



TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif

Rendu le 17 mars 2016

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 81

Ms. AA
Requérant

c/ Secrétaire général

La version française fait foi.

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 81 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le 1er février 2016
à 10 heures au Château de la Muette,
2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de :

Madame Louise OTIS, Présidente,
Monsieur Luigi CONDORELLI,
Et Monsieur Pierre-François RACINE,

Monsieur Nicolas FERRE, Greffier et Monsieur Jean LE COCGUIC, Greffier adjoint, assurant les services du Greffe.

Le Tribunal a entendu :

Monsieur Giovanni M. PALMIERI, conseil de la requérante ;

Monsieur Nicola BONUCCI, Chef de la Direction des affaires juridiques de l'Organisation, au nom du Secrétaire général ;

Monsieur BB, témoin de la requérante ;

Monsieur CC, Directeur exécutif de l'Organisation, témoin du Secrétaire général ;

Monsieur Jean-Pierre CUSSE, Président de l'Association du Personnel

Le Tribunal a rendu la décision suivante

I. LES ORIGINES DU LITIGE

Madame AA, ancien agent de l'Organisation qu'elle a quittée le 31 juillet 2013 à l'expiration de son engagement à durée déterminée, demande l'annulation de la décision en date du 2 mars 2015 par laquelle le Secrétaire général a rejeté sa demande tendant à ce qu'il soit reconnu par l'Organisation qu'elle a été victime d'un harcèlement moral et à ce que les préjudices correspondants soient indemnisés.

1. Après avoir été employée au Bureau du conseiller juridique de l'Agence internationale de l'énergie entre 1994 et 2001, Mme AA a de nouveau été engagée par l'Organisation en 2007 à la Direction des affaires juridiques (LEG) comme consultante salariée puis comme agent de projet avec le grade A3. Son engagement devait se terminer le 31 décembre 2008.
2. En novembre 2008, Mme AA a postulé pour un poste ouvert dans le service XXX (ci-après désigné par XXX) afin de remplacer temporairement un juriste spécialisé en droit de la fonction publique internationale. Elle a été sélectionnée au terme d'un processus compétitif et son engagement a alors été prolongé pour 6 mois jusqu'au 30 juin 2009. Elle a été placée sous l'autorité directe du chef de XXX, Mme DD.
3. Entre temps, le juriste que remplaçait temporairement Mme AA ayant été définitivement transféré à la Direction des affaires juridiques, une vacance de poste a été ouverte et au terme d'un second processus compétitif, Mme AA a été à nouveau sélectionnée. Son engagement à durée déterminée a été renouvelé jusqu'au 30 septembre 2012.
4. À l'automne 2011, des messages diffusés par l'Association du personnel ont fait état de très sérieuses difficultés dans la gestion des agents au sein du Service, depuis plusieurs années, pouvant aller jusqu'au harcèlement. Une première réaction du chef de HRM a été de constituer, en janvier 2012, des groupes de travail dans ce service pour identifier et tenter de résoudre ces difficultés. Puis en avril 2012, le chef de XXX a demandé à M. MM, l'un des médiateurs de l'organisation, d'entreprendre une investigation sur les

conduites et les valeurs au sein du Service. Ce dernier a entendu Mme AA à deux reprises les 11 et 22 mai 2012 ainsi qu'une trentaine d'agents, dont un grand nombre a expressément réclamé l'anonymat et plusieurs de ces agents ont affirmé qu'ils avaient été victimes de harcèlement. M. MM a remis son rapport en septembre 2012 au Secrétaire général et une présentation sous forme de diapositives a été faite à l'ensemble du service le 5 septembre 2012. À cette occasion, Mme DD a présenté ses excuses au personnel de son service.

5. Dans l'intervalle, Mme AA a été informée par Mme DD le 17 avril 2012 que, malgré les excellentes évaluations qui avaient été faites de son travail au titre des années 2009, 2010 et 2011, son engagement ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, le 30 septembre 2012.
6. Toutefois, l'engagement de Mme AA a été prolongé une première fois jusqu'au 31 décembre 2012, puis une seconde fois jusqu'au 31 juillet 2013. Une proposition de stage auprès du Programme YYY allant jusqu'à cette date lui a été faite qu'elle a acceptée. Ayant été placée à plusieurs reprises en congés pour maladie, Mme AA n'a commencé ce stage qu'en mars 2013.
7. Le 26 juillet 2013, soit 5 jours avant son départ de l'Organisation, Mme AA a adressé une plainte pour harcèlement moral contre Mme DD et a demandé l'ouverture d'une enquête en application de l'annexe XX des Statuts, Règlement et Instructions spéciales applicables aux agents de l'organisation.
8. Ce n'est que le 29 octobre 2013 que le Directeur exécutif informa Mme AA de sa décision d'ouvrir une enquête et de la confier à un enquêteur extérieur, M. NN, ancien conseiller juridique et directeur des services juridiques du Bureau international du travail.
9. L'enquête a eu lieu en novembre et décembre 2013. Comme cela avait été le cas lors de la mission de M. MM, plusieurs agents entendus comme témoins ont réclamé l'anonymat le plus complet en raison de craintes de représailles de la part de Mme DD qui était leur supérieur hiérarchique. M. NN a achevé son rapport, comportant 31 pages

et 15 annexes, le 6 janvier 2014 et l'a remis aussitôt au Directeur exécutif. Mme DD a été mise en mesure de présenter ses observations sur ce document. L'enquêteur a conclu que Madame AA avait été l'objet d'un processus discontinu de harcèlement de la part de Mme DD et dans certains cas d'abus de pouvoir et qu'il y avait lieu de lui accorder réparation, non pas seulement pécuniaire mais essentiellement morale afin de restaurer sa dignité.

10. Le 1^{er} avril 2014, en réponse à une lettre du 17 mars par laquelle elle s'étonnait de n'avoir pas encore été informée des conclusions du rapport ni des suites que l'Organisation entendait lui donner, le Directeur exécutif a écrit à Mme AA pour l'informer qu'il ne partageait pas les conclusions de l'enquêteur ; en particulier, il estimait que M. NN s'était livré à une appréciation erronée des règles et pratiques de l'Organisation s'agissant des décisions de procéder à un second exercice de sélection et de lui proposer un stage ; que les faits relevés par M. NN pour établir l'existence d'un processus discontinu de harcèlement ne faisaient apparaître qu'un manquement au droit de Mme AA d'être traitée avec courtoisie et respect comme il est prescrit à l'article 5 du Statut. Il ajoutait qu'une procédure disciplinaire avait été conduite pour ce motif contre le chef de XXX.
11. Par lettre du 23 mai 2014 adressée au Secrétaire général, Mme AA a demandé le retrait de la décision du 1^{er} avril 2014, la communication du rapport de l'enquêteur, à tout le moins de ses conclusions et la compensation du préjudice moral, physique et psychologique en raison du harcèlement subi.
12. Par lettre du 21 juillet 2014, le Directeur des affaires juridiques a transmis à Mme AA la réponse du Secrétaire général. Il affirme en premier lieu que la lettre du 1^{er} avril 2014 du Directeur exécutif ne notifie aucune décision faisant grief à Mme AA, car elle se borne à informer Mme AA des résultats de l'enquête et des suites qui y ont été apportées par l'Organisation. En second lieu, le Directeur des affaires juridiques écarte l'existence d'un harcèlement moral pour trois raisons : ce n'est qu'après l'annonce faite par Mme DD à Mme AA le 17 avril 2012 que l'engagement ne serait pas étendu que leurs relations sont devenues difficiles ; le processus compétitif de 2009 ne présentait aucun caractère

fautif ; tel était aussi le cas de la proposition acceptée par Mme AA d'un stage au YYY. Le Directeur ajoute que l'Organisation n'est pas tenue de lui communiquer le rapport de l'enquêteur et que Mme AA a été informée, non seulement des conclusions de l'enquête, mais aussi des suites qui lui ont été données, notamment l'engagement d'une procédure disciplinaire contre Mme DD. Enfin, considérant que Mme AA n'a pas été traitée avec la courtoisie et le respect qui lui étaient dus, le Directeur présente les excuses de l'Organisation et l'informe que le Secrétaire général a décidé de lui accorder la somme de 10000 euros.

13. Par lettre du 21 août 2014, Mme AA a demandé au Secrétaire général de saisir le Comité consultatif mixte (ci-après CCM) « *pour qu'il rende un avis sur la légalité et l'équité de la décision du 1^{er} avril 2014 du directeur exécutif m'informant que l'Organisation ne partage pas les conclusions de l'enquêteur externe sur la matérialité et la qualification des faits dont j'ai fait part à l'Organisation dans le contexte de ma plainte du 26 juillet 2013* ». La lettre est accompagnée d'une note de M. Palmieri, conseil de Mme AA, dans laquelle il critique « *l'impasse* » faite par le Secrétaire général sur les faits énoncés dans la plainte pour harcèlement et qui sont antérieurs au 17 avril 2012 ainsi que le défaut de motivation de la lettre du 21 juillet 2014 qui n'explique pas de façon suffisamment détaillée les raisons pour lesquelles le Secrétaire général a décidé de ne pas suivre les conclusions de l'enquêteur externe.

14. Le CCM, composé de trois membres désignés par le Secrétaire général, trois membres désignés par l'Association du personnel et présidé par une professeure des universités, a tenu une audience le 17 novembre 2014 au cours de laquelle il entendit la plaignante, son conseil et la conseillère juridique près l'Association du personnel d'une part, les représentants du Secrétaire général d'autre part et après avoir délibéré par deux fois, a rendu son avis le 28 janvier 2015.

