

ORGANISATION
FOR ECONOMIC
CO-OPERATION
AND DEVELOPMENT



ORGANISATION DE
COOPÉRATION ET
DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUES

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement du Tribunal administratif

rendu le 26 avril 2022

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 100

AA

c/ Secrétaire général

Traduction (la version anglaise fait foi)

JUGEMENT DANS L'AFFAIRE N° 100 DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Séance tenue le 6 avril 2022
au Château de la Muette,
2 rue André-Pascal à Paris

Le Tribunal administratif était composé de :

*Madame Louise OTIS, Présidente,
Monsieur Pierre-Francois RACINE
Et Monsieur Chris de COOKER*

*Monsieur Nicolas FERRE, Greffier, et Monsieur David DRYSDALE, Greffier adjoint, assurant
les services du Greffe.*

Le Tribunal administratif a entendu :

*Maitres Matthieu RAGOT et. Rafaela CHOAIRY, conseils de la requérante;
Maître Diana BENOIT, Chef de la Division des Affaires juridiques générales et Maître
Auguste NGANGA-MALONGA, Conseiller juridique principal de l'Organisation, au nom du
Secrétaire général;*

Mr. Jeremy MADDISON, Président de l'Association du personnel

Mr BB and Ms AA

I. INTRODUCTION

1. Dans sa requête en annulation et indemnisation enregistrée au Greffe le 30 avril 2021, la requérante, Mme AA (ci-après « Mme AA »), conteste la décision du Secrétaire général du 29 janvier 2021 de suivre l'avis du Comité consultatif mixte (ci-après « CCM ») rejetant la demande préalable de la requérante du 17 janvier 2020 et confirmant la décision contestée du 24 octobre 2019 relative à la plainte pour harcèlement sexuel, abus de pouvoir et comportement managérial inapproprié déposée contre son ancien supérieur hiérarchique, M. BB. Celui-ci a depuis quitté l'Organisation.
2. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision du 29 janvier 2021 et d'écarter le rapport d'enquête (ci-après « Rapport »). La requérante demande également une indemnité de 150 000 € pour préjudice moral et matériel, une indemnité de 5 000 € pour manque de diligence dans la gestion de la plainte officielle, dans la conduite de l'enquête et dans la gestion de la demande de saisine du CCM, ainsi qu'une indemnité pour frais de procédure de 8 500 €.
3. Le Secrétaire général (ci-après « l'Organisation ») a produit ses observations en réponse le 5 juillet 2021.
4. La requérante a produit un mémoire en réplique le 5 octobre 2021.
5. Le 9 novembre 2021 a été présentée une requête en prorogation des délais impartis à l'Organisation pour présenter ses observations en duplique. Cette requête a été acceptée par la Présidente du Tribunal qui a prorogé le délai au 3 décembre 2021.
6. L'association du personnel a déposé un mémoire en intervention le 20 septembre 2021.
7. Conformément à l'article 5 b) de la résolution du Conseil sur le fonctionnement et le statut du Tribunal administratif, ¹la Présidente du Tribunal a autorisé la

¹ Annexe III, Statut, Règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation, mars 2020.

production du mémoire écrit de M. BB et la présentation, par la requérante, d'un témoignage ou d'un rapport écrit en réponse à celui de M. BB.

8. M. BB a produit un exposé écrit le 1^{er} novembre 2021.
9. Mme AA a présenté une réponse à l'exposé de M. BB le 1^{er} décembre 2021.
10. L'Organisation a produit ses observations le 3 décembre 2021.
11. Toutes les pièces citées et produites par la requérante (annexes) portent la cote **R**, alors que celles citées et produites en défense par l'Organisation portent la cote **O**.
12. L'audition de la requête a été tenue le 6 avril 2022. Les conseils de Mme AA, de l'Organisation et de l'association du personnel ont été entendus.
13. Le Tribunal a entendu Mme IB, l'adjointe au chef de la GRH, M. BB et Mme AA.

II. LES FAITS

14. Mme AA, ancienne fonctionnaire de l'Organisation, qu'elle a quittée le 17 juillet 2020 à l'expiration de son engagement à durée déterminée, demande l'annulation de la décision du Secrétaire général du 29 janvier 2021, qui entérine l'avis du Comité consultatif mixte (CCM) rejetant sa plainte pour harcèlement sexuel, abus de pouvoir et comportement managérial inapproprié, ainsi que sa demande d'octroi d'une indemnité pour le préjudice subi.
15. Mme AA a été membre du personnel temporaire du EXD/HRM/CSG en vertu de deux contrats consécutifs, du 25 janvier 2017 au 17 juillet 2017, avant d'être nommée comme agent de grade B3 dans ce même service, du 18 juillet 2017 au 12 novembre 2018.
16. Le 13 novembre 2018, elle a été transférée au service TMA, sous l'autorité d'un nouveau supérieur hiérarchique, M. BB.
17. Quelques semaines à peine après avoir pris ses nouvelles fonctions, Mme AA explique avoir remarqué un changement dans le comportement de M. BB à son

égard, un comportement qu'elle décrit comme inapproprié et assimilable à du harcèlement sexuel.

18. À l'appui de sa plainte pour harcèlement sexuel et en sus de remarques verbales, Mme AA a notamment présenté pour preuve plusieurs courriels et messages instantanés échangés sur Skype for Business dont l'existence et le contenu ne sont pas contestés.

