

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.

c.

Organisation ITER

136^e session

Jugement n° 4679

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M^{me} B. C. le 10 décembre 2019, la réponse de l'Organisation ITER du 30 avril 2020, la réplique de la requérante du 26 mai 2020 et la duplique de l'Organisation ITER du 31 août 2020;

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

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

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

La requérante conteste la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement, discrimination et abus de pouvoir.

La requérante est entrée au service de l'Organisation ITER en 2009 en qualité d'ingénieur analyste de couverture, au grade P3. Elle s'est vu octroyer initialement un contrat d'une durée de cinq ans, qui a ensuite été renouvelé pour cinq ans supplémentaires (du 2 juin 2014 au 1^{er} juin 2019). En raison d'une invalidité partielle permanente, des modalités de télétravail ont été mises en place en 2015 pour tenir compte des besoins liés à son problème de santé et à ses traitements. Ces modalités, qui lui permettaient de travailler depuis son domicile deux jours par semaine, étaient systématiquement renouvelées pour des périodes de six mois.

Pendant une réunion tenue le 2 novembre 2018 pour discuter du renouvellement du contrat de la requérante, le Directeur général annonça son intention de renouveler son contrat de travail pour une période de deux à trois ans, et non de cinq ans. Au cours de cette réunion, il évoqua également avec la requérante les progrès réalisés dans le cadre du projet Couverture, sur lequel elle travaillait, et, par un courriel du même jour, il convoqua une réunion avec l'équipe du projet, y compris la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, pour parler des étapes clés dudit projet. Cette réunion eut lieu le 8 novembre 2018. Le 22 novembre 2018, la requérante fut informée de la décision du Directeur général de renouveler son contrat pour une période de deux ans et demi.

Le 27 novembre 2018, elle rencontra le chef du Département des ressources humaines pour discuter du renouvellement de son contrat et, le 12 décembre 2018, elle lui écrivit pour lui demander pourquoi elle n'avait pas encore reçu de retour d'information de sa part sur i) sa demande visant à obtenir une explication par écrit de la raison pour laquelle elle s'était vu offrir un renouvellement de contrat de seulement deux ans et demi, malgré la bonne qualité de son travail et le fait que ses supérieurs hiérarchiques avaient recommandé un renouvellement de contrat d'une durée de cinq ans et ii) la possibilité de discuter plus avant avec le Directeur général des conditions de renouvellement de son contrat et de parvenir à un compromis satisfaisant. Le chef du Département des ressources humaines lui répondit qu'il ne savait pas qu'elle s'attendait à recevoir un retour d'information, étant donné que ces questions avaient été examinées en détail pendant leur réunion. S'agissant de la décision du Directeur général concernant la durée de son contrat, il affirma qu'elle était fondée sur les besoins prévisibles du projet pour le poste auquel elle était assignée et sur sa performance. Il ajouta que la recommandation de ses supérieurs hiérarchiques avait été dûment prise en compte, mais que le Directeur général n'était pas lié par celle-ci. Finalement, le contrat de la requérante fut renouvelé pour une période de deux ans et demi (du 2 juin 2019 au 30 novembre 2021).

Le 12 avril 2019, la requérante écrivit au Directeur général pour l'informer qu'elle avait l'intention de déposer une plainte officielle pour harcèlement et abus de pouvoir contre lui et le chef du Département des

ressources humaines, sur la base des incidents qui étaient survenus pendant les discussions ayant précédé le renouvellement de son contrat, et elle demanda qu'une enquête sur ses allégations soit menée par une ou plusieurs personnes externes à l'Organisation ITER. Elle invoquait à l'appui de sa demande la nécessité de prévenir tout conflit d'intérêts potentiel pour les membres du personnel de l'Organisation participant à une enquête future, de minimiser le risque de porter atteinte à leur indépendance et de préserver la confidentialité concernant son problème de santé. Le Directeur général répondit, par courriel du 16 avril 2019, que c'était à lui que revenait la responsabilité de prévenir toute situation potentielle de conflit d'intérêts et invita la requérante à écrire au Directeur général adjoint, qui accuserait réception de la plainte et l'examinerait afin de déterminer si elle avait été déposée de bonne foi et s'il existait des motifs suffisants pour justifier une enquête officielle visant à établir les faits. Il rejeta comme «non recevable»* la demande de la requérante tendant à ce que l'enquête soit menée par des personnes externes à l'Organisation et rappela que, si la plainte avait été déposée de mauvaise foi, une procédure pour faute professionnelle pourrait être engagée contre elle, outre les éventuelles conséquences juridiques qu'elle pourrait avoir à subir en vertu du droit français.

Le 18 avril 2019, la requérante forma un recours administratif interne pour contester le refus du Directeur général de prendre des dispositions afin qu'une enquête externe soit menée sur sa plainte pour harcèlement imminente et affirma qu'en déposant une plainte elle ne faisait que se prévaloir d'un droit dont elle disposait. Elle demanda au Directeur général d'annuler la décision du 16 avril 2019 portant rejet de sa demande d'enquête externe, de confier l'enquête à des experts externes à l'Organisation et de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dépens. Le 3 mai 2019, le Directeur général rejeta le recours de la requérante et releva que, aucune décision n'ayant encore été prise concernant la conduite d'une enquête et a fortiori les modalités d'une telle enquête, son recours administratif interne n'était pas recevable. Il confirma que le Directeur général adjoint

* Traduction du greffe.

traiterait sa plainte pour harcèlement et le ferait avec l'impartialité, l'objectivité et la confidentialité requises.