15. Statuant d'abord en droit, le Comité, estimant qu'il « *était saisi non pas de la plainte pour harcèlement moral, mais d'une plainte contre le comportement de l'Organisation* » a considéré à l'unanimité « *qu'aucun droit en faveur de Mme AA n'était constitué et que*

la décision du Secrétaire général de rejeter la demande de Mme AA n'était pas contestable d'un point de vue juridique. »

16. Puis, statuant en équité, le Comité a émis l'avis que l'Organisation aurait pu et dû agir autrement pour éviter à Mme AA d'inutiles souffrances morales : le rapport d'enquête ne lui a pas été communiqué ; une contre-enquête aurait pu être envisagée dès lors que l'Organisation contestait les conclusions de l'enquêteur ; la requalification - en simples manques de courtoisie - des faits invoqués à l'appui de la plainte pour harcèlement aurait dû être plus rigoureusement argumentée, ce qui n'a pas été le cas de la lettre du 1^{er} avril 2014 ; enfin le versement de la somme de 10000 euros annoncé dans la lettre du 21 juillet 2014 du Secrétaire général n'a pas été effectué avant octobre. Le Comité a conclu que la compensation de 10000 euros versée à Mme AA était trop faible pour marquer adéquatement que l'Organisation reconnaissait la détresse morale de Mme AA et qu'elle devait se voir allouer une compensation symbolique de 25000 euros s'ajoutant aux 10000 déjà versés et valant solde de tout compte. Il a rejeté les autres éléments de la requête.

17. Par lettre en date du 2 mars 2015, le Directeur exécutif a notifié à Mme AA la décision du Secrétaire général. En premier lieu et conformément à l'avis unanime du CCM, le Secrétaire général estime qu'il n'y a pas lieu de revenir sur sa décision contestée du 21 juillet 2014. En second lieu et s'agissant de la proposition de verser une somme supplémentaire de 25000 euros à Mme AA, le Secrétaire général, tout en relevant certaines inexactitudes de l'avis, informe Mme AA qu'il est prêt à suivre cette suggestion à condition que Mme AA renonce à tout recours ou action contre l'Organisation. Mme AA a refusé cette proposition.

18. C'est cette décision du 2 mars 2015 qui est attaquée devant le Tribunal de céans par Mme AA.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

19. Dans sa requête déposée le 15 mai 2015 par son conseil, M. Palmieri, accompagnée de 18 pièces, Mme AA entend se fonder tant sur la plainte pour harcèlement moral du 26 juillet 2013 que sur le rapport d'enquête du 6 janvier 2014 de M. NN. Dès son entrée à XXX, elle aurait rencontré des difficultés relationnelles avec Mme DD, sa supérieure hiérarchique directe. C'est ainsi qu'elle a dû se soumettre à une seconde procédure de sélection alors que son travail donnait entière satisfaction. Alors qu'elle avait été classée première par le panel de sélection, c'est à partir de ce moment que les relations sont devenues ouvertement hostiles : ton inutilement dur et cassant, interruptions dans le bureau que Mme AA partageait avec M. BB, qui travaillait avec elle, brimades répétées en réunion. Lors de l'évaluation en mars 2011 des performances pour 2010, Mme DD a demandé à Mme AA de choisir entre elle et son adjoint pour l'attribution d'une mention « au-dessus du niveau requis ». Ce climat déjà difficile s'est transformé en faits de harcèlement précis : dédain, agressivité, mise à l'écart, voire mise « au placard ». À compter de septembre 2012, le comportement de Mme DD a empêché Mme AA de mener à bien ses fonctions comme il a été établi par le rapport d'enquête.
20. Cette mise « au placard » recouvre trois points : les conditions dans lesquelles Mme AA a été informée en avril 2012, de la non-conversion de son contrat, la durée limitée du renouvellement qui lui a été accordé et qui ne lui a pas permis de bénéficier de l'indemnité pour perte d'emploi, et le stage au YYY qui n'avait d'autre but que de l'éloigner de son service sans aucune perspective. Dans ces conditions, Mme AA a connu des problèmes de santé constatés par le médecin de l'Organisation.
21. Mme AA avait déjà en 2011 alerté le médiateur, M. MM, sur les faits de harcèlement subis par de nombreux agents de XXX, mais le rapport de ce dernier n'a pas reçu les suites auxquelles on pouvait s'attendre. Par la suite, elle multiplia les démarches pour obtenir de l'Organisation des actions correctrices : rendez-vous avec Mme LL, Directrice de cabinet du Secrétaire général le 25 juillet 2012, entretien avec le Directeur des affaires juridiques en novembre 2012 ; une demande de rendez-vous avec le Directeur exécutif fut refusée.

22. Le stage au YYY ne pouvant déboucher sur une perspective d'emploi, ainsi qu'il résulte d'un courriel adressé le 19 juillet 2013 par le Directeur du YYY à Mme AA et n'ayant eu vraisemblablement comme seul objet de l'éloigner de XXX, la requérante décida alors de déposer plainte pour harcèlement moral contre sa supérieure hiérarchique et demanda l'ouverture d'une enquête conformément à l'annexe XXV au Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents. Les suites données à cette plainte sont analysées aux points 8 à 17 ci-dessus.
23. Mme AA invoque en premier lieu une violation du principe général du droit imposant la motivation des actes administratifs, reconnu notamment par la jurisprudence du tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (OIT) et par la Commission de recours du Conseil de l'Europe. Or la décision du Secrétaire général ne mentionne pas pourquoi l'enquêteur externe se serait mépris sur les règles et pratiques de l'Organisation, ni si une telle méprise a porté sur la matérialité des faits ou l'application par l'enquêteur des règles de l'Organisation. En outre, la motivation a toujours été lacunaire quant à la requalification en manque de courtoisie et de respect des faits invoqués dans la plainte, ce que n'a pas manqué de relever le CCM lequel a également estimé que si le Secrétaire général n'était pas satisfait de la qualité de l'enquête, il pouvait ordonner une contre-enquête.
24. Sur le fond, Mme AA invoque une violation de son droit à ne subir aucune forme de harcèlement. Or l'enquête a établi les faits constitutifs de harcèlement : décision de soumettre Mme AA à une seconde procédure de recrutement ; multiples comportements inappropriés, attestés par des témoins ; obligation faite à Mme AA de choisir qui d'elle ou de son collaborateur aurait droit pour 2010 à la mention « au-dessus du niveau requis » ; brutalité de l'annonce de la non-conversion de son contrat, décision sur laquelle plane, selon l'enquêteur, une forte suspicion d'absence de neutralité ; proposition d'un stage ne pouvant déboucher sur aucune perspective d'emploi. Ces faits constituent des faits de harcèlement au regard des articles 6 et 9 de l'Annexe XX.
25. Aucune des trois raisons invoquées dans la lettre du Directeur des affaires juridiques du 21 juillet 2014 ne permet d'écarter la conclusion qui précède: le Directeur ne saurait

retenir les seuls faits postérieurs à l'annonce, le 17 avril 2012, de la non-conversion du contrat, car de nombreuses manifestations de harcèlement sont antérieures à cette date ; Mme DD ne pouvait que retenir la candidature de Mme AA à l'issue de la seconde sélection , car le panel avait placé Mme AA en tête de la sélection ; le stage au YYY avait pour but, non d'offrir à Mme AA une nouvelle opportunité professionnelle, mais seulement de l'écarter du service XXX.

26. Mme AA invoque ensuite une violation des devoirs de protection et de sollicitude qui résultent de l'article 5 bis du Statut et de la jurisprudence internationale, en particulier du tribunal administratif de l'OIT, alors qu'en ce domaine, l'Organisation a une obligation de résultats et une obligation de bonne foi : or l'Organisation s'est abstenue de transmettre à Mme AA le rapport de l'enquêteur au stade de la saisine du CCM et a refusé de communiquer à ce comité la mesure disciplinaire appliquée à Mme DD.

27. Mme AA demande en conclusion la reconnaissance de sa qualité de victime de harcèlement et la réparation des préjudices subis. Compte tenu du fait qu'il a fallu un an à Mme AA pour se reconstruire, ainsi qu'il est médicalement attesté, le préjudice moral peut être évalué à un an du salaire perçu par Mme AA lorsqu'elle travaillait pour l'Organisation, soit 84000 euros. Le préjudice résultant de la perte d'emploi s'élève à 60000 euros, comprenant l'indemnité de perte d'emploi dont elle a été privée faute d'avoir eu 6 ans d'ancienneté, le salaire d'août 2013 et la compensation d'une insuffisance d'allocation de départ. Enfin, elle demande 10000 euros pour dommages et intérêts.

28. En définitive, Mme AA demande au Tribunal :

- d'annuler la décision du 2 mars 2015 du Secrétaire général refusant d'admettre le harcèlement moral et de l'indemniser à ce titre ;
- de lui accorder une réparation s'élevant à 154000 euros ;
- de lui allouer une somme de 8000 euros au titre des frais de procédure qu'elle a engagés.