- a. Dans un courriel du 22 janvier 2019, M. BB qualifie de « femme magnifique » une actrice ;
- b. Dans un message instantané Skype for Business du 23 janvier 2019, M. BB a qualifié l'apparence de la requérante dans les termes suivants : « Il neige beaucoup ici... Le sol vous ressemble » ;
- c. Dans un message instantané Skype for business du 4 février 2019, M. BB, faisant à nouveau référence à l'apparence de la requérante, écrit : « ... il devrait être ajouté à votre objectif annuel [...] de porter quelque chose de couleur très vive » ;
- d. Dans un courriel datant du 14 février 2019, après que la requérante a informé M BB qu'elle serait en arrêt de maladie, ce dernier a répondu : « J'attendrai, avec espoir, dans le bureau... »
- e. Dans un message instantané Skype for business du dimanche 24 février 2019, envoyé à environ 22 h 25, M. BB écrit à Mme AA, après avoir remarqué sa présence en ligne, qu'elle « aurait simplement dû ouvrir une bouteille de vin » et la qualifie de « fille populaire », ajoutant : « Ne soyez pas trop populaire » ;
- f. Dans un message instantané Skype for business du 25 février 2019, M. BB, évoquant les bouteilles de vin qu'il avait demandé à la requérante de ramener de Hongrie, décrit l'une des bouteilles comme étant « plus sexy » que l'autre, ajoutant qu'il est « dommage que je ne puisse pas la partager avec vous, mais ce sont vraiment de très bons vins ». Après la réponse de la requérante : « d'accord, tenez-moi au courant s'il est bon et la prochaine

fois, j'investirai », M. BB a répondu : « ah oui, vous pouvez le partager avec moi ». Le même jour, M. BB invite la requérante à déjeuner ou à dîner : « Laissez-moi vous emmener déjeuner ou dîner avant que vous ne partiez au Japon ». Toujours le 25 février 2019, discutant du remboursement de Mme AA et de la différence avec le prix des bouteilles de vin, M. BB écrit : « Ne soyez pas ridicule, pas besoin de me rendre la monnaie [...] offrez-moi simplement un verre à l'occasion ». Mme AA mentionne alors qu'elle ne peut pas boire et M. BB répond par écrit : « enfant ».

- g. Dans un message instantané Skype for Business du 26 février 2019, alors qu'il discutait d'emmener Mme AA déjeuner, M. BB a évoqué la consommation d'alcool : « Comme si moi j'aimais le vin, mais vous pas... ».
- h. Dans un message instantané Skype for business du 4 mars 2019, dans un échange sur le fait que Mme AA n'est pas son assistante, M. BB écrit : « j'aurais tendance à être d'accord que votre valeur en tant qu'assistante est différente ».
- i. Dans un message instantané Skype for business du 6 mars 2019, M. BB a écrit à Mme AA : « et s'il vous plaît, ne soyez pas autoritaire avec moi. Je suis très sensible », le contexte étant l'évaluation des performances de Mme AA en 2018.
- j. Dans un message instantané Skype for business du 11 mars 2019, M. BB écrit, lors d'une discussion sur des événements de sensibilisation de l'OCDE en Asie et en Hongrie, « vous travaillez, je souris [...] le sourire est une partie importante du travail ». Le même jour, lors d'une discussion sur des images à utiliser dans une présentation, l'échange suivant a lieu :

M. BB : « donc nous pouvons utiliser vos photos dans Prezi aussi ? »

Mme AA « mes photos ? = les photos d'Audrey »

M. BB : « Je voulais dire les photos sur lesquelles vous apparaissez »

Mme AA : « malheureusement, j'y suis allée pour donner des instructions, mais une jeune fille devait partir, donc ils m'ont demandé d'assurer l'équilibre entre les genres »

M. BB : « Ne soyez pas modeste, certaines photos sont bien [] d'autres donnent l'impression d'un air grincheux, mais je pense qu'on pourrait les utiliser efficacement ».

Mme AA : « Je vais utiliser celles sur lesquelles je ne suis pas présente »

M. BB : « non »

Mme AA : « sinon c'est bizarre »

M. BB : « c'est à moi de décider »

Mme AA : « ! »

M. BB : « c'est ma présentation... »

Mme AA : « d'accord »

M. BB : « j'ai besoin de photos que j'apprécie dans ma présentation, sinon je deviens très nerveux »

- k. Dans un message instantané Skype for business du 11 mars 2019, M. BB écrit : « si je déménage à Vienne, je pourrai peut-être vous proposer un emploi à ce moment-là ». Ensuite, Mme AA explique qu'une université va déménager à Vienne et M. BB répond par écrit « exactement comme nous, alors ». Le même jour, M. BB fait référence à lui-même comme : « étant un grand patron et tout » et invite Mme AA à faire de la randonnée : « nous devrions aller faire de la randonnée ».
19. Début mars, le conseiller TMA, M. NS, est mis au courant de la situation. Mme AA avait également discuté de ses échanges avec M. BB avec sa collègue du service TMA, Mme GMS. De plus, le 14 mars 2019, Mme AA a eu une réunion informelle avec une conseillère junior du service des GRH, Mme NT. Pendant cette réunion, Mme AA a donné des informations à Mme NT sur les échanges survenus entre elle et M. BB. Elle a également exprimé ses inquiétudes et le malaise causés par le comportement de M. BB à son égard.
20. Bien que des informations sur les échanges en cours entre Mme AA et M. BB aient été transmises à certaines personnes, aucune mesure n'a été prise par la GRH. Au lieu de cela, Mme NT, qui entretenait une relation étroite avec M. BB, a rapporté à ce dernier le contenu de la discussion qu'elle avait eue avec Mme AA le jour même, c'est-à-dire le 14 mars 2019, ce qui a marqué le début d'un changement soudain de comportement de M. BB. Ce changement de comportement de M. BB a conduit à l'isolement de Mme AA sur le lieu de travail,

ainsi qu'à son retrait de projets professionnels et à sa mise à l'écart générale de devoirs et opportunités professionnels majeurs.

21. Mme AA a pris des congés annuels du 18 mars 2019 au 31 mars 2019.

22. Le Comité d'examen pour le management de la GRH a mené un « examen du personnel » les 7 et 11 mars 2019. À cette occasion, une prolongation d'un an du contrat de la requérante a été évoquée, de même que le non-respect de la confidentialité dont elle aurait fait preuve dans le cadre d'un processus de recrutement.

