête, dès lors que ces «conclusions» ne permettent pas à la personne concernée d'avoir une connaissance suffisante de l'ensemble de ce rapport.

Ce deuxième vice substantiel entache d'illégalité la décision définitive du 11 juillet 2024.

11. En troisième lieu, la requérante, se fondant à cet égard sur le jugement 4111, au considérant 3, relève que l'ensemble des témoins cités dans sa plainte du 21 octobre 2019 n'auraient pas été entendus, ce qui a eu pour effet de violer les règles d'une procédure régulière.

Il est vrai que, parmi les six témoins indiqués dans la plainte en vue d'une audition par les enquêteurs, trois ne semblent pas avoir été entendus, à savoir M. B., Directeur général, M. Kr., superviseur de la requérante pour une tâche bien spécifique (à savoir l'établissement d'une base de données centrale) et ayant contresigné le rapport d'évaluation des performances établi par M. Ko. le 7 février 2020, et M<sup>me</sup> S., chef du Service juridique.

Dans son mémoire en réponse, la défenderesse fait valoir qu'il appartiendrait aux enquêteurs de décider s'il est nécessaire pour les besoins de l'enquête d'entendre tous les témoins cités dans une plainte pour harcèlement. Elle ajoute qu'en l'espèce, si les trois témoins susvisés n'ont pas été entendus, ce serait en raison des mauvaises relations de travail qui existaient entre la requérante et d'autres fonctionnaires accusés de harcèlement, «sans que le Directeur général, le Directeur du département financier de l'époque et le Chef du Service juridique, en tant que témoins précités, ne puissent apporter d'éléments de preuve utiles à l'enquête».

12. Le Tribunal relève à cet égard que le rapport d'enquête se limite à faire état de ce que six témoins ont été entendus, sans cependant préciser s'il s'agissait bien des témoins expressément mentionnés par l'intéressée dans sa plainte. De même, le rapport d'enquête ne mentionne aucunement les raisons pour lesquelles il aurait été décidé de ne pas procéder à l'audition de certains des témoins nommément visés dans la plainte.

Ainsi que l'a déjà considéré le Tribunal, notamment dans son jugement 4111, au considérant 3, le refus, sans justification valable par les enquêteurs concernés, d'entendre des témoins au sujet des allégations du requérant concernant des faits de harcèlement viole les règles d'une procédure régulière.

Le Tribunal n'aperçoit pas de raison de statuer autrement dans le cas d'espèce, et ce, d'autant plus que le quatrième sous-alinéa de l'alinéa b), sous la rubrique «Enquête administrative», du paragraphe 5.2 de l'article 5 du Règlement d'application n° 40 ouvre la possibilité à la personne qui s'estime victime de harcèlement, de même qu'au harceleur présumé, de soumettre une liste de témoins «que les enquêteurs entendront».

Il s'ensuit que ce troisième grief est également fondé et procède, lui aussi, d'une irrégularité substantielle commise dans la procédure formelle d'examen de la plainte pour harcèlement, entachant d'illégalité les décisions prises en la matière.

13. En quatrième lieu, la requérante invoque une violation du principe du contradictoire en ce que la position d'Eurocontrol, communiquée à la Commission paritaire des litiges et par laquelle l'Organisation sollicitait le rejet de la réclamation, n'aurait pas été préalablement portée à sa connaissance.

À cet égard, le Tribunal a en effet déjà considéré à de multiples reprises qu'en ne transmettant pas aux fonctionnaires les documents et avis produits devant l'organe de recours interne, les organisations ne respectaient pas le principe du contradictoire, car les fonctionnaires doivent avoir connaissance, fût-ce sous une forme expurgée pour des motifs de confidentialité, des éléments pertinents sur lesquels vont être prises les décisions les concernant (voir, en ce sens, les jugements 3380, considérant 12, 3264, au considérant 15, 2899, au considérant 23, et 2700, au considérant 6). Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que la requérante, par un courriel du 13 septembre 2020 adressé au Président et aux membres de la Commission paritaire des litiges, soit avant même que celle-ci ne finalise son avis, avait expressément demandé à recevoir l'intégralité des pièces fournies par la Direction des Ressources humaines ou tout autre service de l'Agence à la Commission dans le cadre de son recours interne.

Ce quatrième grief est donc aussi fondé et procède également d'une irrégularité substantielle dans la procédure formelle qui a été suivie en l'espèce dans le cadre de l'examen du recours interne.