*

29. Le Secrétaire général a produit des observations en réponse le 21 septembre 2015, accompagnées de 9 pièces.
30. S'agissant d'une prétendue violation du principe général du droit qui impose la motivation des actes administratifs, le Secrétaire général se réfère au jugement n° 65 du Tribunal qui avait écarté une argumentation identique. En l'espèce, il est inopérant de critiquer la décision du 1^{er} avril 2014 car la décision attaquée est celle du 2 mars 2015. En tout état de cause, la lettre du 1^{er} avril 2014 répondait aux prescriptions de l'annexe XXV au Statut. Enfin la lettre du Secrétaire général du 21 juillet 2014 s'est substituée à celle du 1^{er} avril 2014, en sorte que le moyen de la requérante est inopérant.
31. En ce qui concerne une prétendue violation du droit à ne subir aucune forme de harcèlement, il convient de préciser le cadre juridique applicable qui comprend : l'article 5 b) du Statut ; les paragraphes 6 et 7 de l'annexe XX relatifs au harcèlement moral, qui exigent un élément intentionnel de la part du harceleur, les paragraphes 16 et 17 relatifs à l'enquête et les paragraphes 2, 11, 20, 22, 23 et 24 de l'annexe XXV relatifs au déroulement de l'enquête. Le Secrétaire général souligne la latitude dont l'Organisation dispose quant aux suites à donner à une plainte pour harcèlement moral : la base factuelle établie par l'enquêteur a bien été prise en compte, mais l'Organisation n'est pas liée par la qualification retenue par l'enquêteur. Comme le Tribunal de céans l'a relevé dans le jugement n° 65, l'Organisation dispose d'un pouvoir largement discrétionnaire quant aux suites à donner à une plainte. La décision du 2 mars 2015 ne pourrait être annulée que si elle reposait sur une erreur manifeste d'appréciation. Tel n'a pas été le cas, compte tenu des mesures prises par l'Organisation qui a reconnu que Mme AA n'avait pas toujours été traitée avec courtoisie et respect, a ouvert une procédure disciplinaire contre la supérieure hiérarchique de Mme AA, lui a présenté des excuses et après lui avoir versé 10000 euros était prête à lui verser encore 25000 euros.
32. Le Secrétaire général n'a commis aucune erreur manifeste d'appréciation. En ce qui concerne le contexte de la plainte, il rappelle que le service XXX a fait l'objet d'une profonde réforme qui a entraîné des tensions lesquelles ont conduit le chef de Service à

créer des groupes de travail puis à confier à M. MM, alors médiateur de l'Organisation une mission de facilitation. Le rapport remis par ce dernier s'il mentionnait des perceptions de harcèlement, ne relevait pas de faits précis (aucune autre plainte que celle de Mme AA n'ayant été adressée à l'Organisation) en ce qui concerne Mme AA.

33. Après avoir rappelé les 3 phases du harcèlement dont Mme AA se prétend victime (cf point 19 supra) le Secrétaire général souligne les conditions dans lesquelles a été prise la décision de ne pas renouveler l'engagement de Mme AA, six mois avant l'expiration de celui-ci, alors que Mme AA avait été informée par le panel de sélection de 2009 que son engagement était à moyen terme et qu'elle devrait se préoccuper de chercher des engagements à long terme et que l'Organisation estimait que les fonctions juridiques devaient être centralisées à la Direction des affaires juridiques (LEG). Aujourd'hui d'ailleurs, il n'y a plus de juriste à XXX. La présente affaire n'est qu'une réaction à cette décision de non-conversion dont Mme AA n'a jamais contesté la légalité. L'Organisation n'a pas connaissance de difficultés relationnelles entre Mme DD et Mme AA avant le 17 avril 2012, bien au contraire. Il convient donc d'analyser les faits allégués selon qu'ils seraient intervenus avant ou après cette date.

34. Avant le 17 avril 2012, deux faits sont allégués. En premier lieu, la double procédure compétitive pour pourvoir les fonctions de juriste à XXX en 2008 et 2009. S'agissant de la procédure de 2008, Mme AA n'aurait pu être nommée par simple transfert, car elle n'était qu'agent de projet et que l'emploi qu'elle devait occuper temporairement pour 6 mois figurait au tableau des effectifs, ce qui imposait une procédure compétitive. Quant à la seconde procédure, elle était justifiée par le fait que cet emploi étant devenu définitivement vacant, il avait été décidé de le pourvoir à plus long terme, ce qui pouvait attirer des candidats plus nombreux qu'en 2008, ce qui a été effectivement le cas. Au surplus, c'est Mme DD qui au terme de ces deux procédures a proposé Mme AA.

35. L'autre fait allégué concerne l'évaluation de performance pour 2010 au cours de laquelle Mme DD a indiqué qu'elle ne pouvait donner la qualification « au-dessus du niveau requis » qu'à une seule personne de l'équipe que Mme AA formait avec M.BB et qu'elle aurait ainsi soumis Mme AA à un « choix de Sophie » en lui demandant de choisir entre

elle et lui. Mais outre que cette qualification ne peut être attribuée qu'à un petit nombre d'agents, en définitive Mme DD l'a attribuée à Mme AA et à M. BB, juriste junior, ce qui décrédibilise la thèse du harcèlement.

36. Le premier des faits allégués postérieurs au 17 avril 2012 est la prolongation limitée à 10 mois de l'engagement de Mme AA. Celle-ci a demandé que son contrat soit prolongé jusqu'à l'été 2013 et c'est ce qui a été fait le 21 septembre 2012 ; mais le même jour Mme AA a demandé une extension de 12 mois afin de bénéficier de l'indemnité pour perte d'emploi prévue par le Statut pour les agents quittant l'Organisation sans y avoir travaillé 6 ans. Devant le refus du Directeur exécutif, Mme AA a alors indiqué qu'elle ne cherchait pas à percevoir cette indemnité, contrairement à ce qu'elle a fait valoir devant le Tribunal. Au surplus, il n'existe pas de pratique consistant à accorder aux agents devant quitter l'Organisation une extension dans le seul but de leur ouvrir droit à cette indemnité.

37. Un deuxième fait allégué postérieur au 17 avril 2012 concerne le stage au YYY. En réalité, ce stage a été expressément et en toute connaissance de cause accepté par Mme AA à qui il n'a jamais été laissé entendre que ce stage déboucherait sur un emploi permanent au YYY.

38. En dernier lieu, sont mis en cause certains comportements de Mme DD. Mais même envisagés cumulativement, les faits allégués (le dessaisissement de certains dossiers, l'évaluation pour l'année 2012, des demandes adressées par courriel à une heure non ouvrable) ne peuvent être qualifiés de harcèlement, même s'il n'est pas contestable que certains comportements de Mme DD ont été malheureux et inappropriés, ce qui a conduit l'Organisation à lui imposer une sanction disciplinaire.

39. Quant à la violation alléguée du devoir de protection, l'Organisation fait remarquer que Mme AA n'a porté plainte pour harcèlement qu'en juillet 2013, que la mission conduite par M. MM ne la concernait pas spécifiquement et que les recommandations de ce dernier ont été suivies d'effet conduisant à une amélioration de la situation au sein de XXX. Sur le plan de la sollicitude, l'Organisation a beaucoup fait : extension de 10 mois du

contrat, stage au YYY, présentation d'excuses, octroi d'une somme de 10000 euros, engagement d'une procédure disciplinaire contre sa supérieure.

40. La nature des demandes indemnitaires de Mme AA montre bien qu'elle cherche à obtenir une compensation à la non-conversion de son engagement, décision devenue définitive et que Mme AA serait forclosée à attaquer. Quoiqu'il en soit, ces demandes étant accessoires à la demande principale qui est de faire reconnaître le harcèlement moral et celui-ci n'étant pas établi, ne peuvent qu'être rejetées, alors surtout que Mme AA a refusé les 25000 euros qui lui ont été proposés.

*

41. Mme AA a présenté un mémoire en réplique le 21 octobre 2015. Elle conteste que le cœur du litige soit la non-conversion de son contrat, comme le prouvent les faits antérieurs au 17 avril 2012 évoqués dans sa plainte. En outre le résumé des faits présenté en défense est entaché d'inexactitudes.

42. Elle persiste à soutenir que l'Organisation a violé le principe général du droit qui impose la motivation des actes administratifs reconnu par la jurisprudence internationale, en particulier celle du tribunal du Conseil de l'Europe (TACE) dont il ressort que si le Secrétaire général entendait s'écarter des conclusions de l'enquête, la motivation devait être détaillée et convaincante. Or le Secrétaire général a ignoré bien des faits invoqués par Mme AA. La référence faite au jugement n°65 du Tribunal de céans est inopérante, car dans cette affaire, l'enquêteur n'avait pas retenu de harcèlement moral et le Secrétaire général avait suivi cet avis.

43. En ce qui concerne le droit à ne subir aucun harcèlement, Mme AA souligne que la conception restrictive du harcèlement, qui exigerait un élément intentionnel chez l'auteur du harcèlement est battue en brèche par le droit national français comme par le droit de certaines organisations internationales, telles que le Conseil de l'Europe. Quand bien même le droit de l'OCDE exigerait un élément intentionnel pour qu'il y ait harcèlement, l'Organisation n'en a pas moins le devoir de protéger ses agents. Le

Secrétaire général a tronqué la réalité des faits et ne peut s'abriter derrière un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas reconnu par exemple dans la jurisprudence du Tribunal de l'OIT. Il fait un amalgame abusif entre les faits et les actes administratifs qui certes ne sont pas contestés mais peuvent être analysés sous l'angle du détournement ou de l'abus de pouvoir. C'est à tort que le Secrétaire général essaie de faire porter le fardeau des torts sur la victime.