Le même jour, soit le 3 mai 2019, la requérante déposa auprès du Directeur général adjoint une plainte officielle contre le Directeur général et le chef du Département des ressources humaines. Faisant référence à divers incidents survenus pendant la période ayant précédé la décision de renouveler son contrat pour deux ans et demi, elle soutenait que ces incidents relevaient du harcèlement, de la discrimination et de l'abus de pouvoir, et demandait à l'Organisation de reconnaître qu'elle était victime de tels actes, de prendre des mesures pour y mettre fin et de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Par lettre du 16 mai 2019, le Directeur général adjoint l'informa qu'il avait décidé de diligenter une enquête sur ses allégations contre le Directeur général, même si elle n'avait pas formé de recours administratif contre la décision de ce dernier de renouveler son contrat pour deux ans et demi, fait qui, selon lui, remettait en question la crédibilité de sa plainte. Il l'informa également que l'enquête serait gérée par la chef des Affaires juridiques avec l'appui d'un juriste. S'agissant des allégations formulées par la requérante contre le chef du Département des ressources humaines, il avait décidé de ne pas diligenter d'enquête vu l'absence de motifs suffisants à cet égard.

Précédemment, le 13 mai 2019, la requérante avait soumis une demande de médiation contre la décision du Directeur général du 3 mai 2019 de rejeter sa demande tendant à ce que l'enquête soit confiée à des experts externes. Dans son rapport du 30 mai 2019, le médiateur conclut qu'aucune preuve convaincante n'avait été présentée pour démontrer que l'enquête interne serait partielle et non indépendante ou qu'elle ne serait pas conduite de manière professionnelle et entraînerait des conflits d'intérêts. Il recommanda donc que la demande de la requérante tendant à contester la décision du Directeur général de ne pas confier l'enquête à des experts externes soit rejetée et que toute irrégularité dans la procédure soit invoquée dans le cadre d'une contestation future de la décision définitive. Le 4 juin 2019, le Directeur général rejeta la demande de la requérante comme étant irrecevable et confirma que

toutes les décisions dans cette affaire seraient prises par le Directeur général adjoint.

Le 16 juillet 2019, la chef des Affaires juridiques remit le rapport d'enquête dans lequel elle concluait qu'il n'y avait aucune preuve de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir, que la plainte reposait sur un malentendu et que le Directeur général n'avait pas «adopté de conduite prohibée»*. Elle recommanda que l'affaire soit classée. Le Directeur général adjoint suivit cette recommandation et en informa la requérante par lettre du 17 juillet 2019. Le lendemain, la requérante demanda une copie du rapport d'enquête afin de prendre connaissance de l'ensemble des motifs de la décision, mais le Directeur général adjoint rejeta cette demande pour cause de confidentialité et renvoya l'intéressée aux motifs exposés dans la lettre du 17 juillet 2019.

Entre-temps, le 19 juin 2019, la requérante prit un congé de maladie certifié initialement jusqu'au 25 août, puis jusqu'au 22 septembre 2019. Dans une lettre du 2 août 2019 intitulée «Absences récurrentes pour cause de maladie»*, le Directeur général signala à la requérante que, entre juillet 2018 et le 25 août 2019, elle aurait accumulé un total de 90 jours d'absence pour cause de maladie, dont 82 jours en 2019. Rappelant les dispositions du Règlement du personnel concernant l'absence pour raisons de santé et congé de maladie (annexe VI), il l'avertit qu'il pourrait être obligé de prendre une décision sur son contrat de travail en application de ces dispositions, dans l'éventualité où ses absences pour raisons médicales se poursuivraient. Dans une lettre de suivi du 30 août 2019, le Directeur général indiqua que, à la suite de la prolongation de son congé de maladie actuel jusqu'au 22 septembre 2019, elle aurait accumulé un total de 111 jours d'absence pour cause de maladie entre juillet 2018 et le 22 septembre 2019. Faisant remarquer à la requérante que son absence causait des difficultés, des perturbations et des retards dans l'exécution du plan de travail dans le projet Couverture, il l'informa qu'il envisageait de résilier son contrat en raison d'une inaptitude médicale et de la récurrence fréquente de courtes périodes de maladie. Il l'invita à faire

* Traduction du greffe.

part de ses observations, ce qu'elle fit par une lettre du 5 septembre 2019 dans laquelle elle rejeta comme injustifiés les motifs avancés par le Directeur général pour proposer la résiliation de son contrat, affirma que sa maladie était imputable à ses fonctions officielles et accusa l'administration de lui faire subir un nouveau harcèlement et de ne pas s'acquitter de son devoir de sollicitude à son égard.

Le 23 septembre 2019, le médecin du travail de l'Organisation ITER examina la requérante et conclut qu'elle était médicalement inapte au travail et que son affectation à tout poste au sein de l'Organisation nuirait grandement à sa santé. Un certificat médical à cet effet fut délivré ultérieurement. Le 27 septembre 2019, le Directeur général informa la requérante que, après qu'elle avait été déclarée médicalement inapte pour tout poste au sein de l'Organisation ITER, l'administration en avait avisé sa compagnie d'assurance vie et invalidité, qui avait confirmé qu'elle pouvait prétendre à des prestations d'invalidité conformément aux dispositions du contrat d'assurance. Il demanda à la requérante de lui faire part de ses observations, ce qu'elle fit le 3 octobre 2019. Enfin, par lettre du 11 octobre 2019, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de résilier, avec effet au 10 avril 2020, son contrat de travail en raison d'une inaptitude médicale conformément à l'article 5.4 et à l'alinéa i) du paragraphe a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel.

Dans l'intervalle, le 19 août 2019, la requérante introduisit un recours contre la décision du 17 juillet 2019 de rejeter sa plainte pour harcèlement, discrimination et abus de pouvoir et de classer l'affaire. Sous couvert d'une lettre datée du 11 septembre 2019, le Directeur général adjoint transmet à la requérante une copie du rapport d'enquête, ce qu'il avait précédemment refusé de faire pour cause de confidentialité, et l'invita à compléter son recours dans un délai de dix jours ouvrables. Le 13 septembre 2019, le Directeur général adjoint informa la requérante qu'il avait décidé de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, qui confirme la décision antérieure du 17 juillet 2019 portant rejet de sa plainte pour harcèlement, discrimination et abus de pouvoir, de reconnaître que l'enquête interne sur sa plainte n'a pas été menée

correctement et de faire procéder à une nouvelle enquête par un expert externe. À titre subsidiaire, si le Tribunal s'abstient d'ordonner une nouvelle enquête, elle lui demande de conclure qu'elle a été victime de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel, y compris: i) les traitements et indemnités qu'elle aurait perçus sur une période de cinq ans à partir de la date d'expiration de son contrat précédent (1^{er} juin 2019), ainsi que le remboursement de toute somme qu'elle pourrait être tenue de payer au titre de l'impôt national sur les montants accordés par le Tribunal et ii) une somme correspondant à la perte de ses futures prestations de retraite en raison de la résiliation anticipée de son contrat. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral des montants suivants: i) 100 000 euros pour le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir dont elle a été victime, ii) 50 000 euros eu égard au fait que l'Organisation ITER n'a pas traité correctement sa plainte pour harcèlement, discrimination et abus de pouvoir, iii) 20 000 euros eu égard au fait que l'Organisation n'a pas tenu compte de son problème de santé ni de l'aggravation de celui-ci en raison des incidents décrits dans sa plainte et iv) 50 000 euros pour l'impact qu'ont eu le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir sur sa carrière. Elle réclame 10 000 euros à titre de dépens.

L'Organisation ITER demande au Tribunal de rejeter la requête. Dès lors que la requérante n'avait pas de raisons sérieuses de déposer cette requête, l'Organisation considère que la procédure est abusive et inutile, et demande que l'intéressée soit condamnée à payer à la défenderesse des dépens d'un montant de 10 000 euros.

CONSIDÈRE:

1. L'Organisation ITER soulève quatre fins de non-recevoir. Le Tribunal n'examinera pas trois d'entre elles, la requête étant dénuée de fondement. Il examinera, au considérant 7 ci-après, celle relative au

quatrième moyen de la requérante tiré de «nouveaux actes de harcèlement»*.

2. Dans son premier moyen, la requérante soutient que «[l']Organisation s'est retrouvée en conflit d'intérêts»*. À l'appui de ce moyen, elle prétend que:

- a) l'Organisation ITER n'a pas de bureau indépendant chargé des enquêtes, contrairement à ce qui est prévu dans les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, adoptées par la Conférence des enquêteurs internationaux, aux termes desquelles «[c]haque organisation doit avoir un bureau d'enquête chargé de mener des enquêtes»*;
- b) les mécanismes de recours interne de l'Organisation ITER, contrairement à ceux de nombreuses autres organisations, ne comptent pas d'organe (comme une commission de recours) dont l'objectivité serait garantie par la présence de représentants du personnel;
- c) étant donné que les personnes accusées de harcèlement étaient le Directeur général et le chef des ressources humaines, il existait un risque sérieux que le personnel de l'Organisation ITER ne puisse pas évaluer objectivement leur conduite. Les fonctionnaires auxquels l'enquête a été confiée sont tous soumis à l'autorité hiérarchique du Directeur général, qui comprend le pouvoir de décider du renouvellement de leur contrat;
- d) l'Organisation ITER aurait dû examiner la demande de la requérante tendant à faire procéder à une enquête par des enquêteurs externes à l'Organisation; au contraire, cette demande a fait l'objet d'un rejet immédiat.

Le premier moyen de la requérante est dénué de fondement.

* Traduction du greffe.

La section 6.3 de la «Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir»^{*} de l'Organisation ITER se lisait notamment comme suit:

«Le Département des ressources humaines, avec l'appui des Affaires juridiques [...], est chargé d'enquêter sur les allégations de harcèlement reçues officiellement [...]»^{*}

Ainsi, aucune règle de l'Organisation ITER ne prévoit que des enquêtes soient confiées à un organe externe ou à un organe comprenant un représentant du personnel. En outre, l'Organisation ITER n'est pas liée par les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, adoptées par la Conférence des enquêteurs internationaux, dès lors qu'elles n'ont pas été incorporées dans son cadre juridique interne. Étant donné que l'enquête a été confiée au bureau chargé de la conduire conformément aux dispositions applicables (c'est-à-dire au Département des ressources humaines avec le soutien des Affaires juridiques), il n'y a eu aucune violation des stipulations du contrat d'engagement de la requérante.

3. En ce qui concerne l'argument selon lequel les personnes auxquelles l'enquête a été confiée seraient en situation de conflit d'intérêts car soumises à l'autorité hiérarchique de la personne accusée de harcèlement (en l'occurrence le Directeur général), le Tribunal rappelle sa jurisprudence selon laquelle, en vertu d'une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. Il importe peu que, subjectivement, l'agent concerné s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris; il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris (voir le jugement 4240, au considérant 10). Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne raisonnable ne saurait exclure un manque d'impartialité, c'est-à-dire lorsqu'une situation donne lieu à une partialité objective. Même une simple apparence de partialité, reposant sur des faits ou des situations, donne lieu à un conflit d'intérêts (voir le jugement 3958, au considérant 11). Une allégation de conflit

^{*} Traduction du greffe.

d'intérêts ou de manque d'impartialité doit être étayée et fondée sur des faits précis, et non sur de simples soupçons ou hypothèses. Or c'est à la requérante qu'il incombe d'apporter la preuve d'un conflit d'intérêts (voir les jugements 4617, au considérant 9, et 4616, au considérant 6). Le simple fait que les membres du personnel auxquels l'enquête a été confiée soient normalement placés sous l'autorité du Directeur général n'est pas un motif raisonnable pour mettre en cause leur impartialité. En l'espèce, il n'est pas démontré qu'ils avaient reçu des instructions du Directeur général (voir le jugement 4243, au considérant 9). La requérante ne fournit pas d'éléments probants permettant de démontrer l'existence d'un conflit d'intérêts, qui est purement hypothétique et ne repose sur aucun fait précis. L'argument de la requérante selon lequel une enquête interne aurait été partielle a en outre été renvoyé à un médiateur, qui a conclu, dans son rapport du 30 mai 2019, qu'aucune preuve convaincante n'avait été apportée pour démontrer que l'enquête interne serait partielle et non indépendante ou qu'elle ne serait pas conduite de manière professionnelle et entraînerait un conflit d'intérêts. La requérante n'explique pas pourquoi la conclusion du médiateur aurait été erronée.

4. Dans son deuxième moyen, la requérante soutient que «[l]a procédure n'a pas été gérée correctement»*, faisant valoir précisément que:

- a) pendant l'enquête, elle ne s'est vu offrir la possibilité ni d'être confrontée directement aux personnes accusées et aux témoins ni de contester leurs déclarations. Les déclarations des témoins et l'objet de l'enquête lui ont seulement été communiqués oralement lors de son deuxième entretien;
- b) elle n'a reçu une copie du rapport d'enquête, y compris les comptes rendus des entretiens, qu'après avoir été informée de l'issue de l'enquête et après l'introduction de son recours interne;
- c) les comptes rendus joints au rapport n'étaient pas une transcription *in extenso* du contenu des entretiens;

* Traduction du greffe.

- d) les enquêtes sur les plaintes pour harcèlement doivent être conduites dans le respect du principe du contradictoire;
- e) les témoins n'ont pas été interrogés sur les faits et ont exprimé leur opinion sur sa personnalité.

5. Le deuxième moyen de la requérante est dénué de fondement.

Les dispositions applicables du Règlement du personnel ne prévoyaient pas le contre-interrogatoire de la personne accusée et/ou des témoins et n'exigeaient pas que des comptes rendus *in extenso* des entretiens soient établis, ce qui n'est pas contraire à la jurisprudence (voir les jugements 4579, au considérant 3, et 2771, au considérant 18). Par conséquent, les allégations selon lesquelles des comptes rendus *in extenso* des entretiens n'auraient pas été établis et la requérante n'aurait pas été autorisée à contre-interroger les personnes accusées et les témoins ne sont pas fondées. La jurisprudence exige que la personne qui a déposé une plainte pour harcèlement soit informée du contenu des entretiens et soit autorisée à formuler des observations sur ceux-ci (voir les jugements 4111, au considérant 4, 4110, au considérant 4, 4109, au considérant 4, 4108, au considérant 4, et 3875, au considérant 3). En l'espèce, il ressort des preuves documentaires que la requérante a été informée pendant l'enquête du contenu des témoignages et a été autorisée à formuler des observations sur ceux-ci. Au cours de son deuxième entretien, le 2 juillet 2019, elle a été informée du contenu des témoignages et a par la suite été en mesure de formuler des observations à leur sujet. En outre, elle a présenté, le 12 juillet 2019, un memorandum exposant ses «[c]onsidérations relatives au compte rendu du deuxième entretien du 2 juillet 2019»*. Les règles internes applicables n'exigent pas que la personne qui a déposé une plainte pour harcèlement reçoive le rapport d'enquête et soit autorisée à formuler des observations sur celui-ci avant que le Directeur général ne rende sa décision sur la plainte. En effet, les paragraphes 6 et 7 a) de la section 8.3 de la «Politique

* Traduction du greffe.

contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir»* de l'Organisation ITER se lisent comme suit:

- «6. L'enquêteur/Les enquêteurs doit/doivent établir un rapport détaillé confidentiel présentant l'ensemble des faits établis et y joindre les pièces justificatives, telles que les déclarations écrites des témoins ou tout autre document ou pièce se rapportant à la prétendue conduite prohibée. Ce rapport confidentiel doit être remis au [Directeur général] normalement dans les trois mois suivant la date de dépôt de la plainte ou dénonciation formelle. Ce délai peut toutefois être prorogé pour des raisons justifiées.
7. Au vu du rapport, le [Directeur général] prendra l'une des mesures suivantes:
 - a) S'il ressort du rapport qu'il n'y a pas eu conduite prohibée, l'affaire sera classée. La personne mise en cause et le plaignant en seront informés par un résumé des constatations et conclusions de l'enquête;

[...]»*

Dans la présente affaire, la requérante a reçu le rapport d'enquête accompagné des comptes rendus des témoignages. Même si le rapport lui a été transmis seulement après qu'elle avait introduit son recours interne, elle s'est vu accorder dix jours ouvrables supplémentaires (par le courriel du Directeur général adjoint du 11 septembre 2019) pour compléter son recours. Il lui a été demandé de confirmer, le 12 septembre 2019 au plus tard, si elle souhaitait se prévaloir de cette possibilité et elle ne l'a pas fait. En conséquence, elle a été autorisée à formuler des observations supplémentaires sur le rapport d'enquête et a choisi de ne pas le faire. Étant donné qu'elle a pu s'appuyer sur le rapport d'enquête pendant la procédure de recours, le Tribunal estime que son droit à une procédure régulière n'a pas été violé (voir le jugement 4406, au considérant 8).

Dans son deuxième moyen, la requérante présente devant le Tribunal des arguments supplémentaires destinés à réfuter les éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête, arguments qui n'avaient pas été présentés dans le cadre du recours interne. Elle affirme que les témoins «n'ont pas été interrogés sur les faits, au sujet desquels, par

* Traduction du greffe.

ailleurs, ils ne disposaient que de très peu d'informations car ils n'étaient pas présents lors de la discussion entre la requérante et le [Directeur général] le 2 novembre 2018»*. La requérante soutient en outre que les témoins ont été interrogés sur sa personnalité et sa motivation et qu'ils ont exprimé leur point de vue, ce qu'elle conteste. En résumé, elle se plaint de ce que certains témoins ont exprimé une opinion au lieu de rapporter des faits. Ce moyen est sans fondement. Premièrement, le Tribunal observe que, s'il est vrai qu'aucun témoin n'était présent à la réunion du 2 novembre 2018, il est également vrai que les témoins ont été interrogés sur divers incidents signalés par la requérante dans sa plainte du 3 mai 2019 auxquels ils avaient assisté. Deuxièmement, la circonstance que les témoins aient exprimé leur opinion, en plus de rapporter des faits, est sans pertinence car, en tout état de cause, le rapport d'enquête ne se fondait pas sur ces parties de leurs déclarations. En effet, les conclusions du rapport d'enquête, de la décision de clore l'enquête et de la décision définitive étaient fondées sur les faits et ne tenaient pas compte des simples opinions exprimées par les témoins.

6. Les troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens de la requérante sont étroitement liés et se recoupent dans une certaine mesure.

Dans son troisième moyen, sous le titre «Les conclusions de l'enquête ne sont pas fiables»*, la requérante soutient que divers faits n'auraient pas été pris en considération et affirme que:

- a) bien qu'il ne soit pas contesté que, pendant la réunion du 2 novembre 2018, le Directeur général l'a accusée d'être déloyale, la décision attaquée et le rapport d'enquête passaient outre le fait que pareille accusation constituait, par sa nature même, une attaque verbale contre elle, qui était la partie la plus faible dans la conversation dès lors que le renouvellement de son contrat était en jeu; il était donc inévitable qu'elle perçoive l'attitude du Directeur

* Traduction du greffe.

général comme agressive, comme cela aurait été le cas pour toute autre personne raisonnable dans la même situation;

- b) les enquêteurs et le Directeur général adjoint n'ont pas interprété correctement la notion de «loyauté»*, étant donné que la requérante n'avait aucune obligation de faire part de son avis personnel sur les perspectives du projet; le Directeur général a fait pression sur elle pour qu'elle fournisse des informations sur la compétence de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues dans leurs rôles respectifs, ce qui aurait constitué une forme de chantage à son encontre;
- c) bien qu'il ne soit pas contesté que le Directeur général a organisé une réunion le 8 novembre 2018 avec la participation de la requérante, de ses supérieurs hiérarchiques et de lui-même en vue de clarifier la situation et de «déterminer si le calendrier pouvait être respecté»*, tant l'enquêteur que le Directeur général adjoint n'auraient pas reconnu à quel point une telle initiative était éprouvante et déstabilisante pour elle;
- d) conformément à la «Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir»* de l'Organisation ITER, le harcèlement s'entend notamment «de paroles, de gestes ou d'actes de nature à [...] choquer [ou] intimider [...] autrui»*. Elle affirme qu'elle a bien été «choquée»* par: i) les questions inopportunes du Directeur général concernant des détails sur sa santé formulées dans les messages des 13 février et 3 août 2018, ii) l'accusation de déloyauté portée par le Directeur général, iii) le fait que le Directeur général lui demande de se prononcer sur la compétence de ses supérieurs hiérarchiques. Elle ajoute que, lorsqu'elle a fait part de son intention de déposer une plainte pour harcèlement, elle a été «intimidée»* par les déclarations du Directeur général dans son courriel du 16 avril 2019 concernant les éventuelles conséquences en droit du dépôt d'une plainte de mauvaise foi;
- e) le témoignage du chef de section, M. R., qui a reconnu que la requérante avait été choquée après la conversation avec le Directeur général, n'aurait pas été pris en compte;

* Traduction du greffe.

- f) le renouvellement de son contrat pour une durée de deux ans et demi seulement constituait un nouvel acte de discrimination et de harcèlement, car les besoins actuels du projet et sa capacité à y répondre n'ont aucunement été pris en considération.

Dans son quatrième moyen, la requérante fait mention de «nouveaux actes de harcèlement»^{*} qui auraient été commis après le dépôt de sa plainte interne pour harcèlement et consistaient en de «nombreuses tentatives de la part de l'Organisation ITER de l'intimider et de la dissuader d'exercer pleinement ses droits»^{*}, à savoir:

- a) le courriel du Directeur général du 16 avril 2019;
- b) la lettre du Directeur général adjoint du 16 mai 2019 qui aurait suggéré que la crédibilité de sa plainte pour harcèlement était entamée par le fait qu'elle n'avait pas contesté le renouvellement de son contrat pour une durée de deux ans et demi;
- c) la lettre du Directeur général du 30 août 2019 lui annonçant l'éventualité d'une résiliation de son contrat;
- d) la lettre du Directeur général du 27 septembre 2019 lui demandant de présenter ses observations sur l'éventualité d'une résiliation de son contrat;
- e) la décision du Directeur général du 11 octobre 2019 de résilier son contrat;
- f) l'audition du Directeur général pendant l'enquête;
- g) la circonstance que, pendant l'enquête, elle n'était pas autorisée à recevoir le soutien de qui que ce soit;
- h) le fait que ses «[c]onsidérations relatives au compte rendu du deuxième entretien du 2 juillet 2019»^{*}, présentées après son deuxième entretien, n'aient pas été dûment prises en compte.

Dans son cinquième moyen, sous le titre «L'attitude de l'Organisation à l'égard de mes problèmes de santé est discriminatoire»^{*}, la requérante soutient que de nouveaux actes de harcèlement et de discrimination auraient été commis, à savoir:

^{*} Traduction du greffe.

- a) le fait que le Directeur général lui demande des informations sur son problème de santé, car de telles demandes étaient «en violation des procédures prescrites»^{*};
- b) l'«attitude généralement condescendante»^{*} de l'Organisation ITER envers son incapacité; elle considère que les modalités de télétravail n'étaient pas une concession faite par bienveillance, mais qu'il s'agissait plutôt d'une simple mesure prise par l'Organisation ITER pour s'acquitter de son obligation d'offrir des conditions de travail adéquates.

Dans son sixième moyen, sous le titre «La conduite du [chef du Département des ressources humaines] constituait également un harcèlement»^{*}, la requérante prétend que ce dernier se serait rendu coupable de harcèlement en ne la soutenant pas contre le Directeur général et en ne parlant pas à celui-ci en sa faveur. Il aurait également ignoré son observation selon laquelle il n'y avait eu aucune discussion en bonne et due forme sur le renouvellement de son contrat.

7. S'agissant du quatrième moyen de la requérante, l'Organisation ITER soulève d'emblée la question de la recevabilité, soutenant principalement que les «nouveaux actes de harcèlement»^{*} n'avaient pas «fait l'objet d'un examen ou d'une décision»^{*} en interne avant le dépôt de la présente requête. Le Tribunal observe que certains des faits et actes qualifiés par la requérante de «nouveaux actes de harcèlement»^{*} soit avaient déjà été signalés en interne (voir le courriel du 16 avril 2019 du Directeur général, dont la teneur est résumée dans la plainte pour harcèlement du 3 mai 2019) soit étaient en rapport avec la procédure d'enquête (voir la note du Directeur général adjoint, l'audition du Directeur général pendant l'enquête, le refus d'autoriser la requérante à bénéficier du soutien d'une personne de confiance pendant l'enquête et le poids accordé à ses «[c]onsidérations relatives au compte rendu du deuxième entretien du 2 juillet 2019»^{*} présentées après ce deuxième entretien). Par conséquent, l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'Organisation ITER concernant ces actes est rejetée.

^{*} Traduction du greffe.

Toutefois, le Tribunal considère que les allégations de la requérante concernant les actes suivants dépassent le cadre de la présente requête car ils n'étaient pas visés par l'enquête ayant abouti à la décision attaquée:

- i) la lettre du Directeur général du 30 août 2019 annonçant à la requérante l'éventualité d'une résiliation de son contrat;
- ii) la lettre du Directeur général du 27 septembre 2019 demandant à la requérante de présenter ses observations sur l'éventualité d'une résiliation de son contrat;
- iii) la décision du Directeur général du 11 octobre 2019 de résilier son contrat.

8. Dans le cadre de l'examen de la présente affaire, il convient, à ce stade, de rappeler les règles applicables en l'espèce.

La section 1.4 du Code de conduite de l'Organisation ITER se lit notamment comme suit:

«Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier autrui. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.»*

La section 3.1 de la «Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir»* de l'Organisation ITER décrit comme suit une «conduite qui ne serait pas considérée comme du harcèlement»*:

«Les situations de conflit et de tensions ne constituent pas automatiquement, ni nécessairement, du harcèlement. Les décisions concernant la performance, les affectations, l'attribution de bureaux, etc., peuvent être perçues comme injustement négatives par la personne concernée. Toutefois, les supérieurs hiérarchiques ont le devoir d'exprimer leur avis de façon équilibrée, franche et constructive et de prendre les mesures qui s'imposent; de telles décisions ne constituent pas du harcèlement lorsqu'elles sont prises de manière juste et de bonne foi. Elles ne peuvent constituer du harcèlement que si ces retours d'information ou ces actes manquent d'impartialité ou servent de représailles contre une personne.

* Traduction du greffe.

En outre, une large gamme de comportements ambigus peut avoir un effet offensant sur certaines personnes mais pas sur d'autres, en particulier dans un environnement multiculturel. On estime que la grande majorité des personnes a rarement, voire jamais, l'intention d'offenser des collègues. La personne qui est concernée par une telle offense non intentionnelle est invitée à tenter de régler poliment la question directement avec l'auteur. Afin d'éviter les malentendus et les contrariétés non nécessaires, tous les membres du personnel ont la responsabilité de porter une attention particulière à leurs propres paroles et agissements et de communiquer de manière calme et professionnelle lorsqu'ils se sentent offensés par un comportement ambigu.»*

Le paragraphe 3 de la section 8.1 de la «Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir»* de l'Organisation ITER se lisait notamment comme suit:

«Les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits précis et c'est à celui ou celle qui s'estime victime de harcèlement d'en apporter la preuve. Lorsqu'une allégation de harcèlement officielle est formulée, [l'Organisation ITER] doit procéder à une enquête rapide et approfondie sur la question, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et assurer la protection de la personne accusée (ci-après l'"auteur", sans préjudice de l'issue de la procédure). Les faits doivent être établis objectivement et dans leur contexte général.»*

9. Le Tribunal est d'avis que la requérante n'a pas démontré qu'il n'était pas loisible à l'Organisation ITER de parvenir à la conclusion qu'elle a tirée dans les circonstances de l'espèce. La requérante n'a apporté aucun élément de preuve fiable permettant de démontrer que le Directeur général ou le chef du Département des ressources humaines auraient commis des actes de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir. Les incidents signalés par la requérante, considérés dans leur contexte général, ne vont pas au-delà de discussions de travail et, même s'il peut y avoir eu certaines tensions ou divergences d'opinion ou certains désaccords, la conduite du Directeur général et celle du chef du Département des ressources humaines ne dénotent pas de mauvaise foi ni d'injustice et ne sauraient

* Traduction du greffe.

être raisonnablement considérées comme étant de nature à intimider, vexer, humilier et/ou choquer.

Cette conclusion est confirmée par l'appréciation, exposée ci-après, de chacun des incidents signalés par la requérante, examinés séparément.

10. Aucun élément probant ne permet de conclure que, pendant la réunion du 2 novembre 2018, le Directeur général avait adopté une attitude agressive contre la requérante; il apparaît plutôt qu'il a été surpris et préoccupé d'apprendre de la requérante que le délai de deux ans prévu pour achever le projet Couverture ne pourrait peut-être pas être respecté, contrairement aux informations qu'il avait reçues des autres participants audit projet. La loyauté de la requérante a été remise en question par le Directeur général dans la mesure où il était attendu d'elle qu'elle l'informe plus tôt de ses préoccupations au sujet du calendrier du projet, conformément au devoir de loyauté des fonctionnaires envers l'Organisation. En outre, il n'existe aucune preuve que, pendant la réunion du 2 novembre 2018, le Directeur général aurait menacé la requérante de licenciement. La prétendue circonstance selon laquelle la requérante n'avait aucune obligation de faire part de son avis personnel au sujet des perspectives du projet ne suppose pas que la loyauté n'était pas en jeu, car la loyauté est une notion qui va au-delà de devoirs et obligations spécifiques. Rien ne prouve que le Directeur général ait fait pression sur la requérante pour qu'elle fournisse des informations sur la compétence de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues dans leurs rôles respectifs et qu'elle aurait donc fait l'objet, comme elle le prétend, d'une certaine forme de «chantage»*. Au vu de ce qui précède, les préoccupations du Directeur général à l'égard du projet et ses doutes concernant la loyauté de la requérante étaient des réactions de gestion raisonnables qui ne relevaient donc pas du harcèlement ou de l'abus de pouvoir.

* Traduction du greffe.

11. Rien ne prouve que la programmation d'une autre réunion le 8 novembre 2018 (pour discuter du calendrier du projet) était entachée de parti pris contre la requérante, car le caractère urgent de cette réunion découlait des préoccupations exprimées par l'intéressée elle-même lors de la réunion précédente. La requérante n'a pas non plus invoqué de raisons de santé qui l'auraient empêchée d'y participer. Il n'était pas raisonnablement prévisible que le simple fait de programmer une réunion pourrait être de nature à stresser ou à choquer la requérante et, même si ce fut effectivement le cas, cela ne saurait être interprété comme un acte de harcèlement au sens de la section 1.4 du Code de conduite de l'Organisation ITER. De surcroît, aucun témoin n'a affirmé que, pendant la réunion du 8 novembre 2018, l'attitude ou le comportement du Directeur général aurait relevé du harcèlement ou de l'abus de pouvoir, tels que définis dans le Code de conduite de l'Organisation.

12. En ce qui concerne les réunions des 2 et 8 novembre 2018, le Tribunal ne saurait accepter l'affirmation de la requérante selon laquelle le témoignage du chef de section, M. R., n'aurait pas été pris en compte. Dans sa déposition, M. R. ne fait aucune mention des incidents survenus pendant la réunion du 2 novembre 2018, car il n'était pas présent, et ne mentionne aucun incident qui se serait produit pendant celle du 8 novembre 2018. En outre, il nie que d'autres collègues et lui-même aient, après cette dernière réunion, délibérément ignoré la requérante et emprunté l'escalier plutôt que l'ascenseur afin de l'exclure ou de l'humilier. M. R. fait référence à ce que la requérante lui aurait dit au sujet de ses impressions et sentiments, mais n'affirme pas que le comportement du Directeur général pouvait raisonnablement être perçu comme du harcèlement.

13. Eu égard au problème de santé de la requérante, le Directeur général avait accepté les modalités de télétravail depuis 2015, ainsi que leur renouvellement en février 2019, et avait même demandé à l'intéressée si plus de jours de télétravail étaient nécessaires pour répondre à ses besoins. Cela semble démontrer l'attitude positive du Directeur général à l'égard de la situation de la requérante. Le fait que

celui-ci se soit enquis de son problème de santé était en rapport avec ses modalités de télétravail et ne peut être considéré comme une intrusion injustifiée dans sa vie privée. En outre, rien ne prouve que l'Organisation ITER ait adopté une «attitude généralement condescendante»* envers son invalidité, au lieu de considérer qu'elle avait droit à des modalités de travail adaptées à ses besoins. En effet, depuis 2015, des modalités de télétravail avaient été adoptées et régulièrement renouvelées.

14. La décision du Directeur général de renouveler le contrat de la requérante pour une durée de deux ans et demi, plutôt que de cinq ans, était justifiée par les besoins de l'Organisation ITER, à savoir l'achèvement prévu du projet Couverture en avril 2021, selon le calendrier approuvé par le Conseil de l'Organisation en 2016. Lorsque les incidents signalés par la requérante ont eu lieu, le projet sur lequel elle travaillait devait être achevé au cours des deux années suivantes. Les témoins ont confirmé que le projet était à un stade avancé et ne nécessiterait pas un ingénieur analyste de la couverture à temps plein pour une période de plus de deux ans et demi. La capacité de la requérante n'a jamais été remise en question et son problème de santé n'était pas considéré comme un obstacle au renouvellement de son contrat; la durée du renouvellement de contrat semble reposer uniquement sur les besoins de l'Organisation ITER et non sur l'aptitude ou la capacité de la requérante.

15. L'incident qui se serait produit après la réunion du 8 novembre 2018 avec le Directeur général (à savoir que les directeurs parlaient entre eux et ont emprunté l'escalier plutôt que l'ascenseur) ne saurait être interprété comme un acte de harcèlement visant à exclure intentionnellement la requérante de la conversation, car rien n'indique objectivement que cela ait été le cas, à l'exception de la perception purement subjective de l'intéressée.

* Traduction du greffe.

16. Rien ne permet de qualifier la conduite du chef du Département des ressources humaines de harcèlement, dans la mesure où l'allégation de la requérante est que ce dernier ne l'aurait pas soutenue contre le Directeur général. Un tel manque de soutien, même s'il était démontré, et il ne l'est pas, n'entre pas dans la définition pertinente du harcèlement.

17. La requérante prétend en outre avoir été «intimidée»* lorsqu'elle a fait part de son intention de déposer une plainte pour harcèlement. Elle a écrit au Directeur général le 12 avril 2019 pour lui annoncer son intention de déposer une plainte officielle pour harcèlement et abus de pouvoir contre lui et le chef du Département des ressources humaines, sur la base des incidents allégués survenus principalement pendant les discussions ayant précédé le renouvellement de son contrat. Le Directeur général a répondu le 16 avril 2019, fournissant à la requérante toutes les informations pertinentes concernant les exigences relatives à une plainte officielle pour harcèlement. Dans ce contexte, le Directeur général a fait deux déclarations qui sont importantes eu égard à l'argument de la requérante. Premièrement, il lui a rappelé que la plainte «doit être faite de bonne foi, ce qui signifie que le plaignant doit avoir la conviction que la façon dont il a perçu le harcèlement allégué reflète la réalité. La mauvaise foi suppose “une intention de nuire, la malveillance, l'existence de motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête”»*. Deuxièmement, il a ajouté ce qui suit: «Je tiens à vous rappeler que, si la plainte est faite de mauvaise foi, outre les éventuelles conséquences juridiques pour le plaignant en droit français, une procédure pour faute pourrait être engagée par l'[Organisation ITER], car un fonctionnaire de l'[Organisation ITER] ne saurait porter atteinte à la dignité d'autres membres du personnel de l'Organisation ITER ni causer de torts excessifs et inutiles.»*

La thèse de la requérante repose sur le postulat qu'elle a été intimidée. Il est clair qu'elle n'a pas été dissuadée de déposer une plainte pour harcèlement, puisqu'elle l'a fait. Il n'existe par ailleurs

* Traduction du greffe.

aucun élément probant permettant de se prononcer sur la question de savoir si elle a ou non été intimidée. Ce moyen est infondé.

18. Les faits qui se sont produits pendant l'enquête, tels qu'allégués par la requérante dans son quatrième moyen, ne relevaient pas du harcèlement.

S'agissant de la lettre du Directeur général adjoint du 16 mai 2019 et de la déclaration qu'elle contenait – à savoir «[b]ien que la circonstance [que la requérante n'a pas introduit de recours contre la décision de renouveler son contrat pour deux ans et demi] ait pu d'une certaine manière remettre en question la crédibilité de [sa] plainte»* –, elles ne relèvent pas du harcèlement dans la mesure où elles n'exposent que le point de vue personnel du Directeur général adjoint sur la plainte de la requérante, qui n'est exprimé de manière ni agressive ni intimidante et ne vise pas à la dissuader de déposer une plainte pour harcèlement. Là encore, il n'existe aucun élément probant permettant de se prononcer sur la question de savoir si elle a ou non été intimidée. Ce moyen est infondé.

L'audition du Directeur général pendant l'enquête ne constitue qu'une déclaration de la personne accusée dans le cadre d'une procédure d'enquête et, partant, ne peut être utilisée contre son auteur ni interprétée comme du harcèlement.

La circonstance que, pendant l'enquête, la requérante n'a pas été autorisée à bénéficier du soutien d'une personne de confiance ne saurait être interprétée comme du harcèlement, dans la mesure où aucune règle interne ne prévoyait qu'une présumée victime de harcèlement reçoive l'assistance de tiers; en conséquence, le rejet de la demande de la requérante était légal.

Enfin, rien ne prouve que les considérations formulées par la requérante après son deuxième entretien n'aient pas été dûment prises en compte.

* Traduction du greffe.

19. Il en résulte que les moyens de la requérante étant infondés, la requête sera rejetée.

20. L'Organisation ITER présente une demande reconventionnelle relative aux dépens, soutenant que la requérante n'avait pas de raisons sérieuses de déposer sa requête, de sorte que la procédure était abusive et inutile. Étant donné que l'Organisation ITER a ouvert une enquête, on peut en déduire qu'elle avait elle-même exclu la possibilité que la plainte pour harcèlement de la requérante ait été déposée de mauvaise foi. Par conséquent, la présente requête ne saurait être considérée comme ayant été introduite de mauvaise foi ou comme étant inutile ou abusive. En conséquence, la demande reconventionnelle doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La requête est rejetée.
2. La demande reconventionnelle relative aux dépens est également rejetée.

Ainsi jugé, le 18 mai 2023, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 juillet 2023 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