14. Il résulte des considérations qui précèdent que la requérante a été privée, à diverses reprises, de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête dans le cadre de la procédure d'examen de sa plainte pour harcèlement moral, et ce, en violation du principe du contradictoire et de son droit à une procédure régulière.

Les quatre irrégularités procédurales ainsi relevées, qui présentent un caractère substantiel, suffisent, par elles-mêmes, à conclure à l'illégalité des décisions du 19 mars 2020 et du 11 juillet 2024.

15. À ce stade de l'examen de la requête, l'affaire devrait donc être renvoyée à l'Organisation afin que la procédure d'examen de la plainte pour harcèlement soit reprise au stade où ont été commises les irrégularités procédurales susmentionnées.

Or, compte tenu du délai qui s'est écoulé depuis le dépôt de la plainte le 21 octobre 2019, de la mise en invalidité de la requérante intervenue depuis lors, du fait que certains des auteurs présumés du harcèlement, voire certains témoins, ne sont plus au service d'Eurocontrol, ainsi que du délai plus que considérable qu'a déjà pris le traitement de cette affaire en interne, le Tribunal estime opportun de ne pas renvoyer l'affaire à Eurocontrol.

Le Tribunal estime par ailleurs ne pas être à même de se prononcer sur le bien-fondé de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante le 21 octobre 2019.

Toutefois, le fait que l'intéressée a ainsi été privée de son droit de voir sa plainte pour harcèlement régulièrement instruite, lui a occasionné un préjudice moral, dont il sera fait une juste réparation en lui allouant une indemnité de 30 000 euros.

Sur la décision du 4 mai 2020 de replacer la requérante sous l'autorité de son ancien supérieur hiérarchique et de le désigner en tant que responsable de l'établissement du rapport d'évaluation des performances de l'intéressée pour l'année 2019

16. Le Tribunal tient tout d'abord à rappeler que l'objet du litige à ce sujet se limite à la simple décision de re-désignation de M. St. comme superviseur de la requérante, chargé notamment de la finalisation

du rapport d'évaluation de ses performances pour l'année 2019. À la suite de cette désignation, ce rapport d'évaluation a été finalisé début juillet 2020. Après avoir contesté ce rapport par le biais de la procédure de recours interne, la requérante a également formé une requête devant le Tribunal, sa quatrième, dans laquelle elle invoque des moyens spécifiquement dirigés contre la manière, selon elle illégale, dont il aurait été procédé à l'établissement de ce rapport. Cette requête fait l'objet du jugement 4962, également prononcé ce jour.

17. S'agissant de la procédure proprement dite de re-désignation de M. St., la requérante considère que cette re-désignation serait illégale, notamment parce qu'elle aurait fait suite à un refus de sa part de participer à une procédure de médiation, qui était elle-même illégale, et qu'elle aurait été uniquement décidée à titre de mesure de représailles à son encontre, le but poursuivi étant de permettre à ce superviseur de procéder à une évaluation globale «insatisfaisante» de ses performances pour l'année 2019. Cette re-désignation ferait ainsi partie du harcèlement continu que la requérante avait dénoncé avec l'introduction de sa plainte le 21 octobre 2019.

La défenderesse conteste ces allégations en reprenant la chronologie des différentes décisions qui ont été prises concernant la désignation d'un superviseur pour la requérante à la suite du dépôt de sa plainte et en défendant la légalité de ces différentes décisions au moment même où chacune d'entre elles a été prise.

18. En ce que la requérante se réfère à l'existence d'un nouveau fait de harcèlement à son égard, le Tribunal note qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur le sort qui aurait dû être réservé par les parties à ce prétendu fait, survenu postérieurement à la décision initiale du 19 mars 2020 par laquelle l'ancien Directeur général avait décidé de rejeter la plainte pour harcèlement déposée le 21 octobre 2019, et qui, dès lors, dépasse, en tout état de cause, l'objet du présent litige. Cette argumentation ne sera donc pas examinée.