44. Sur la situation générale à XXX en 2011-2012, Mme AA soutient que la qualification de la mission de M. MM importe peu et que l'anonymat réclamé par les agents, non par rapport à M. MM, mais par rapport à leur hiérarchie s'explique aisément par la peur de représailles ;
45. Sur les 3 phases dans l'attitude de Mme DD envers Mme AA, il est faux d'affirmer que dans la première, il n'y a eu qu'un seul élément, à savoir l'organisation d'une seconde procédure compétitive et que dans la seconde, il n'y aurait eu là encore qu'un seul évènement, savoir l'évaluation de Mme AA et du juriste junior pour 2010. Quant à la troisième phase, le comportement hostile de Mme DD s'est intensifié après l'annonce de la non-conversion de l'engagement de Mme AA. Les conditions dans lesquelles cette annonce a été faite ne manquent pas de surprendre alors que lors des évaluations des services de Mme AA en mars 2012, Mme DD a fixé des objectifs à Mme AA pour toute l'année alors que l'engagement de cette dernière s'achevait le 30 septembre 2012. En outre le Secrétaire général ne saurait tirer argument des correspondances aimables adressées par Mme AA à Mme DD.
46. Pour la période antérieure au 17 avril 2012, et en ce qui concerne l'organisation de deux procédures compétitives pour pourvoir aux fonctions de juriste de XXX, Mme AA souligne que des actes administratifs conformes aux règles en vigueur peuvent dans certains cas être entachés de détournement ou d'abus de pouvoir, comme l'admet par exemple le Tribunal de l'OIT ou la Commission de recours de l'OTAN et qu'en l'occurrence Mme DD lui a dit que la seconde procédure était à prendre ou à laisser. Peu importe que Mme DD, qui présidait le second panel de recrutement ait proposé d'engager de nouveau Mme AA. Enfin il n'appartenait qu'à Mme DD de choisir qui de

Mme AA ou M. BB qui travaillait avec elle méritait la mention « au-dessus du niveau requis ».

47. Pour la période postérieure au 17 avril 2012, Mme AA rappelle les conclusions de l'enquêteur selon lesquelles les incidents rapportés par Mme AA ont été confirmés. Et il est vraisemblable que pour infliger une sanction disciplinaire à Mme DD, le Secrétaire général se soit fondé sur certains de ces incidents. Quant à la prolongation du contrat sollicitée par Mme AA, celle-ci n'a pas eu d'autre choix que d'accepter ce qui lui était accordé alors qu'aucun « outplacement » ne lui a été proposé. Surtout Mme AA soutient que la fonction a subsisté au sein de XXX jusqu'à la fin de 2014. En ce qui concerne le stage au YYY, il était clair pour Mme DD qu'il n'aurait aucun débouché.

48. S'agissant du devoir de protection, Mme AA rappelle qu'elle a accompli 5 démarches pour alerter l'Organisation sur le harcèlement dont elle était l'objet. Pour ce qui est du devoir de sollicitude, l'Organisation ne saurait sans contradiction affirmer qu'elle a parfaitement respecté ses obligations et accepter de suivre la proposition du CCM d'accorder une somme supplémentaire de 25000 euros à Mme AA.

49. Mme AA rappelle enfin qu'elle demande non pas l'annulation des décisions dans lesquelles le harcèlement s'est manifesté, mais la réparation du tort qui lui a été causé (en particulier elle est encore incapable de postuler pour un emploi impliquant une subordination) et invoque à cet égard le jugement n° 2861 du Tribunal de l'OIT du 14 mai 2009.

*

50. L'Association du personnel a déposé un mémoire en intervention à l'appui de la requête de Mme AA. Elle estime que les conclusions d'un enquêteur externe s'imposent au Secrétaire général sauf vice de forme ou de procédure, incompétence, erreur manifeste d'appréciation, erreur matérielle ou détournement de pouvoir. Or le pouvoir du Secrétaire général d'écarter les conclusions d'un enquêteur n'est pas large au point de le dispenser d'expliquer précisément pourquoi il ne retient pas ces conclusions,

conformément au principe général de la motivation des actes administratifs. En outre, Mme AA a été privée de la reconnaissance de la souffrance endurée et il est faux d'affirmer qu'elle ne cherche qu'à obtenir réparation de la décision de ne pas convertir son engagement.

*

51. Le Secrétaire général a produit des observations en duplique le 23 novembre 2015, accompagnées de 2 pièces. Il rappelle que le litige concerne la légalité de sa décision du 2 mars 2015 laquelle ne pourrait être annulée que pour erreur manifeste d'appréciation et qu'il appartient à Mme AA d'apporter la preuve du harcèlement qu'elle aurait subi. Il rappelle également qu'il n'est pas lié par les conclusions de l'enquête et qu'il a motivé sa décision de s'en écarter. Mme AA ne saurait invoquer des définitions du harcèlement autres que celle qui résulte du Statut : or un élément intentionnel est exigé pour que le harcèlement soit établi, comme c'est d'ailleurs le cas par exemple pour les agents des Communautés européennes.

52. Le Secrétaire général soutient qu'il a pris en compte non seulement les décisions administratives concernant Mme AA mais aussi les faits qu'elle a invoqués et c'est pour cette raison qu'il a abouti à une conclusion différente de celle de l'enquêteur. Il affirme que le cœur du litige est la non-conversion de l'engagement de Mme AA, la plainte n'étant qu'une construction a posteriori. Il relève que plusieurs affirmations de Mme AA sont erronées ou lacunaires, en particulier la situation générale à XXX en 2011-2012, la fixation des objectifs de Mme AA pour 2012, la situation médicale de Mme AA qui n'a été absente entre 2008 et le 17 avril 2012 qu'un seul jour. Enfin il relève que Mme DD a donné une suite favorable à de nombreuses demandes de Mme AA et que la teneur de certains messages adressés par Mme AA à Mme DD jette un doute supplémentaire sur la crédibilité des affirmations de Mme AA.

III. LES TÉMOIGNAGES ÉCRITS

53. Le Tribunal a reçu le 20 janvier 2016 le témoignage de M. MM qui a répondu aux questions qui lui étaient posées par Mme AA. Il déclare avoir eu deux contacts avec Mme AA dans le cours de sa médiation les 11 et 22 mai 2012 ; elle l'a informé de la non-reconduction de son contrat et que Mme DD la harcelait, l'agressait verbalement et lui cachait l'information, sans doute pour se débarrasser d'elle. Il indique que de telles allégations pourraient être regardées comme un harcèlement, même si Mme AA mettait l'accent sur la non-conversion de son contrat. Il précise que six autres agents de XXX lui ont affirmé qu'ils avaient été, parfois et pour des périodes plus ou moins longues, victimes de harcèlement de la part de Mme DD. Il confirme que Mme DD a reconnu devant lui que son comportement avait été parfois inapproprié et qu'elle a présenté des excuses au personnel à la fin de la présentation du 5 septembre 2012. L'atmosphère à XXX en avril 2012 laissait beaucoup à désirer, sans doute à cause des réformes de structure de 2011. Son rapport a été transmis le 5 septembre 2012 au Secrétaire général et les questions qu'il soulevait ont été prises en main par M. CC. L'adjoint de ce dernier a été transféré à XXX pour devenir l'adjoint de Mme DD. Des séminaires ont été organisés au sein de XXX sur l'éthique des comportements et le code de conduite. Il n'a pas eu de contacts avec Mme AA après la présentation de son rapport. Quant aux demandes d'anonymat, elles étaient en rapport avec la crainte de représailles surtout pour ceux qui se plaignaient de harcèlement.

*

54. Le Tribunal a également reçu le 26 janvier 2016 le témoignage de Mme EE, qui était conseillère sociale de l'OCDE rattachée au service de la gestion des ressources humaines.

55. Mme EE affirme qu'elle a été contactée courant 2010 par Mme AA laquelle souffrait de l'attitude de Mme DD. Elle précise qu'elle avait été informée par d'autres agents que Mme AA rencontrait des difficultés avec Mme DD plusieurs mois avant que Mme AA lui demande un rendez-vous.

56. Mme EE précise que lors de ses premiers contacts avec Mme AA, celle-ci n'a pas évoqué son contrat et ne manifestait aucune crainte à cet égard.

57. Elle a été informée de difficultés au sein de XXX environ 6 mois après l'arrivée de Mme DD en 2008. Entre 2008 et 2013, elle a reçu environ 15 demandes de rendez-vous d'agents de XXX pour discuter de leurs relations avec Mme DD et de certains de ses comportements : demandes répétées, changeantes et déraisonnables ; cris ; commentaires dénigrants faits dans les bureaux, les couloirs ou dans les réunions ; parfois appels téléphoniques à domicile en pleine nuit ou le week-end ; projection de dossiers dans son bureau. Plusieurs agents de XXX ont informé Mme EE qu'ils cherchaient à quitter l'Organisation pour se débarrasser de Mme DD.
58. En réponse aux questions de Mme AA, comme d'autres agents, Mme EE a expliqué ce qu'est le harcèlement, en quoi consistaient les procédures de l'annexe XX au Statut relatives au harcèlement et indiqué quels autres soutiens (médecins, association du personnel, etc...) pouvaient être recherchés. Peu d'agents de XXX étaient prêts à entamer des procédures formelles Car la personne visée, leur supérieur hiérarchique, était aussi celle qui devait traiter leurs demandes.
59. S'agissant de Mme AA spécifiquement, celle-ci lors des premiers contacts, a évoqué certains comportements de Mme DD à son égard, attestés par d'autres agents de XXX, qui la soumettaient à un stress important. Devant la réticence de Mme AA à entamer des procédures formelles, elle lui a conseillé de voir le Directeur exécutif intérimaire, Mme LL.
60. C'est alors, en octobre ou novembre 2011 (nb : le témoignage mentionne 2012 par erreur) que par suite de courriels venant du syndicat des fonctionnaires européens, les difficultés au sein de XXX sont devenues publiques, ce qui a conduit à la mission de M. J. MM.
61. Concernant la manière dont cette mission a été conduite, Mme EE remarque qu'elle a été présentée comme devant traiter les affirmations de possible harcèlement par Mme DD, mais la procédure prévue en pareil cas par l'annexe XX au Statut n'a pas été suivie. C'est Mme DD qui a initié la réponse aux affirmations de son service alors qu'elle était

visée par les accusations. En outre la définition du harcèlement retenue par M. MM n'était pas celle du Statut. Malgré cela, M. MM a retenu la qualification de harcèlement dans 7 cas.