23. Le 3 avril 2019, Mme AA a rencontré un conseiller juridique de l'association du personnel pour discuter des événements susmentionnés. Cette réunion a été suivie, le 5 avril 2019, d'un entretien avec l'adjointe au chef de la GRH. Lors de cet entretien le non-respect de la confidentialité a été abordé, tout comme l'intention de Mme AA de porter plainte à l'encontre de M. BB.

24. Entre le 8 et le 23 avril 2019, plusieurs échanges se sont déroulés entre le chef, l'adjointe au chef de la GRH et, respectivement, Mme AA et M. BB. Suite à ces discussions, le directeur exécutif a remis une lettre d'avertissement à M. BB, le 23 avril 2019.

25. Le 24 avril 2019, Mme AA a déposé une plainte officielle dénonçant le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la conduite managériale inappropriée de son supérieur hiérarchique, M. BB, à son encontre.

26. Mme AA a été mise en congé maladie du 24 avril 2019 au 3 mai 2019.

27. Le 7 mai 2019, l'adjointe au chef de la GRH a informé Mme AA de l'ouverture d'une enquête formelle, qui a été menée jusqu'en octobre 2019. L'ouverture de l'enquête a en outre été confirmée par le directeur exécutif dans un courriel datant du 6 juin 2019.

28. Le 9 mai 2019, Mme AA a été informée du renouvellement de son engagement à durée déterminée du 18 juillet 2019 au 17 juillet 2020, et elle l'a accepté.

29. Entre juillet et septembre 2019, elle a été mise en congé de maladie.

30. Le 27 septembre 2019, le directeur exécutif a reçu le rapport d'enquête. Le 24 octobre 2019, il a partagé avec Mme AA le mémorandum révélant les conclusions de l'enquête. Le 31 octobre 2019, Mme AA a reçu une version expurgée du rapport.
31. Mme AA a été transférée au service EXD/DKI à partir du 14 novembre 2019.
32. Le 17 janvier 2020, Mme AA a déposé une demande de saisine du CCM, demandant que le rapport du 24 octobre 2019 soit déclaré illégal et/ou inéquitable, et réclamant l'octroi d'une indemnisation des préjudices moraux et financiers subis. Dans la demande de saisine, ainsi que dans deux courriels ultérieurs datant des 4 et 14 février 2020 et adressés au chef de la GRH en fonction, Mme AA a demandé une copie non expurgée du Rapport.
33. Le 19 février 2020, cet exemplaire du Rapport lui a été remis. Le même jour, le président du CCM a fixé au 1er mars 2020 la date limite de la soumission du mémoire juridique de Mme AA. Ce délai a ensuite été prolongé jusqu'au 2 mars 2020.
34. Le CCM a rendu son avis (ci-après « avis ») le 15 décembre 2020 (et l'a fourni à l'Organisation le 7 janvier 2021), rejetant la demande de Mme AA.
35. L'avis du CCM a ensuite été confirmé par le Secrétaire général, dans sa décision du 29 janvier 2021.
36. Cette décision du 29 janvier 2021 a été notifiée par courriel à Mme AA le 2 février 2021.

III. LA CONTESTATION DU RAPPORT D'ENQUÊTE, L'AVIS DU CCM ET LA DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

A. Le rapport d'enquête

37. Une enquête formelle a été ouverte, conduite par l'enquêtrice jusqu'en octobre 2019.

38. Durant l'enquête, Mme AA et M. BB ont chacun été entendus lors de 3 entretiens. Ont également été entendus onze témoins choisis parmi des listes de personnes proposées par Mme AA et M. BB.

39. L'enquêtrice a envoyé son rapport d'enquête à la GRH le 27 septembre 2019. Dans sa finalité d'établissement des faits, le rapport rend les conclusions suivantes :

7.1. En tant que supérieur hiérarchique et responsable de division, M. BB est responsable de s'assurer qu'aucune place n'est laissée à une mauvaise interprétation de la nature de ses relations professionnelles avec les membres de son équipe. D'après les conclusions de cette enquête, l'enquêtrice estime que le contenu d'une partie des communications de M. BB à Mme [AA], un agent subalterne dans son équipe, laisse place à une mauvaise interprétation et était inapproprié. Il ressort également des conclusions que le style de communication de M. [BB] est tel que certaines de ses déclarations peuvent être perçues comme offensantes ou blessantes, et qu'il a fait quelques déclarations de ce type à l'égard de Mme [AA]. Conformément au paragraphe 32 du Code de conduite, M. [BB] aurait dû porter une plus grande attention au fait que des déclarations ou actions qu'il ne souhaitait peut-être pas voir comprises de manière négative ou offensante par Mme [AA] pouvaient néanmoins être comprises dans ce sens.

7.2. La réaction de M. [BB] d'annuler le déjeuner prévu avec Mme [AA] sans en expliquer les raisons, sa communication limitée avec elle à son retour de congé annuel au début du mois d'avril 2019, ainsi que sa décision de se rendre en mission en Corée avec un autre collègue alors que Mme [AA] s'attendait à y aller, sans en avoir discuté avec elle, était une réaction à sa conviction que Mme [AA] l'accusait d'inconduite sexuelle. Ces réactions étaient toutefois peu judicieuses, parce qu'elles ont contribué à créer à un environnement professionnel incertain pour Mme [AA]. Le changement du comportement de M. [BB] envers Mme [AA] n'a toutefois pas été l'unique facteur contribuant du sentiment d'insécurité professionnelle ressenti par Mme [AA]. Avant d'apprendre les inquiétudes de Mme [AA] sur le comportement de M. [BB], la direction des RH l'a informée que des préoccupations avaient été soulevées pour ses actions relatives à une affaire survenue avant qu'elle ne soit transférée au service TMA. Mme [AA] pensait que ces préoccupations étaient soulevées à ce moment précis en raison des inquiétudes qu'elle avait exprimées concernant le comportement de M. [BB]. Les conclusions montrent le contraire. Mme [AA] pensait malgré tout qu'elle ne serait pas protégée comme il se doit par la direction des RH et que son contrat ne serait pas prolongé. Elle a déposé une plainte officielle, pensant notamment que celle-ci l'aiderait à obtenir une prolongation de son contrat.