19. Le Tribunal relève ensuite que la décision de désigner, à titre de mesure provisoire à compter du 14 novembre 2019, un nouveau supérieur hiérarchique pour la requérante, à savoir M. Ko., a été prise par l'ancien Directeur général le 14 novembre 2019, en raison du dépôt de la plainte pour harcèlement et de la décision de celui-ci d'ouvrir une enquête au sujet de cette plainte. À la suite du rejet de ladite plainte le 19 mars 2020, l'ancien Directeur général a, ainsi que l'y avaient invité les enquêteurs, informé la requérante qu'elle allait prochainement recevoir une invitation pour entamer une médiation avec les personnes visées par sa plainte. Cette invitation lui a finalement été adressée par lettre de la responsable du Service des risques psychosociaux, M<sup>me</sup> Do., du 31 mars 2020. Par l'intermédiaire de son conseil, la requérante a, le 3 avril 2020, refusé cette invitation du fait que la procédure de médiation ainsi proposée n'était, d'une part, pas obligatoire et, d'autre part, pas indiquée au vu des circonstances du cas d'espèce. Par mémorandum du 4 mai 2020, l'ancien Directeur général a informé la requérante qu'en raison de son refus de participer à une médiation en tant que «mécanisme de résolution des conflits», la mesure conservatoire de changement provisoire de supérieur hiérarchique pendant le déroulement de l'enquête était désormais levée avec effet immédiat. Il s'ensuivait logiquement, toujours comme indiqué dans ce mémorandum, que la requérante ferait rapport à nouveau directement à M. St. et qu'il appartenait à ce dernier de finaliser l'évaluation des performances de l'intéressée pour l'année 2019, étant entendu que M. Ko. serait invité, en tant qu'«autre manager», à introduire son évaluation dans les formulaires ad hoc pour la période allant du 14 novembre au 31 décembre 2019. L'ancien Directeur général précisait enfin qu'il continuait à suivre la situation et qu'il prendrait, au besoin, toute décision administrative adéquate, nécessaire et proportionnée pour garantir le bon fonctionnement du service.

À la suite d'un entretien ayant eu lieu le 27 mai 2020, le rapport d'évaluation des performances de la requérante pour l'année 2019 – qui se clôturait par une appréciation globale «insatisfaisante» – a été signé par M. St. le 29 juin 2020 et contresigné par M. H. le 2 juillet 2020. La requérante a toutefois marqué son désaccord avec ce rapport le 28 juin 2020 et a demandé à être protégée pendant la procédure de finalisation

de celui-ci. Par lettre du 12 juin 2020, l'ancien Directeur général a finalement décidé de désigner M. Si. en tant que nouveau supérieur hiérarchique de l'intéressée, et ce, à compter du 15 juin 2020 et pour une période temporaire de six semaines. Le Directeur général indiquait également que cette mesure ne remettait aucunement en cause sa décision antérieure de rejeter la plainte pour harcèlement et ne pouvait en aucun cas être considérée comme une reconnaissance de la part de l'Agence de l'existence d'un harcèlement moral institutionnel à l'encontre de l'intéressée.

Dans ce contexte, le Tribunal considère que la manière dont l'ancien Directeur général a agi à l'égard de la requérante ne lui apparaît pas illégale. En effet, en l'absence de dispositions en sens contraire, la jurisprudence constante du Tribunal admet que l'introduction d'un recours interne n'a, en soi, pas d'effet suspensif quant à l'exécution de la décision qui a fait l'objet de ce recours (voir, en ce sens, le jugement 2899, au considérant 29). Il s'ensuit que l'ancien Directeur général était en droit de désigner à nouveau M. St. en tant que supérieur hiérarchique de la requérante dès le 4 mai 2020 et de préciser que celui-ci serait en conséquence chargé de «conclure» le rapport d'évaluation des performances de l'intéressée pour l'année 2019, en collaboration avec M. Ko. pour la période de six semaines durant laquelle ce dernier avait exercé les fonctions de superviseur à titre temporaire.

Le Tribunal considère à cet égard qu'il est en effet parfaitement concevable, en vue d'assurer un fonctionnement continu et correct de toute organisation internationale, de rétablir la chaîne hiérarchique normale lorsque la plainte pour harcèlement déposée par un fonctionnaire envers l'un ou l'autre de ses supérieurs a été rejetée en interne, ce qui a été le cas en l'espèce. À cet égard, la décision de charger M. St. de l'évaluation des performances de la requérante pour l'année 2019, en collaboration avec M. Ko. en tant qu'«autre manager» désigné à titre temporaire pour une période de six semaines, est conforme aux règles applicables et relève au surplus de la simple logique. Le Tribunal estime également cohérente la circonstance qu'un nouveau supérieur hiérarchique ait été désigné le 12 juin 2020, après qu'il était apparu que la requérante

entendait contester le rapport d'évaluation des performances réalisé par M. St. pour l'année 2019.

Même si ce qui a été décidé en l'espèce a pu paraître «étrange» ou «inopportun» à certains membres de la Commission paritaire des litiges, il n'en reste pas moins que les différentes décisions prises par le Directeur général en la matière ne sont pas entachées d'illégalité.