62. Le 5 septembre 2012, après présentation par M. MM de ses conclusions devant l'ensemble du personnel de XXX, Mme DD n'a pas remis en cause que M. MM ait pu caractériser comme harcèlement certains de ses comportements.

63. Il n'y a eu aucun signe de la part des supérieurs de Mme DD que des suites seraient données à la mission de M. MM.

64. Dans l'intervalle, Mme AA a informé Mme EE que son contrat ne serait pas renouvelé. Celle-ci l'a encouragé à demander un rendez-vous avec le nouveau Directeur exécutif, qui n'a pas été accordé, puis avec le Directeur des Affaires Juridiques qu'elle a pu rencontrer. C'est alors qu'ayant épuisé les voies informelles, Mme AA a porté plainte et qu'un enquêteur extérieur a été nommé, lequel a conclu que Mme AA avait été victime de harcèlement de la part de Mme DD.

65. Compte tenu de son expérience en matière de harcèlement, Mme EE estime que les faits subis par Mme AA correspondent à la définition du harcèlement de l'annexe XX au Statut (sections 1, 2, 3, 6 et 9) et qu'il est très probable que le comportement de Mme DD ait été de harcèlement. S'agissant spécifiquement de Mme AA, Mme EE affirme que, même si elle n'a pu recueillir l'avis de Mme DD ni connaître les raisons pour lesquelles le contrat de Mme AA n'a pas été prolongé, c'est bien avant que cette question devienne problématique que Mme AA s'est plainte directement auprès d'elle de harcèlement.

66. Enfin, Mme EE estime que les congés pour maladie de Mme AA peuvent être mis en relation avec le sentiment qu'elle avait d'être harcelée sur les lieux de travail.

IV. L'AUDIENCE DU 1^{ER} FÉVRIER 2016

67. Au cours de cette audience, tenue à huis clos, le Tribunal a entendu les parties ainsi que deux témoins, recueilli les observations des parties sur les témoignages écrits et entendu les représentants du personnel.
68. Plaidant pour Mme AA , M. Palmieri, après avoir rappelé la chronologie des faits, a développé six points : la différence entre fait et acte administratif ; le caractère logique de la démarche de l'enquêteur ; la preuve du harcèlement résultant de témoignages, dont le Tribunal pourrait entendre les enregistrements ; la mauvaise compréhension par le Secrétaire général des conclusions de l'enquêteur ; le changement de position du Secrétaire général qui soutient à présent que seule est en cause la non-conversion de l'engagement de Mme AA ; le caractère intentionnel du harcèlement, Mme DD n'étant pas incapable de comprendre la portée de ses actes. Puis M. Palmieri a repris l'argumentation écrite sur le défaut de motivation de la décision du Secrétaire général, sur la carence de l'Organisation qui n'a pas protégé Mme AA, ce qu'a relevé le CCM en mentionnant le traitement non exemplaire de la plainte de Mme AA. Enfin, il s'est référé au jugement n° 3071 du Tribunal administratif de l'OIT du 8 février 2012 pour justifier la qualification de harcèlement et les demandes indemnitaires.
69. M. Bonucci, Directeur des affaires juridiques, représentant le Secrétaire général, a exprimé son souhait de poser des questions au témoin que veut faire entendre Mme AA, puis de faire entendre son témoin et enfin de présenter ses propres observations. Le Tribunal a accepté.
70. Il est procédé à l'audition de M. BB, qui a été engagé par l'Organisation en janvier 2008, comme consultant. Il a bénéficié, sur proposition de Mme DD d'un engagement à durée déterminée au service XXX pour travailler sous la conduite de Mme AA jusqu'en octobre 2011, dont il a partagé le bureau trois ans. Fin 2011, il a rejoint le service des pensions jusqu'en février 2012 puis l'Agence internationale de l'énergie jusqu'à la fin de l'année 2012.
- S'agissant des relations entre Mme DD et Mme AA, il les caractérise comme tendues et fluctuantes, Mme DD changeant rapidement de comportement avec elle, cependant que lui-même a toujours eu de bonnes relations avec Mme DD.

71. Questionné sur l'existence de comportements déplacés de Mme DD envers Mme AA, il précise qu'il y en a eu plusieurs : Mme DD dévisageait Mme AA dans les couloirs, dans les réunions de service, adoptant un ton très sec, voire impoli. Elle a présenté Mme AA de manière très vulgaire au Secrétaire général. A l'occasion d'un petit déjeuner organisé pour l'anniversaire du témoin, Mme DD aurait dit à Mme AA de lui trouver « quelqu' un pour me baiser si vous voulez que je sois sympa avec vous ». Lors d'une réunion avec l'Association du personnel, Mme DD a dit à Mme AA qu'elle était habillée comme une hôtesse de l'air. Mme DD parlait toujours de manière violente à Mme AA, entretenant ainsi un climat délétère. M. BB affirme que Mme AA n'a eu aucune responsabilité dans le comportement de Mme DD. A la question de savoir si Mme DD s'est abstenue de communiquer des informations nécessaires à Mme AA, M. BB répond que cela s'est produit plusieurs fois, Mme DD s'adressant à lui directement et non à Mme AA. Pour ce qui est des relations entre ces deux personnes au moment de l'ouverture d'une nouvelle sélection pour les fonctions qu'occupait Mme AA, M. BB, qui savait que l'engagement initial de Mme AA était de six mois, mentionne qu'il a été surpris par l'annonce de cette nouvelle procédure.

72. A la question posée par M. Bonucci, était-il au courant de la nature du poste occupé par Mme AA avant de rejoindre XXX et si oui, pourquoi a-t-il été surpris, M. BB répond qu'il aurait été plus logique d'ouvrir de suite un poste au tableau des effectifs.

73. En réponse à des questions posées par les membres du Tribunal, M. BB répond qu'il y a eu des comportements déplacés de Mme DD dès les premiers jours de la présence de Mme AA ; que la sécheresse voire la violence des propos se manifestait particulièrement par l'insistance à demander à Mme AA de répondre au débotté ; que Mme AA prenait sur elle face à ces comportements et manifestait lors qu'elle se trouvait avec le témoin, stress et inquiétude.

*

74. Il est ensuite procédé à l'audition de M. CC qui était en 2013 le Directeur exécutif de l'Organisation. S'agissant de son rôle, il rappelle qu'il a décidé qu'une enquête aurait lieu, qu'il a établi les termes de référence et nommé l'enquêteur. Si l'enquêteur n'a pu être nommé que fin octobre, c'est que la plainte a été déposée au moment des vacances d'été et que deux personnes sollicitées pour conduire l'enquête ont refusé. S'il a écarté les conclusions de l'enquêteur, c'est qu'il a relié les faits invoqués à la chronologie, c'est-à-dire à la non conversion de l'engagement de Mme AA et qu'il a pris en compte les évaluations positives de Mme AA. Il a ainsi estimé qu'il s'agissait de conduite inappropriée. Postérieurement au dépôt du rapport de M. MM, la situation s'est améliorée, mais la situation restait sensible, Mme DD était très isolée, aussi a-t-il transféré son adjoint, chez XXX comme adjoint de Mme DD. Il informe enfin le Tribunal que la sanction imposée à Mme DD a été une réprimande.

*

75. Dans ses observations M. Bonucci précise tout d'abord que les 25000 euros proposés par l'Organisation l'ont été pour solde de tout compte et que l'Organisation a bien pris la mesure de la détresse de Mme AA puisqu'elle lui a présenté des excuses par écrit. Il rappelle que l'objet du litige est la légalité de la décision du 2 mars 2015 du Secrétaire général prise après avis du CCM suite à la plainte de Mme AA. Le CCM dont la composition est paritaire a tenu une audience contradictoire en novembre 2014 et a délibéré à deux reprises pour émettre un avis unanime que le Secrétaire général a suivi. Le Tribunal ne pourrait annuler la décision du 2 mars 2015 que si elle était entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

*

76. Après la réponse de M. Palmieri aux observations de M. Bonucci et une intervention de Mme AA, M. Jean-Pierre Cusse a présenté ses observations au nom de l'Association du personnel. Il déclare que Mme AA pouvait difficilement porter plainte alors qu'elle se battait pour obtenir la conversion ou la prolongation de son engagement. Les conclusions de l'enquêteur ont valeur juridique et s'imposent, sauf si elles reposent sur des erreurs matérielles ou manifestes d'appréciation.

V. APPRÉCIATION DU TRIBUNAL

A. Le droit applicable

77. Aux termes de l'annexe XX (PREVENIR ET COMBATTRE LE HARCELEMENT A L'OCDE POLITIQUE ET PRINCIPES DIRECTEURS) au statut du personnel de l'organisation :

« 1. Tous les agents de l'OCDE ont le droit d'être traités avec dignité et respect et de travailler dans un environnement propre à favoriser des relations professionnelles respectueuses et courtoises. Aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, ou en liaison avec les tâches effectuées au nom de l'Organisation, ne sera tolérée et un tel harcèlement pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires.

2. Il incombe à tous les agents de l'OCDE, indépendamment de leur grade et de leur situation contractuelle, d'empêcher le harcèlement et de préserver un cadre de travail harmonieux. Cela suppose que, conformément aux règles de conduite définies dans le Statut du personnel de l'Organisation, ils se manifestent mutuellement le respect et la considération dus à toute personne afin que le lieu de travail soit exempt de toute marque d'intimidation ou d'hostilité ou de tout comportement offensant et, en particulier, de toute forme de harcèlement. Dans un cadre de travail international comme celui de l'OCDE, nous devons tous être bien conscients du fait que nos normes et nos valeurs culturelles peuvent ne pas être partagées par nos collègues, et nous rendre compte que ces différences culturelles peuvent entraîner des malentendus ou des divergences d'opinion. Mais ces différences ne sauraient servir d'excuse au harcèlement.

3. Les responsables à tous les niveaux ont un rôle essentiel à jouer et une responsabilité particulière à assumer pour prévenir tout épisode de harcèlement quel qu'il soit. Ils doivent promouvoir un climat de travail favorable et, en cas de harcèlement, se montrer désireux et capables d'y faire face avec efficacité, notamment en accordant attention et réconfort à un agent qui se plaindrait d'un comportement de ce genre. Ils doivent personnellement donner le bon exemple et veiller à ce que la politique et les principes directeurs de l'Organisation en matière de harcèlement soient connus et compris par tous leurs subordonnés et appliqués sur le lieu de travail.

4. *Toutes représailles ou menaces de représailles exercées à l'encontre de personnes ayant déposé, formellement ou non, des plaintes pour harcèlement ou ayant participé à une enquête à la suite de telles plaintes (par exemple, en tant que témoins), seront considérées comme contraires aux règles de conduite acceptables et donneront lieu à des mesures disciplinaires. Parallèlement, toute accusation ou plainte dont il aura été prouvé qu'elle a été faite ou déposée de mauvaise foi sera également considérée comme contraire aux règles de conduite acceptables et sera traitée de la même manière.*

5. *La présente politique sera périodiquement revue afin d'en contrôler l'efficacité.*

Harcèlement moral

6. *Constituent un harcèlement moral sur le lieu de travail tous agissements répétés ou comportements pouvant être raisonnablement considérés comme visant à créer un climat de travail hostile. Ils peuvent être le fait d'individus ou de groupes. Ces agissements, qui sont de nature à porter atteinte aux droits des personnes et à leur dignité sur le lieu de travail, visent à les diminuer, les rabaisser, les humilier, les embarrasser ou à compromettre injustement leur avenir professionnel. Si certains cas isolés de comportements de ce genre peuvent porter atteinte aux droits et à la dignité des agents, le harcèlement moral peut prendre la forme d'une accumulation d'incidents, alors même que chaque incident, pris isolément et hors contexte, pourrait être considéré comme sans importance.*

7. *Même si certaines situations peuvent être « à la limite », il convient de distinguer le harcèlement moral d'autres types de comportement pouvant porter atteinte aux conditions de travail de personnes, mais qui ne sont manifestement pas intentionnels ou sont à mettre au compte de la seule maladresse de supérieurs hiérarchiques médiocres. Par exemple, un supérieur ou des collègues qui négligeraient de tenir les agents informés de faits nouveaux importants pour le travail en raison d'un manque d'organisation ne seraient pas, à première vue, considérés comme coupables de harcèlement moral. Par contre, un supérieur ou des collègues qui sabotent le travail d'un agent en retenant délibérément l'information dont il a besoin pour accomplir ses tâches, et agiraient ainsi de manière répétée, pourraient, a priori, être coupables de harcèlement moral...*

Harcèlement et abus de pouvoir

9. Quand le harcèlement est le fait d'une personne ou d'un groupe se trouvant à même d'influer sur la carrière ou les conditions de travail (notamment, le recrutement, l'affectation, le renouvellement du contrat, l'évaluation des performances ou la promotion) de la personne importunée, il constitue un abus de pouvoir et sera considéré comme une faute grave... »

Enquête

16. Le Chef de la gestion des ressources humaines examinera les éléments qui lui auront été communiqués et entamera, si nécessaire, une enquête dans les conditions figurant dans la Décision du Secrétaire général relative à la procédure d'enquête au sein de l'Organisation (Annexe XXV du Statut applicable aux agents de l'Organisation).

17. Au vu de ces éléments et, le cas échéant, des conclusions de l'enquête, le Chef de la gestion des ressources humaines prendra les mesures qui s'imposent, qui pourront aller du classement sans suite de l'affaire à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, telle que prévue à l'article 21 du statut du personnel et aux instructions s'y rapportant. »

B. La qualification de l'action de Mme AA

78. Il convient avant toute autre considération de déterminer si l'action engagée par Mme AA avait pour objet la reconnaissance d'un harcèlement moral ou seulement, comme le prétend le Secrétaire général, la compensation du préjudice qu'elle aurait subi par suite de la non-reconduction de son engagement.

79. Le Tribunal rappelle ici : en premier lieu, les termes de la plainte de Mme AA mentionnée au point 7. Elle est intitulée : « Plainte pour harcèlement moral contre ma supérieure hiérarchique et demande d'ouverture d'une enquête conformément à l'annexe XX des Statuts, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation » Après s'être expliquée sur le contexte et en particulier sur la date choisie pour porter plainte, Mme AA détaille avec précision les faits qui selon elle seraient constitutifs de harcèlement et justifie sa demande d'ouverture d'une enquête par suite de l'absence de réaction de l'Organisation, alors que des faits de harcèlement avaient été établis par le médiateur

interne, M. MM. Elle conclut ainsi sa plainte : « C'est dans l'espoir de faire reconnaître et cesser de tels agissements méprisants et agressifs dans un service [...] qui se doit d'être exemplaire dans son mode de fonctionnement et de gestion du personnel que je dépose cette plainte. »

80. En deuxième lieu, le paragraphe n° 2 du rapport de l'enquêteur : « L'enquête a pour objectif d'établir la matérialité des faits allégués dans la plainte déposée le 26 juillet 2013 par Madame AA ... pour harcèlement moral »

81. En troisième lieu les termes de la lettre adressée le 23 mai 2014 par Mme AA au directeur exécutif par laquelle elle conteste la décision de ce dernier de ne pas retenir les conclusions de l'enquêteur selon lesquelles Mme AA avait été victime d'un processus discontinu de harcèlement. Mme AA affirme que « Il est à peine nécessaire de rappeler que les « conclusions » de l'enquêteur comprennent d'une part l'établissement de la matérialité des faits et de l'autre la qualification claire et nette de ces faits en tant que harcèlement moral. » En conclusion de sa lettre, Mme AA demande :

- le réexamen de la légalité de l'ensemble de la procédure menée à mon égard à la suite du dépôt de ma plainte,
- le retrait ou la modification de la décision du directeur exécutif du 1^{er} avril 2014 ;
- la communication du Rapport de l'enquêteur extérieur tout au moins sous forme d'extraits de son contenu et en tout état de cause de l'intégralité de ses conclusions ;
- la compensation du préjudice moral, physique et psychologique dont j'ai souffert en raison du harcèlement subi. »

82. En quatrième lieu, les termes de la note jointe à la lettre adressée le 21 août 2014 par Mme AA au Secrétaire général pour demander la saisine du CCM. Le conseil de Mme AA relève qu' « il n'y a aucune raison valable pour faire l'impasse comme prétend le faire le Secrétaire général sur l'ensemble des faits énoncés dans la plainte pour harcèlement et qui sont antérieurs au 17 avril 2012. » S'agissant des 10000 euros accordés à titre de réparation par le Secrétaire général, il est dit que ce quantum a été arrêté sur une base fautive alors qu'elle a été victime d'harcèlement moral, comme l'a reconnu l'enquêteur externe ». Le texte de la plainte était joint à cette lettre de Mme AA.

83. Au vu de ces éléments parfaitement concordants qui illustrent la volonté continue de Mme AA d'obtenir la reconnaissance du harcèlement moral et la réparation des préjudices qui en sont découlés, le Tribunal ne peut comprendre comment le CCM a pu estimer qu'il n'était pas saisi de la plainte pour harcèlement moral et se méprendre de manière aussi grossière et flagrante sur l'objet de l'avis qui lui était demandé.
84. Il en découle en premier lieu que l'avis du CCM, dans la mesure où il a été rendu en droit, est nul et ne pouvait en aucun cas « conforter », comme il est dit dans la lettre du 2 mars 2015 du Secrétaire général, sa précédente décision du 21 juillet 2014 de ne pas reconnaître le harcèlement moral.
85. Il en découle en second lieu que le Secrétaire général ne saurait, sans distorsion des faits ci-dessus rappelés, soutenir (point 33 de ses observations du 21 septembre 2015) que « la plainte pour harcèlement moral est la manifestation d'un dépit et d'un désir de revanche de la requérante sur Mme DD, en raison de la non-conversion de son engagement de durée déterminée en un engagement de durée indéterminée. » ou encore que (point 141 des mêmes observations) « la nature des demandes indemnitaires de la requérante souligne encore davantage que la requérante cherche en réalité – par le truchement de la présente procédure – à obtenir réparation pour ce qui apparaît être le vrai litige dans cette affaire : la décision de ne pas convertir son engagement en un engagement à durée indéterminée. »
86. Mais surtout et en troisième lieu, la décision du 2 mars 2015 est entachée d'un défaut de motivation : se référant à l'avis du CCM en tant que son avis a été rendu en droit, le Secrétaire général s'est cru dispensé de répondre sur le harcèlement moral, commettant lui aussi la même erreur manifeste d'appréciation que le CCM. La simple mention des décisions du 1^{er} avril 2014 du Directeur exécutif et de la décision du 21 juillet 2014 du Secrétaire général qui la remplace ne saurait tenir lieu de la motivation précise et détaillée qu'exige une décision refusant d'accueillir une plainte pour harcèlement moral reconnu par l'enquêteur extérieur. Et les remarques du Secrétaire général concernant les

inexactitudes de l'avis du CCM ou l'offre d'une indemnité de 25000 euros pour solde de tout compte ne constituent pas davantage une telle motivation.

87. A ce seul titre, la décision du Secrétaire général du 2 mars 2015 doit être annulée (voir en ce sens, Tribunal administratif de l'OIT, 8 février 2012, n° 3071, § 40).

C. Sur le harcèlement : les faits pertinents

88. À titre préliminaire, Le Tribunal estime possible et nécessaire d'examiner parmi les faits allégués par Mme AA, la décision d'organiser en 2009 une nouvelle procédure compétitive tout comme la décision du 17 avril 2012 de non-conversion de l'engagement de Mme AA, non pour s'assurer de leur légalité qui ne peut plus être contestée, mais pour vérifier si dans le contexte où elles sont intervenues, un ou des motifs étrangers à l'intérêt de l'Organisation ont concouru à ce qu'elles soient prises et, dans l'affirmative, si ces motifs peuvent contribuer à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

89. Le Tribunal retient comme faits susceptibles, pris isolément, d'être révélateurs d'un harcèlement moral les faits suivants.

90. Les faits relatés par M. BB dans son témoignage lors de l'audience et retracés aux points 67 à 70 ci-dessus. D'une part, ces faits ne sont pas contestés ; d'autre part, ils sont tous intervenus entre 2008 et 2011, c'est-à-dire bien avant l'annonce de la non-conversion de l'engagement de Mme AA ;

91. Les faits, non contestés, relatés par l'enquêteur extérieur au point 83 de son rapport qu'il convient de citer ici : « *Les témoins A, B, D et E ont été directement témoins de comportements inappropriés rapportés par Mme AA dans sa plainte : mise à l'écart brutale et parfois grossière pour certains dossiers techniques (stress au travail, règlement des litiges), réflexions désobligeantes pendant des réunions avec l'Association du personnel, irruption dans le bureau de Madame AA, jet de documents sur le bureau de Madame AA accompagné de réflexions désobligeantes* ». Ces témoignages concordent parfaitement avec celui de M. BB.

92. La question de savoir si l'organisation en 2008 d'une procédure compétitive pour pourvoir temporairement aux fonctions à XXX- au lieu d'un simple transfert d'une direction à une autre - puis en 2009 d'une nouvelle procédure de sélection compétitive pour pourvoir, avec un engagement de trois ans, les fonctions de juriste que Mme AA exerçait à XXX depuis novembre 2008 à titre temporaire pour 6 mois révélait un fait de harcèlement mérite un examen approfondi. S'agissant du recrutement de Mme AA à XXX en novembre 2008, il y a lieu de se référer à une lettre adressée le 4 juillet 2007 à Mme AA par le Chef de la Gestion des Ressources Humaines par intérim. Il est écrit que : « J'ai le plaisir de vous offrir un engagement à l'OCDE en qualité de Conseiller juridique, sur un poste projet, auprès de la Direction Juridique du Secrétariat Général ... Veuillez noter que, compte tenu de la nature du poste, votre engagement ne pourra pas être converti en engagement de durée indéterminée et que vous ne pourrez être transférée à des postes relevant du tableau des effectifs que dans la mesure où vous aurez fait l'objet de l'ensemble des procédures de nomination et de recrutement applicables aux agents nommés sur ce type de poste... » Mme AA a accepté formellement et sans aucune réserve cette proposition le 9 juillet 2007. Or le poste temporairement libéré au sein de XXX figurait au tableau des effectifs et compte tenu de son statut d'agent de projet, Mme AA était donc clairement informée qu'elle ne pourrait prétendre à un tel poste par simple transfert de la Direction juridique vers une autre direction.

93. S'agissant de la décision d'organiser en 2009 une nouvelle sélection compétitive, on peut admettre qu'un engagement de 3 ans soit susceptible d'attirer plus de candidats et de meilleurs candidats qu'un engagement de six mois ; d'un autre côté, on ne peut manquer de s'interroger sur le choix de recourir à une procédure aussi lourde que celle d'un concours impliquant 121 candidats alors d'une part que « rien n'empêchait l'Organisation de nommer la requérante directement sur ce poste sans processus compétitif » (point 98 des observations en réponse du Secrétaire général), d'autre part que les services de Mme AA depuis novembre 2008 donnaient toute satisfaction, ainsi qu'en atteste le rapport en date du 15 juillet 2009 du second panel de sélection : « *Due to her in-house knowledge and direct experience of the job itself, Ms AA is already highly operational in her role. In addition, she is well integrated into the current team, is at ease*

with the associated supervisory role and is appreciated by her colleagues. On a more general level, she is dynamic, energetic and motivated. It should also be noted that Ms AA came first in the written test by a non-negligible margin. », enfin que le poste n'était pas pérenne, comme en atteste la non-conversion de l'engagement de Mme AA.

94. Compte tenu de ce que dès son recrutement Mme AA avait été exposée à des attitudes de Mme DD caractérisant un harcèlement, le Tribunal estime que la décision d'organiser une nouvelle procédure compétitive avait pour une très large part comme objectif de « *compromettre injustement* » son avenir professionnel au sens de l'article 6 de l'annexe XX ; S'il est vrai que le panel, qui était présidé par Mme DD, s'est prononcé à l'unanimité en faveur de Mme AA et que Mme DD en tant que chef de service a effectivement suivi la recommandation du panel, ces circonstances ne sont pas de nature à effacer tout doute sur les vrais motifs ayant préalablement conduit à une nouvelle sélection compétitive qui n'était ni exigée par les règles de l'Organisation, ni justifiée par une performance insuffisante de Mme AA.

95. Le fait également relevé par l'enquêteur qu'au cours de la procédure d'évaluation des performances pour 2010 Mme DD a placé Mme AA devant un choix qu'il ne lui revenait pas de faire à la place du chef de service, à savoir choisir qui d'elle ou de M. BB, aurait droit à la qualification la plus élevée. La circonstance qu'en définitive les deux agents ont bénéficié de cette qualification de la part de Mme DD ne saurait effacer l'impropriété radicale de sa demande initiale.

96. Le fait que Mme DD lors de l'évaluation le 6 mars 2012 de la performance de Mme AA pour l'année 2011 non seulement ne lui a pas rappelé que son engagement devait prendre fin en septembre 2012, mais encore et surtout a cru pouvoir lui fixer des objectifs pour l'ensemble de l'année 2012, alors qu'il avait toujours été clair pour elle que l'engagement de Mme AA prendrait fin le 30 septembre. Le rapport d'enquête mentionne à ce sujet (point 99) que « *... au vu des difficultés des évaluations de résultat de Madame AA, elle avait préféré ne pas lui faire part de son intention à cette occasion.* »

97. En ce qui concerne la non-conversion du contrat annoncée le 17 avril 2012, le Tribunal relève que l'engagement de Mme AA tel qu'il avait été prolongé en 2009 a toujours été un engagement à terme d'une durée de trois ans et qu'un agent placé dans cette situation n'a aucun droit à une extension ou à une conversion. Il relève également que le 18 août 2009, M. GG adresse à Mme AA un message du chef de la gestion des ressources humaines par lequel il lui confirme que « *votre nomination à la suite de votre précédent engagement sur le poste indiqué ci-dessus à votre grade et échelon actuel à compter du 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 30 septembre 2012 inclus... J'attire votre attention, en particulier sur les dispositions de l'article 9 et de l'Instruction 109/1 y afférente. Le renouvellement de votre engagement n'implique ni qu'il sera à nouveau renouvelé, ni qu'il sera transformé en un autre type d'engagement.* » . Mme AA a répondu, 2 minutes plus tard, à ce courriel : « *I accept, with pleasure !* » (pièce 12 jointe à la plainte elle-même pièce n° 1 de la requête). Elle était donc suffisamment informée du caractère temporaire de son engagement de 3 ans et il n'est donc pas utile de rechercher si le rapport du second panel en date du 15 juillet 2009 qui mentionne que : « *As the career perspective for this position is seen as mid-term, Ms AA will need to keep in mind other possible future development opportunities on the longer-term basis.* » a été porté à la connaissance de Mme AA.

98. La question est donc plutôt de savoir si des motifs étrangers à l'intérêt du service ou de l'Organisation ont concouru à cette décision, alors que compte tenu de ses états de service, Mme AA pouvait légitimement nourrir l'espérance légitime d'une conversion de son contrat. Le motif annoncé par Mme DD, tel qu'il figure dans un courriel qu'elle a adressé le 10 mai 2012 en réponse à un courriel du 20 avril 2012 de Mme AA par lequel celle-ci demandait à Mme DD de soutenir sa demande de conversion est le suivant : « *..En effet, les fonctions [...] ne font pas partie du cœur de métier de XXX. D'autre part, l'organisation actuelle [...] me semble devoir être appelée à évoluer en vue d'une meilleure efficacité opérationnelle.* »

99. Dans ces conditions, il importe de vérifier si, après que Mme AA a quitté ses fonctions au sein de XXX, c'est-à-dire en décembre 2012, une fonction juridique a été maintenue au sein de XXX. Le Secrétaire général affirme que la centralisation du conseil juridique au

sein de la Direction juridique (LEG) « est désormais effective et que XXX ne compte plus de fonctions de juriste » (point 79 de ses observations en défense datées du 21 septembre 2015). De son côté Mme AA affirme (point 84 de sa réplique) que les fonctions de juriste « *ont continué à être exercées au moins jusqu'à fin 2014* ». Ce point n'est pas contesté par le Secrétaire général dans sa duplique.

100. Il ressort des pièces du dossier que les fonctions juridiques n'avaient pas disparu en février 2013 d'une part en raison d'un recrutement pour remplacer M. BB fin 2011, d'autre part parce qu'une note adressée le 7 février 2013 à l'ensemble du service XXX à propos de la création d'un poste d'adjoint au chef de service mentionne : « *4) Role of Deputy Head of Service... HO: supervise work of the legal team* », ce qui confirme un courriel du 5 février de Mme DD à Mme AA. Toutefois, le rapport d'enquête (point 104) remis en janvier 2014, c'est-à-dire à une date où Mme AA a quitté XXX, ne mentionne plus que la présence d'un juriste junior, qualifié[e] par un des témoins de simple « *point de contact* ». Dans ces conditions, la décision du 17 avril 2012 de Mme DD, prise en elle-même, ne peut être regardée comme dictée par la volonté de nuire à l'avenir professionnel de Mme AA.

101. Le tribunal retient également deux incidents dont la matérialité n'est pas contestée : l'un le 26 juin 2012 au cours duquel Mme DD serait entrée en hurlant dans le bureau que Mme AA partageait avec Mme HH – qui avait remplacé M. BB - ; le second, à une date non précisée, mais d'après Mme AA, postérieure au 26 juin, lors d'un point hebdomadaire qu'elle maintenait avec Mme DD ; au cours duquel cette dernière était dans un tel état de colère que sa propre assistante Mme II est entrée dans le bureau de Mme DD pour protéger physiquement Mme AA.

102. Une proposition de stage au YYY a été faite à Mme AA dans le but de lui permettre d'élargir au-delà de son service des recherches d'emploi dans l'Organisation. Par lettre en date du 12 décembre 2012, le Secrétaire général adresse en ce sens une lettre à Mme AA dans laquelle il s'exprime ainsi : « *...j'ai le plaisir de vous informer qu'à la suite des recherches du Chef de la gestion des ressources humaines, un stage susceptible de donner à votre recherche d'emploi de meilleures chances a été identifié...* ». Compte tenu de

l'état de santé de Mme AA qui a été placée en congé maladie en décembre 2012 puis de nouveau en janvier et février 2013, ce stage n'a pu commencer que le 19 mars 2013. Mais il ressort d'une correspondance en date du 18 juin 2013 de Mme JJ, agent du YYY adressée à Mme KK du service XXX(pièce 13 du rapport d'enquête), que ce service avait été informé dès le 15 mars 2013 par les soins de Mme JJ que le YYY n'avait ni l'intention ni les moyens de prolonger la présence de Mme AA au-delà du « stage » initial et qu'il fallait que tout soit clair avant le début du stage. Et Mme JJ de préciser que cela n'a pas été fait à temps. Ce n'est qu'à la fin de son stage que Mme AA a été informée de ce qu'il était entendu dès le début de ce stage qu'il ne pourrait déboucher sur rien.

*

103. A ce stade, il s'agit de savoir si les faits énumérés ci-dessus, à l'exception de la décision de non-conversion de l'engagement de Mme AA, peuvent être regardés comme constitutifs d'un processus discontinu de harcèlement comme l'a estimé l'enquêteur extérieur. Le Tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 6 de l'annexe XX au Statut, *« constituent un harcèlement moral sur le lieu de travail tous agissements répétés ou comportements pouvant être raisonnablement considérés comme visant à créer un climat de travail hostile... Ces agissements, qui sont de nature à porter atteinte aux droits des personnes et à leur dignité sur le lieu de travail, visent à les diminuer, les rabaisser, les humilier, les embarrasser ou à compromettre injustement leur avenir professionnel. Si certains cas isolés de comportements de ce genre peuvent porter atteinte aux droits et à la dignité des agents, le harcèlement moral peut prendre la forme d'une accumulation d'incidents, alors même que chaque incident, pris isolément et hors contexte, pourrait être considéré comme sans importance. »*

104. D'une part, le dossier fait bien apparaître une accumulation d'incidents qui commencent dès la fin de l'année 2008, lors de l'affectation de Mme AA à XXX alors qu'aucun incident de quelque nature n'a été relevé pendant la présence de Mme AA de juillet 2007 à novembre 2008) et qui ne cessent que du jour où en décembre 2012, Mme AA, en raison d'abord de congés maladie, ensuite du stage au YYY s'éloigne définitivement de XXX et de son chef.

105. D'autre part, ces agissements, qui étaient de nature à porter atteinte aux droits de Mme AA et à sa dignité sur le lieu de travail, ont eu pour effet de diminuer, de rabaisser, d'humilier Mme AA et de compromettre son avenir professionnel, ainsi d'ailleurs que sa santé .

106. A la question de savoir si les comportements de Mme DD visaient à produire de tels effets, comme l'exige l'article 6 de l'annexe XX, le tribunal donne une réponse positive. À titre d'exemples, le caractère intentionnel est particulièrement manifeste dans des agissements tels que la mise à l'écart de Mme AA dans le traitement de certains dossiers relevant de ses attributions, l'organisation d'une seconde procédure compétitive, le choix initialement imposé à Mme AA d'avoir à choisir entre elle-même et son juriste junior, M. BB, pour l'attribution de la mention « au-dessus du niveau requis » pour l'année 2010, l'abstention volontaire de Mme DD lors de l'entretien d'évaluation pour 2011 d'indiquer à Mme AA que son engagement ne serait pas renouvelé ou encore le silence gardé par Mme DD sur l'absence totale de perspective d'emploi au YYY.

107. Le Tribunal relève également que l'avis du CCM, dans la mesure où il a été rendu en équité, est littéralement truffé de mentions qui s'appliqueraient bien plus à un cas de harcèlement moral qu'au simple mauvais traitement de la plaignante par l'Organisation qu'a retenu le CCM ou qu'à un simple manquement aux règles de courtoisie que l'Organisation veut bien reconnaître : « ...frustration profonde et conviction d'avoir été injustement traitée... » ; « ...inutiles souffrances morales... » ; « ...dommage moral... » ; «... la détresse morale de Mme AA qui reste profondément blessée après des années de bons services... »

*

108. Enfin le Tribunal, à titre confortatif, relève le contexte général qu'a connu le service XXX sous la conduite de Mme DD entre 2008 et 2013 et qui est précisément décrit dans le rapport de M. MM de 2012 comme dans celui de l'enquêteur extérieur de 2014 ainsi que dans le témoignage de Mme EE: mise en cause publique par le biais de courriels

d'organisations syndicales de la gestion des ressources humaines au sein de XXX, multiples allégations de harcèlement corroborées par des témoignages, demandes insistantes des agents interrogés tant par M. MM que M. NN de conserver un anonymat absolu sur leurs témoignages de peur de représailles de la part de Mme DD. Il faut bien que la situation au sein de XXX ait été sérieusement dégradée pour que l'Organisation impose à un agent ayant le grade élevé de Chef de service une sanction de réprimande.

*

109. Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal estime, comme l'enquêteur externe, que Mme AA a bien été victime entre 2008 et 2013 d'un processus discontinu de harcèlement de la part de Mme DD. Elle est donc fondée à en demander réparation.

110. Le Tribunal ne peut accueillir la demande de réparation de la perte d'emploi dans la mesure où Mme AA n'avait aucun droit ni à la conversion de son engagement en engagement à durée indéterminée, ni à voir son engagement prolongé de 12 mois au lieu de 11 afin de lui permettre de percevoir l'indemnité pour perte d'emploi.

111. En revanche, il y a lieu de réparer globalement les dommages et le préjudice moral subis par Mme AA, à la fois pendant sa présence au sein de l'Organisation et dans les mois qui ont suivi son départ, par l'attribution d'une somme de 70000 euros, en ce compris les 10000 euros qui lui ont été versés par l'Organisation en 2014.

112. Enfin il lui sera accordé une somme de 8000 euros au titre du remboursement des frais de procédure.

Pour ces motifs, le Tribunal :

- 1) 1° - Annule la décision en date du 2 mars 2015 du Secrétaire général de l'Organisation.

- 2) 2° - Dit que l'Organisation devra verser à Mme AA en réparation des dommages et du préjudice moral subi par elle une somme globale de 70000 euros, sous déduction de la somme de 10000 euros qui lui a déjà été versée.
- 3) 3° - Dit que l'Organisation devra verser à Mme AA une somme de 8000 euros au titre du remboursement de ses frais de procédure.
- 4) 4° - Rejette le surplus de la demande de Mme AA.