7.3. Les allégations de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité de la part de M. [BB] formulées par Mme [AA] ne sont pas, de l'avis de cette enquêtrice, établies par la preuve. En particulier, si l'on considère l'ensemble du contexte, les communications écrites de M. [BB] ne montrent pas qu'il conditionnait l'emploi de Mme [AA] à l'obtention de faveurs sexuelles. Ses actions ne montrent pas non plus de tentative d'influencer négativement la carrière de Mme [AA]. Il ressort des éléments de preuve que M. [BB] avait appuyé la prolongation du contrat de Mme [AA], et que les actions perçues par cette dernière comme « punitives » suite à son rejet des demandes étaient en réalité dues au fait qu'il avait appris les accusations d'inconduite sexuelle. De plus, les témoignages n'appuient pas l'affirmation de Mme [AA] selon laquelle M. [BB] présente une « tendance au harcèlement », comme allégué durant cette enquête. [Mise en évidence ajoutée.]

B. Avis du CCM

40. Le CCM, établi par l'article 22 du Statut, se compose de sept (7) membres, conformément à l'instruction applicable aux agents 122/1 : Le président du comité est choisi par le Secrétaire général sur une liste de six (6) personnalités proposées par l'association du personnel : trois (3) agents désignés par le Secrétaire général et trois (3) agents désignés par l'association du personnel.
41. Le 17 janvier 2020, Mme AA a déposé une demande de saisine du CCM, demandant que le rapport du 24 octobre 2019 soit déclaré illégal et/ou inéquitable, et réclamant l'octroi d'une indemnisation des préjudices moraux et financiers subis.
42. Dans son mémorandum juridique, Mme AA a allégué qu'elle avait été traitée injustement et que l'enquêtrice avait commis une erreur manifeste d'appréciation en fait et en droit.
43. M. BB a produit son mémorandum juridique le 2 avril 2020. Une audition s'est tenue le 25 septembre 2020 devant le CCM, après le départ de Mme AA de l'organisation au terme de son contrat, le 17 juillet 2020. Lors de cette audition, M. BB, l'adjointe au chef des GRH et Mme NT ont été entendus à titre de témoins.

44. Le CCM s'est réuni le 25 septembre 2020 et le 12 octobre. Il a rendu son avis le 15 décembre 2020 (et l'a transmis à l'organisation le 7 janvier 2021), rejetant la demande de Mme AA. La section III de l'avis du CCM stipule :

Section III : En droit et en équité

A – En droit

20. Le comité consultatif mixte a estimé, à l'unanimité, que l'Organisation a agi de manière appropriée lorsque la GRH a été formellement informée des allégations, que l'Organisation a eu raison de lancer une enquête et d'en suivre les conclusions, et donc, que la décision du Secrétaire général de rejeter la demande de Mme [AA] n'était pas contestable d'un point de vue juridique.

B – En équité

21. Le Comité a estimé que le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir n'étaient pas établis d'après les preuves fournies. Il a reconnu que le comportement de M. BB était inapproprié et que les mesures prises par l'Organisation envers ce supérieur hiérarchique étaient appropriées et proportionnées.

22. En l'espèce, le Comité n'a pas trouvé d'inégalité à l'égard de la requérante, mais il a toutefois estimé que les procédures de la GRH pour la gestion des plaintes de cette nature devraient être améliorées, et que ces plaintes devaient être prises au sérieux et traitées avec rigueur. Lors de telles procédures, qui pourraient par ailleurs être plus claires et adaptées, la perception de ce qui est fait compte autant que ce qui est vraiment fait. Le CCM a estimé que des recommandations fermes s'imposaient.

C – Conclusions

1 – Suite à ses réunions des 25 septembre et 12 octobre 2020, le Comité consultatif mixte a rejeté à l'unanimité la demande.

2 – Plus généralement, le Secrétaire général doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que le service de gestion des ressources humaines de l'Organisation soit assez bien équipé pour gérer ce type d'affaires survenant au sein de son personnel, afin de garantir un mécanisme de gestion des plaintes efficient et efficace. En particulier, le Secrétaire général doit accorder une priorité absolue à l'adoption de mesures concrètes pour assurer l'impartialité ; pour instaurer une gestion indépendante des plaintes au sein de la GRH ; pour rendre obligatoire la formation en éthique de son personnel afin d'acquérir les connaissances utiles à la gestion de toutes les plaintes internes à la division relatives à du harcèlement ; et, enfin, pour veiller à ce que tous les membres du personnel de l'OCDE respectent et aient confiance en une GRH éthique et impartiale dans le traitement de toutes les plaintes sensibles. Une concertation avec l'association du personnel paraît pertinente pour se coordonner sur la

meilleure façon d'atteindre cet important objectif. [Mise en évidence ajoutée.]

C. La décision du Secrétaire général

45. Après réception de l'avis consultatif du CCM le 7 janvier 2021, le Secrétaire général a rendu sa décision le 29 janvier 2021, confirmant les conclusions du CCM.

46. La décision du 29 janvier 2021 du Secrétaire général communiquée à Mme AA par courrier électronique le 2 février 2021 stipule, entre autres, que :

L'avis unanime du CCM n'a trouvé aucun fondement juridique ou en équité permettant de vous accorder la réparation demandée. J'ai décidé de suivre cet avis, votre demande est donc rejetée. Les recommandations supplémentaires générales du CCM doivent être communiquées à l'association du personnel, comme prévu par l'instruction 122/1.10

47. C'est la décision susmentionnée du 29 janvier 2021 qui est contestée par Mme AA devant ce Tribunal.

IV. LES ARGUMENTS DES PARTIES

48. Mme AA (1) soutient que l'enquête n'a pas été menée conformément aux principes et règles applicables ; (2) que le rapport d'enquête contient des erreurs manifestes et que, contrairement à la conclusion du rapport, elle a été soumise à du harcèlement sexuel et du harcèlement en général par M. BB ; (3) qu'elle a enduré des représailles et du harcèlement institutionnel ; (4) que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude.

49. Mme AA explique d'abord que l'enquête n'a pas été menée conformément aux principes et règles en vigueur, et que l'enquêtrice manquait d'indépendance. À cet égard, Mme AA mentionne un conflit d'intérêts de l'enquêtrice. Celle-ci, déjà été désignée à plusieurs reprises par l'OCDE pour enquêter sur des allégations de harcèlement, est choisie par la GRH pour enquêter sur un membre du

personnel de la GRH, tout en maintenant des rapports étroits avec le chef de ce service et son adjointe. Outre l'importance d'assurer l'indépendance de l'enquêtrice, Mme AA souligne également l'importance de la perception d'indépendance.

50. Mme AA explique également que l'enquêtrice s'est montrée partielle dans la conduite de l'enquête et qu'elle a violé ses droits en se montrant hostile et en refusant d'interroger tous les témoins suggérés, notamment le médecin de l'OCDE, et ce, sans justification. De plus, l'enquêtrice n'a pas investigué toutes les allégations de Mme AA et ne lui a pas fourni le compte rendu écrit des entretiens avec les témoins. L'enquêtrice s'est aussi fortement appuyée sur les entretiens de Mme NT, malgré que cette dernière soit un témoin peu fiable en raison de sa relation étroite avec M. BB, et a approuvé des allégations inexacts et des suppositions injustifiées.
51. Concernant l'argument avançant la présence d'erreurs manifestes dans le rapport d'enquête, Mme AA explique qu'en concluant à l'absence de harcèlement et de harcèlement sexuel, l'enquêtrice a commis des erreurs d'appréciation des faits en négligeant le volume et la fréquence des messages de M. BB, mais aussi l'heure et le contenu de ceux-ci.
52. Mme AA explique par ailleurs qu'elle a fait l'objet de représailles et de harcèlement institutionnel après avoir commencé à exprimer ses inquiétudes concernant le comportement de M. BB à son égard. En particulier, Mme AA mentionne que M. BB a arrêté de communiquer avec elle et l'a écartée de projets professionnels. En outre, les représailles et le harcèlement institutionnel ont pris la forme d'une allégation vague et futile de violation de la confidentialité.
53. Enfin, Mme AA soutient que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude et n'a pas assuré un environnement sûr et adéquat en tentant de la dissuader d'introduire une plainte officielle pour harcèlement sexuel à l'encontre de M. BB et en ne se montrant pas diligente dans la gestion de l'enquête. Mme AA observe également que l'Organisation ne l'a pas protégée en tant que victime de harcèlement sexuel, ce qui a entraîné de la stigmatisation de la part de ses collègues des RH. Finalement, Mme AA explique que l'Organisation a ébranlé

sa dignité et lui a manqué de respect parce que la GRH ne s'est jamais excusée, parce que le directeur exécutif a laissé entendre que la situation était aussi difficile pour elle que pour M. BB, et parce que le CCM a affirmé de manière erronée qu'elle entretenait une « relation amicale » avec M. BB.

54. Le Secrétaire général commence par réfuter l'argument de Mme AA relatif au manque d'indépendance de l'enquêtrice. À cet égard, le Secrétaire général explique que les enquêteurs sont sélectionnés grâce à un système de liste qui permet d'assurer qu'il s'agit de professionnels dont les compétences sont vérifiées par l'Organisation. De plus, le Secrétaire général observe qu'aucune règle n'interdit de désigner successivement un même enquêteur pour des enquêtes différentes.
55. Le Secrétaire général réfute également les arguments de Mme AA concernant la partialité de l'enquêtrice, en insistant sur le fait que l'enquêtrice a interrogé comme témoins huit des onze personnes proposées par Mme AA et six personnes parmi celles proposées par M. BB. La pertinence des témoins non interrogés a été considérée et l'enquêtrice a justifié sa décision concernant ces derniers, notamment le Dr B. Le Secrétaire général ajoute que l'omission involontaire du résumé de l'entretien d'un des témoins de M. BB dans le rapport d'enquête ne saurait constituer une violation du droit de Mme AA à être entendue, à la lumière du fait qu'il était résumé dans la partie principale du rapport, outre sa communication ultérieure à Mme AA.
56. Concernant les allégations de Mme AA relatives à des erreurs manifestes dans le rapport et à une conclusion erronée déclarant l'absence de harcèlement sexuel, le Secrétaire général indique que même si l'enquêtrice, puis le directeur exécutif, ont conclu que certaines actions de M. BB représentaient une forme d'inconduite en vertu des règles en vigueur, la norme de preuve plus élevée n'a pas permis d'établir en l'espèce le harcèlement, en ce compris le harcèlement sexuel. Le Secrétaire général souligne qu'une grande partie des preuves documentaires présentées par Mme AA sont des captures d'écran de messages instantanés échangés sur Skype for Business, un mode de communication informel, et que ces captures d'écran, bien que contenant des messages

inappropriés pour un supérieur hiérarchique, ne sont pas de nature sexuelle, hostile ou intimidante, et ne constituent pas la preuve d'une atmosphère de vexation. Ce raisonnement s'applique aussi à l'invitation à déjeuner en dehors du site.

57. Évoquant les allégations de Mme AA relatives à des représailles suite au dépôt de sa demande, le Secrétaire général explique que le changement de comportement observé chez de M. BB après qu'il a appris les inquiétudes de Mme AA a été considéré par l'enquêtrice. Celle-ci a conclu à une conduite managériale inappropriée de M. BB, et a estimé que ce dernier aurait dû expliquer à Mme AA les raisons de son comportement. Toutefois, ce changement de comportement ne peut être qualifié de représailles. De même, l'exclusion de Mme AA de certains projets professionnels s'explique par leur nature cyclique et ne constitue pas des représailles. Concernant les allégations de violation de la confidentialité portées par l'adjointe au chef de la GRH durant la réunion du 5 avril 2019, ces dernières n'étaient ni vagues, ni futiles. En tout état de cause, lorsque ces allégations ont été lancées, l'adjointe au chef de la GRH n'avait pas encore été mise au courant de l'intention de Mme AA d'introduire une plainte concernant le comportement de M. BB. De même, des faits de cette nature ne peuvent pas, comme allégué par Mme AA, être qualifiés de représailles.
58. Enfin, le Secrétaire général a réfuté l'argument de Mme AA avançant que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude. Le Secrétaire général explique que l'adjointe au chef de la GRH n'a pas tenté de dissuader Mme AA d'introduire une plainte et explique que l'Organisation a agi rapidement, raisonnablement et respectueusement, tout au long du processus.
59. À la lumière de ce qui précède, l'Organisation demande au Tribunal de confirmer la décision du Secrétaire général du 29 janvier 2021 et de refuser dans leur intégralité les demandes de compensation de Mme AA.

V. ANALYSE DU TRIBUNAL

A. Recevabilité

60. La requête a été présentée conformément à l'annexe III du Statut et dans les délais imposés, c'est-à-dire au maximum trois mois à compter de la réception de la notification de la décision datée du 29 janvier 2021 et confirmant l'avis du CCM.

61. Conséquemment, la requête est recevable et le Tribunal examinera les moyens allégués par les parties au fond.

B. Droit applicable

62. Aux termes de l'annexe XX (PRÉVENIR ET COMBATTRE LE HARCÈLEMENT À L'OCDE POLITIQUE ET PRINCIPES DIRECTEURS) au Statut du personnel de l'Organisation (extraits pertinents) :

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'opinions. 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 plainte pour harcèlement, officiellement ou non, 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 sexuel

8. Constituent du harcèlement sexuel toute avance sexuelle, demande de faveur sexuelle ou tout autre type de comportement de nature sexuelle, qu'il soit verbal, physique ou autre, qui est offensant et importun, qui interfère avec le travail, qui devient une condition d'emploi ou d'avancement professionnel ou qui influence

ou tente d'influencer négativement et de quelque manière que ce soit la carrière de la personne visée, ou qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

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.

C. Le fond

a. Indépendance de l'enquêtrice

63. Avant d'aller plus loin, ce Tribunal estime nécessaire de déterminer si l'enquêtrice a fait preuve d'un manque d'indépendance et de partialité dans la conduite de son enquête, comme allégué par la requérante.

64. À la lumière des faits et des arguments des parties, le Tribunal ne trouve aucune indication d'un manque d'indépendance ou de partialité dans le chef de l'enquêtrice pendant l'enquête qui a donné lieu au rapport de septembre 2019.

65. L'utilisation d'un système de liste pour les enquêteurs, qui peut impliquer des désignations successives d'un même enquêteur, ne prouve pas en soi le manque d'indépendance ou la partialité.

66. La partialité ou le manque d'indépendance sont à analyser à la lumière du déroulement de l'enquête et du rapport de l'enquêtrice. À cet égard, le Tribunal ne décèle aucune preuve de partialité ou de manque d'indépendance de l'enquêtrice qui, de l'avis du Tribunal, a mené une enquête approfondie et rigoureuse.
67. En la matière, le Tribunal désire souligner que même si l'enquêtrice n'a pas interrogé tous les témoins proposés par les deux parties, onze entretiens ont été réalisés avec des témoins choisis selon des critères de pertinence. Le choix d'entendre huit témoins proposés par Mme AA et six témoins proposés par M. BB est, aux yeux du Tribunal, le signe indubitable que l'enquêtrice a mené les entretiens avec diligence. Le contenu des entretiens annexé au rapport de l'enquêtrice le démontre également. De plus, ce Tribunal désire noter que deux des témoins proposés par Mme AA et choisis par l'enquêtrice ne travaillaient plus pour l'Organisation au moment des entretiens, ce qui garantit qu'au moins deux des témoins ont pu s'exprimer sans craindre la moindre forme de pression ou de représailles.
68. Le Tribunal constate également le respect du droit de Mme AA à être entendue, car elle a pu exprimer son avis lors de trois entretiens avec l'enquêtrice. Par ailleurs, l'absence, au départ, du résumé de l'entretien de Mme GA dans les annexes du rapport, alors qu'un résumé était présent dans le rapport même (et que cette omission a ensuite été rectifiée), ne saurait constituer une atteinte au droit de Mme AA à être entendue.
69. Enfin, le Tribunal souhaite également remarquer que soulever la question de la violation de la confidentialité et de la sécurité de l'emploi de Mme AA était légitime pour l'enquêtrice, compte tenu de ses entretiens annexés au rapport (Entretiens de Mme AA des 5 et 23 juillet 2019, p. 2).

b. Manquement au devoir de sollicitude de l'Organisation

70. Le Tribunal estime que la plainte a été gérée dans un délai opportun au regard des faits suivants : le rapport de l'enquêtrice a été publié environ cinq mois après la plainte initiale ; l'avis du CCM a été publié environ onze mois après sa saisine

et la décision du Secrétaire général confirmant l'avis du CCM a été publiée environ un mois plus tard. Selon le Tribunal, ce délai n'implique pas un manquement au devoir de sollicitude, ni un manque de diligence de l'Organisation, en particulier compte tenu des circonstances difficiles et des retards causés par la pandémie de COVID-19.

c. La qualification des faits par l'enquêtrice et la question des représailles

71. Tant l'enquêtrice que le CCM ont conclu que le comportement de M. BB, élément central de ce litige, ne constitue pas du harcèlement ni du harcèlement sexuel.
72. Pour arriver à cette conclusion, une enquête approfondie a mené l'enquêtrice à rejeter la plainte pour harcèlement sexuel formel. Toutefois, l'enquêtrice a reproché à M. BB un management inapproprié.
73. Le CCM, dont le président a été désigné par l'association du personnel à partir d'une liste de personnalités, et dont les trois membres ont été désignés par cette même association, a approuvé à l'unanimité la conclusion de l'enquêtrice relative au harcèlement sexuel. En outre, le CCM est parvenu à la même conclusion concernant le comportement inapproprié de M. BB.
74. Le Tribunal prend note de ces conclusions, mais souhaite néanmoins formuler plusieurs observations sur la qualification, par l'enquêtrice, des allégations au cœur de la plainte de Mme AA. Le Tribunal estime que l'enquêtrice aurait dû conclure à un comportement de M. BB envers Mme AA plus que simplement « inapproprié ». Le Tribunal estime que le comportement de M. BB constitue un sévère manque de professionnalisme et une faute professionnelle, et qu'il dénote un détournement de pouvoir et un abus d'autorité.
75. Formulant cette conclusion, le Tribunal souhaite mettre en évidence plusieurs faits.
76. Premièrement, le Tribunal estime frappant le fait que les messages de M. BB ayant mené Mme AA à introduire sa plainte ont débuté très peu de temps après que celle-ci a commencé à travailler sous sa supervision. En particulier, M. BB a commencé à envoyer lesdits messages en janvier 2019, alors que Mme AA a

commencé à travailler sous sa supervision en novembre 2018. Il pourrait être avancé que l'appréciation des faits aurait pu être différente s'il avait été démontré que Mme AA et M. BB travaillaient ensemble depuis longtemps et qu'ils avaient développé une amitié expliquant le ton des messages envoyés par M. BB. Dans le présent litige, ce n'est absolument pas le cas.

77. Ce qui est au contraire clair au sujet de la relation entre Mme AA et M. BB est sa dynamique de pouvoir, Mme AA étant une jeune professionnelle de 28 ans (au moment des faits) placée sous l'autorité hiérarchique directe de M. BB, un haut fonctionnaire de l'Organisation. À cet égard, le Tribunal estime pertinent de citer le jugement n° 2642 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT) : « les remarques relevant du "flirt" formulées sur le lieu de travail par un superviseur masculin à un membre du personnel féminin diminuent inévitablement leur statut professionnel » [paragraphe 25].
78. Deuxièmement, le Tribunal observe que les messages de M. BB portant sur des sujets non professionnels ne sont pas des occurrences isolées. D'après les preuves présentées au Tribunal, une certaine tendance semble se dégager sur une période de trois mois, compte tenu de la fréquence à laquelle ces messages ont été envoyés à Mme AA.
79. En partie pour ce motif et en conséquence de l'effet cumulatif des nombreux messages envoyés par M. BB à Mme AA, le Tribunal est d'avis que le comportement de M. BB ne saurait être simplement qualifié d'« inapproprié ».
80. Concernant la fréquence des messages de M. BB en cause dans la présente affaire, le Tribunal note qu'il n'est pas convaincu par l'explication de ce dernier selon laquelle « [il] avait suivi la fuite d'informations confidentielles [...] de Mme [AA], et parce qu'il l'évaluait pour d'autres tâches [...] ». [Rapport d'enquête, paragraphe 4.2.1.]. En effet, le Tribunal ne comprend pas en quoi les messages en cause dans cette affaire ont un lien, même lointain, avec l'objectif de surveiller ou d'évaluer le travail de Mme AA.
81. Troisièmement, le Tribunal se dit préoccupé par le schéma comportemental clair adopté par M. BB sur le lieu de travail. En effet, si la plupart des témoins interrogés dans le cadre de l'enquête notent qu'ils ne pensaient pas que les

commentaires de M. BB étaient destinés à être offensants, il est également mentionné à plusieurs reprises dans les déclarations des témoins que le comportement de M. BB pouvait être problématique pour les autres. Même si aucun des témoins interrogés n'a décrit le comportement de M. BB comme particulièrement problématique pour eux, le Tribunal estime néanmoins certains des récits des témoins très troublants, y compris des références à des commentaires de M. BB sur les tenues vestimentaires des autres, sur leur identité et leur personnalité, ainsi que sur les résultats d'autres collègues [Rapport d'enquête, paragraphes 5.16 à 5.22]. De l'avis du Tribunal, le fait que de tels commentaires ne blessent pas certaines personnes ne les rend pas acceptables pour ceux qu'ils pourraient blesser. D'ailleurs, ils confirment un comportement intolérable dans un environnement professionnel.

82. Quatrièmement, le Tribunal précise que, comme mentionné par le CCM [avis du CCM, paragraphe 17] :

un accompagnement par un coach a été proposé à M. [BB] et de nouvelles lignes hiérarchiques ont été décidées pour que Mme AA ne se trouve pas sous sa supervision directe et, plus généralement, pour que le personnel nouvellement engagé ne voyage plus avec lui à l'avenir.

En outre, le Tribunal juge utile de rappeler la conclusion de l'enquêtrice selon laquelle certaines des communications de M. BB avec Mme AA « laissent place à une interprétation erronée et sont inappropriées » [Rapport d'enquête, paragraphe 7.1].

83. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal trouve particulièrement gênant que M. BB persiste à « nier complètement les allégations de Mme [AA] de harcèlement sexuel et personnel, de représailles, d'abus de pouvoir, de comportement inapproprié et de remarques désobligeantes de ma part » [déclaration écrite de M. BB du 1er novembre 2021, paragraphe 1 (mise en évidence ajoutée)]. Il est troublant d'observer, dans le chef de M. BB, l'absence de reconnaissance d'un quelconque tort de sa part, malgré le rapport de l'enquêtrice approuvé par le CCM et le Secrétaire général, qui conclut en son comportement effectivement inapproprié envers Mme AA.