Sous cet aspect, le moyen n'est donc pas fondé.

20. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le moyen, pour partie, dépasse l'objet du présent litige et, pour partie, n'est pas fondé. Il doit dès lors être rejeté.

#### Sur le surplus de la requête

21. La requérante fait valoir que le délai dans lequel il a été statué sur sa réclamation est «tout simplement inadmissible» et lui a occasionné un tort moral conséquent.

22. Le Tribunal relève qu'un délai de près de quatre ans et deux mois s'est écoulé entre l'introduction de la réclamation, le 16 mai 2020, et la décision finale prise par le nouveau Directeur général, le 11 juillet 2024. De même, un délai de presque deux ans et sept mois s'est écoulé entre le moment où la Commission paritaire des litiges a rendu son avis, le 24 janvier 2022, et la date à laquelle le nouveau Directeur général a pris sa décision définitive, le 11 juillet 2024. La Commission paritaire des litiges a par ailleurs attendu plus de deux ans entre sa saisine et la remise de son avis. De tels délais sont excessifs, et ce, d'autant plus que le Tribunal a, de manière constante, mis l'accent sur la nécessité de traiter avec célérité toute plainte pour harcèlement moral (voir, par exemple, les jugements 3269, au considérant 7 a), et 3233, au considérant 5 b)).

Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation du préjudice moral subi par la requérante à ce titre en condamnant l'Organisation à lui verser la somme de 10 000 euros.

23. La requérante demande que soit ordonné le retrait de son dossier personnel du rapport intermédiaire d'évaluation établi par M. St. en septembre 2019.

Le Tribunal considère toutefois que cette conclusion dépasse le cadre de la présente requête. Celle-ci ne sera donc pas examinée.

Il ne sera donc pas fait droit à cette conclusion dans le cadre du présent jugement.

24. La requérante sollicite enfin la condamnation de l'Organisation à lui verser la somme de 20 000 euros pour la perte d'une chance d'obtenir une promotion. Il apparaît qu'est ainsi visé le retrait de la requérante de la liste des fonctionnaires éligibles à une promotion pour l'exercice annuel de 2019, retrait dont elle aurait été informée par son supérieur de l'époque, M. St., le 2 septembre 2019.

Le Tribunal relève que la requérante n'invoque aucun moyen d'annulation qui serait spécifiquement dirigé contre une telle décision et ne demande par ailleurs pas non plus l'annulation de celle-ci.

Il ne sera, en conséquence, pas fait droit à cette conclusion.

25. La requérante considère que la mauvaise foi et la malveillance qui ont prévalu à son égard justifient que lui soit allouée la somme de 25 000 euros à titre de dommages-intérêts punitifs.

Mais une jurisprudence constante du Tribunal rappelle que la condamnation d'une organisation au versement de dommages-intérêts punitifs ne peut être justifiée que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 22, 4640, au considérant 15, 4493, au considérant 11, et 4484, au considérant 9). Or, malgré la désinvolture et le mépris regrettable de l'Organisation envers son obligation de traiter adéquatement et diligemment la réclamation de l'intéressée, le Tribunal considère que de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à cette conclusion.

26. La requérante fait valoir qu'elle a été contrainte d'engager des frais pour la défense de ses intérêts, qu'il serait inéquitable, dans les circonstances de l'espèce, de laisser à sa charge. Elle sollicite l'octroi de 8 000 euros au titre de la procédure liée à la plainte pour harcèlement moral et de 3 000 euros au titre de la procédure de recours interne.

À défaut de disposition expresse le prévoyant, il n'y a pas lieu d'octroyer de dépens pour les frais engagés dans le cadre de la procédure d'examen de la plainte pour harcèlement déposée par la requérante.

Il résulte par ailleurs de la jurisprudence du Tribunal que les dépens relatifs aux procédures de recours interne au sein des organisations internationales ne peuvent, sauf disposition expresse en sens contraire, être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, les jugements 4819, au considérant 23, et 4217, au considérant 12). Or de telles circonstances exceptionnelles ne sont pas établies dans la présente affaire.

27. La requérante a également droit à la somme de 10 000 euros au titre des dépens de la procédure devant le Tribunal.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision de l'ancien Directeur général du 19 mars 2020 et celle de son successeur du 11 juillet 2024 sont annulées en ce qu'elles portent sur le rejet de la plainte pour harcèlement moral du 21 octobre 2019.
2. Eurocontrol versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant global de 40 000 euros.
3. Elle lui versera la somme de 10 000 euros à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, 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.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER