

B.

c.

Organisation ITER

123^e session

Jugement n° 3766

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M^{me} A. B. le 7 juin 2014, la réponse de l'Organisation ITER du 25 septembre, la réplique de la requérante du 8 décembre 2014 et la duplique de l'Organisation ITER du 18 mars 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

La requérante conteste la décision de résilier son contrat au cours de sa période d'essai prolongée.

La requérante est entrée au service de l'Organisation ITER le 1^{er} août 2013 sur la base d'un contrat de travail de cinq ans, assorti d'une période d'essai de six mois. Elle fut affectée à un poste de chef de section de grade P5 au sein de la Division des ressources humaines. Auparavant, elle avait été mise à la disposition de ladite organisation aux termes d'un contrat de mission de trois mois conclu avec une société de management de transition stipulant qu'elle occuperait à titre intérimaire les fonctions pour lesquelles elle a ensuite été recrutée.

Le 15 janvier 2014, la requérante signa le rapport d'évaluation de sa période d'essai. Dans ce rapport, sa supérieure hiérarchique, qui avait

relevé un certain nombre d'insuffisances au cours des trois premiers mois de la période d'essai, proposa, après avoir pris en considération les faibles améliorations constatées au cours de la seconde moitié de cette période d'essai, de prolonger celle-ci de trois mois en vertu de l'alinéa (e) [recte (d)] de l'article 6.2 du Règlement du personnel. Par lettre du même jour, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de procéder de la sorte et, partant, de prolonger sa période d'essai jusqu'au 30 avril 2014.

Le 10 février 2014, la requérante eut avec sa supérieure hiérarchique un entretien qui se déroula dans une atmosphère tendue et au cours duquel elle accusa celle-ci de harcèlement. Le jour même, elle se vit prescrire un arrêt de travail couvrant la période allant du 11 au 25 février. Celui-ci fut ultérieurement prolongé jusqu'au 25 mars. Par une lettre datée du 10 février 2014, notifiée par courriel à la requérante le lendemain, le Directeur général informa cette dernière que, puisque la qualité de ses services avait empiré au lieu de s'améliorer, il avait décidé de résilier son contrat avec effet au 11 mars 2014 et qu'afin de lui permettre de retrouver un emploi dans les meilleures conditions, elle était désormais en congé.

Le 24 février 2014, la requérante écrivit au Directeur général pour lui demander d'annuler la décision du 10 février et s'adressa au Comité d'éthique ainsi qu'au Comité Hygiène et Sécurité de l'Organisation ITER aux fins d'obtenir l'ouverture d'une enquête sur le harcèlement dont elle prétendait avoir fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique.

Par une lettre datée du 10 mars 2014, qui constitue la décision attaquée, la conseillère juridique, déclarant agir au nom du Directeur général, avisa la requérante du rejet de son recours du 24 février. Le 21 mars 2014, cette dernière fut informée que la procédure d'examen de ses allégations de harcèlement était parvenue à son terme, qu'il s'avérait qu'aucun élément du dossier ne venait les étayer et que celui-ci avait été clos.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de la rétablir dans ses droits, d'ordonner le versement de l'intégralité des rémunérations qui lui auraient été dues jusqu'au 31 juillet 2018, date à laquelle son contrat aurait dû arriver à expiration, ou, subsidiairement,

de lui allouer la somme correspondant au mois de préavis dont elle aurait, selon elle, dû bénéficier en vertu de l'alinéa (b) de l'article 6.2 du Règlement du personnel. Elle demande par ailleurs l'octroi d'une indemnité de 20 000 euros en réparation du tort moral qu'elle estime avoir subi et d'une somme de 5 000 euros à titre de dépens.

Pour sa part, l'Organisation ITER sollicite du Tribunal qu'il rejette la requête comme dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a saisi le Tribunal pour solliciter l'annulation de la décision attaquée et le rétablissement dans ses droits, le versement de l'intégralité des rémunérations qui lui auraient été dues si son contrat était venu à expiration comme prévu le 31 juillet 2018, déduction faite des «prélèvements de droit», ou, subsidiairement, le versement de la somme correspondant au mois de préavis qu'elle estime lui être dû en vertu de l'alinéa (b) de l'article 6.2 du Règlement du personnel, le versement d'une indemnité de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le tort moral résultant du non-respect de sa dignité et de la violation du principe de confiance mutuelle et, enfin, le versement d'une somme de 5 000 euros à titre de dépens.

2. Pour fonder ses différentes demandes, la requérante soulève trois arguments : l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée, le détournement de pouvoir et la violation du droit d'être entendu, du principe de confiance mutuelle et du devoir de sollicitude.

3. La défenderesse prie le Tribunal de rejeter toutes les conclusions de la requête comme infondées.

4. La requérante soutient que le véritable motif de la décision de résilier son contrat — intervenue très peu de temps après que sa période d'essai eut été prolongée pour trois mois — n'est pas la qualité de ses services, mais le fait qu'elle ait reproché à sa supérieure hiérarchique un comportement constitutif de harcèlement.

5. Le Tribunal relève, au vu des pièces du dossier, que, alors même que la période d'essai de la requérante avait été prolongée pour une période de trois mois expirant le 30 avril 2014 en vertu d'une décision du 15 janvier 2014, il a été subitement mis fin à cette prolongation par la décision du 10 février 2014, soit vingt-six jours seulement après qu'eut été décidée cette prolongation. En outre, il est manifeste que cette résiliation brutale du contrat de l'intéressée, décidée le jour même où avait eu lieu un entretien houleux entre la requérante et sa supérieure hiérarchique, était la conséquence dudit entretien. À supposer même que cette résiliation ait été exclusivement motivée, comme le soutient la défenderesse, par les performances insuffisantes de l'intéressée et non par une quelconque intention de sanctionner le comportement de celle-ci, le Tribunal relève qu'il était manifestement illégal de mettre un terme à son contrat avant l'échéance de la période de prolongation qui venait de lui être accordée sans avoir préalablement procédé à une évaluation régulière de ses prestations. La décision du 10 mars 2014, confirmant celle du 10 février, doit donc être annulée de ce seul fait, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens dirigés à son encontre.

6. L'illégalité de cette décision a en outre causé à la requérante un dommage matériel et un tort moral dont il sera fait une juste réparation en lui allouant une indemnité de 12 000 euros, toutes causes de préjudice confondues.

7. La requérante se plaint par ailleurs des conditions dans lesquelles a été examinée la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée contre sa supérieure hiérarchique.

8. Dans le jugement 2552, le Tribunal a fait observer qu'en cas d'accusation de harcèlement «une organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée». En raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'Organisation doit faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général, que les règles soient appliquées correctement,

qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée ni ne fasse l'objet de représailles. (Voir le jugement 2642, et la jurisprudence citée.)

Le Tribunal relève que la requérante, qui avait exposé de façon détaillée dans sa plainte déposée le 24 février 2014 les faits sur lesquels reposaient ses allégations de harcèlement, n'établit pas que la procédure applicable en matière de plainte pour harcèlement au sein de l'Organisation n'ait pas été respectée ni que lesdites allégations n'aient pas fait l'objet d'un examen suffisamment approfondi avant que sa plainte n'ait été rejetée par une décision du 21 mars 2014.

9. Obtenant en partie gain de cause, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 4 000 euros.

10. Le surplus des conclusions de la requête doit être rejeté.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 10 mars 2014 est annulée.
2. L'Organisation ITER versera à la requérante une indemnité de 12 000 euros en réparation des préjudices subis.
3. Elle lui versera également la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2016, par M. Claude Rouiller, Président du Tribunal, M. Patrick Frydman, Juge, et M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2017.

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

DRAŽEN PETROVIĆ