84. Cela soulève également certaines inquiétudes sur la gestion des affaires graves telles que celles-ci par l'Organisation, cette dernière reconnaissant elle-même « faire siens les principes qui [les] sous-tendent [...] tant mondialement que localement » [réponse du Secrétaire général du 5 juillet 2021, paragraphe 27]. Notons à cet égard que l'Organisation n'a jamais envoyé de lettre officielle pour s'excuser du comportement inapproprié de M. BB envers Mme AA.
85. Cinquièmement, et en plus des impacts néfastes sur la santé de Mme AA expliqués dans la déclaration écrite du Dr B, le Tribunal estime que déposer une plainte à l'encontre de M. BB a eu des répercussions négatives sur les opportunités de carrière de Mme AA.
86. À cet égard, le Tribunal est conscient de l'importance pour les jeunes professionnels d'avoir l'occasion de travailler sur un large éventail de projets et des avantages apportés par diverses expériences professionnelles. Le Tribunal juge utile de noter qu'arriver à cette conclusion implique le rejet d'autres raisons possibles d'exclure Mme AA de projets et opportunités professionnels, à l'image de l'incident de confidentialité. En effet, M. BB était au courant du non-respect de la confidentialité impliquant Mme AA depuis janvier 2019 (entretien de M. BB du 20 juin 2019, résumé de la discussion, annexe du rapport d'enquête, p. 3) ce qui ne l'a pas empêché de lui faire miroiter une opportunité d'emploi à Vienne le 11 mars 2019, attitude en soi très inappropriée. Le changement de comportement de M. BB conduisant à l'isolement de Mme AA sur le lieu de travail et à son exclusion d'importantes opportunités professionnelles remonte à la mi-mars 2019, après que Mme NT a informé M. BB du contenu de sa discussion du 14 mars 2019 avec Mme AA.
87. Enfin, le Tribunal désire insister sur l'importance d'assurer un traitement plus efficace et une meilleure gestion des cas de faute professionnelle. Cet impératif a été soulevé par le CCM (avis du CCM, paragraphe 2 des conclusions de l'avis) et par l'association du personnel dans sa déclaration écrite soumise pour le présent litige. Bien qu'il faille se féliciter de la refonte de l'annexe XX sur la prévention et le traitement du harcèlement du Statut du personnel de l'OCDE, le Tribunal est d'avis, dans le différend spécifique dont il est saisi, qu'une approche

plus stricte aurait dû être adoptée à l'égard du comportement de M. BB et que l'Organisation aurait dû s'assurer de l'absence de répercussions professionnelles injustifiées à l'encontre de Mme AA pour avoir déposé une plainte officielle.

88. Pour ces motifs, le Tribunal conclut que le comportement de M. BB n'était pas seulement inapproprié, mais qu'il constituait également un sévère manque de professionnalisme et une faute professionnelle, ainsi qu'un détournement de pouvoir et un abus d'autorité², qui n'ont pas leur place et sont intolérables au sein d'une organisation internationale, de surcroît dans un service de ressources humaines.

89. Dans ces circonstances, le Tribunal estime que Mme AA a droit à des dommages et intérêts en raison du comportement hautement inapproprié de son supérieur hiérarchique. Comme l'explique le jugement n° 4034 du TAOIT, des dommages et intérêts peuvent être justifiés lorsqu'il n'est pas possible de conclure à un harcèlement, mais qu'une « situation manifestement inacceptable » est créée sur le lieu de travail (paragraphe 18. Voir aussi le paragraphe 20). Une telle situation s'est produite en l'espèce. Elle a conduit Mme AA à souffrir d'un stress et d'une anxiété considérables suite au comportement de M. BB à son égard, comme le confirme l'évaluation du Dr B.

90. En outre, comme détaillé ci-dessus, il est clair qu'en conséquence du comportement de M. BB et de la plainte de Mme AA à cet égard, une atmosphère professionnelle tendue et peu accueillante a été créée sur le lieu de travail, et elle s'est concrétisée par une réduction des possibilités de travail et de carrière de Mme AA dans le cadre de son mandat en cours auprès de l'Organisation. Ces limitations imposées à Mme AA lui ont causé un préjudice qui doit également, de l'avis du Tribunal, donner lieu à une indemnisation.

91. Enfin, le Tribunal déplore la décision de l'Organisation de ne pas adresser une lettre d'excuses officielles à Mme AA pour l'abus d'autorité dont elle a été victime.

²Dans son jugement n° 1129, le TAOIT définit le détournement de pouvoir comme étant la situation dans laquelle « une administration agit pour des raisons étrangères aux intérêts bien compris de l'Organisation en vue de réaliser un objectif autre que ceux qu'elle est censée devoir réaliser en utilisant les pouvoirs qui lui sont conférés. » (paragraphe 8).

92. Considérant le préjudice moral subi et, selon l'avis du Tribunal, la réduction des opportunités professionnelles de Mme AA au sein de l'Organisation suite au dépôt de sa demande et donc suite à sa plainte, Mme AA est en droit de recevoir des réparations générales s'élevant à 50 000 euros pour les dommages et le préjudice moral subis.

93. Enfin, le Tribunal accorde 8 500 euros à Mme AA, à titre de remboursement de ses frais de procédure.

VI. DÉCISION

94. Par ces motifs, le Tribunal :

- 1) Annule la décision du 29 janvier 2019 du Secrétaire général de l'Organisation en ce qu'elle rejette la demande d'indemnisation des préjudices moraux et matériels ;
- 2) Décide que l'Organisation doit verser à Mme AA, en réparation des dommages et du préjudice moral, la somme totale de 50 000 euros ;
- 3) Décide que l'Organisation doit verser à Mme AA, en remboursement des frais de procédure, la somme de 8 500 euros ;
- 4) Décide que l'Organisation doit rembourser à Mme AA les frais de voyage et de séjour encourus afin d'assister à l'audience ;
- 5) Rejette les autres éléments de la requête de Mme AA.