

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**B.**

**c.**

**CPI**

**126<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4005**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M<sup>me</sup> S. B. le 29 juin 2015 et régularisée le 24 juillet, la réponse de la CPI du 25 novembre 2015, la réplique de la requérante du 21 janvier 2016 et la duplique de la CPI du 28 avril 2016;

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

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

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

La requérante conteste la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement.

La requérante est entrée au service de la CPI en 2011 en tant que coordonnatrice juridique et chef de l'Unité des questions juridiques de la Section de la participation des victimes et des réparations (ci-après «la Section»). Le 19 janvier 2014, elle déposa une plainte formelle pour harcèlement contre sa supérieure hiérarchique directe, M<sup>me</sup> M., la chef de la Section. Dans sa plainte, elle formula également des allégations de fraude, impliquant de fausses déclarations et de fausses attestations, à l'encontre de M<sup>me</sup> M. et d'un autre fonctionnaire de la Section qui était le subordonné de la requérante, M. R., et affirma que si elle avait été harcelée c'était en représailles au fait qu'elle avait dénoncé un comportement fautif.

À la demande de la requérante, l'examen de sa plainte pour harcèlement fut suspendu en attendant l'issue de l'enquête préliminaire sur les allégations de fraude qu'elle contenait. L'enquête préliminaire fut ouverte le 11 mars 2014. M<sup>me</sup> M. fut informée des allégations de fraude formulées à son encontre le même jour et y répondit par lettre du 22 mai 2014. Par la suite, le Greffier de la Cour rejeta les allégations de fraude formulées par la requérante et classa l'affaire.

Entre-temps, le 13 mai 2014, le Greffier avait transmis la plainte pour harcèlement au Comité consultatif de discipline afin qu'il rende un avis, conformément à la section 7.3 de l'instruction administrative sur le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement (ICC/AI/2005/005) et au paragraphe d) de la section 2.9 de l'instruction administrative sur les procédures disciplinaires (ICC/AI/2008/001).

Le 9 juin 2014, M<sup>me</sup> M. répondit aux allégations de harcèlement formulées par la requérante, affirmant qu'elles étaient sans fondement ou malveillantes, au sens de la section 7.6 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005. M<sup>me</sup> M. renvoya également à sa réponse du 22 mai 2014. La réponse de M<sup>me</sup> M. aux allégations de harcèlement fut transmise à la requérante le 25 juin 2014. Le 26 juin, la requérante demanda au Greffier de lui communiquer la réponse de M<sup>me</sup> M. aux allégations de fraude, ainsi que le rapport d'enquête préliminaire et la décision du Greffier de transmettre l'affaire au Comité consultatif de discipline. Elle demanda également que des mesures soient prises pour la protéger contre des représailles. L'administration mit en place diverses mesures à cet effet et lui fit savoir qu'elle devait adresser sa demande de communication de documents au Comité.

Le 3 juillet 2014, la requérante demanda au Comité consultatif de discipline d'ordonner la communication des documents susmentionnés relatifs aux allégations de fraude formulées à l'encontre de M<sup>me</sup> M. Le Comité demanda à M<sup>me</sup> M. si elle avait des remarques à faire sur la demande de la requérante. Le 10 août 2014, M<sup>me</sup> M. répondit qu'elle s'opposait à cette demande au motif que les documents en cause ne présentaient pas d'intérêt pour les allégations de harcèlement formulées par la requérante, mais elle proposa de les transmettre au Comité afin qu'il puisse déterminer si leur communication était justifiée. Elle indiqua

en outre que toutes les accusations portées contre elle avaient été abandonnées et que l'affaire relative aux allégations de fraude était désormais classée. Par un courriel du 15 octobre 2014 auquel était jointe la réponse du 10 août 2014 de M<sup>me</sup> M., le Comité rejeta la demande de la requérante, estimant qu'elle ne présentait pas d'intérêt pour l'examen au fond de la plainte pour harcèlement.

Dans son rapport du 4 mars 2015, le Comité consultatif de discipline recommanda à l'unanimité le rejet de la plainte pour harcèlement au motif qu'elle n'était pas étayée. Il conclut également que la plainte n'était pas sans fondement ou malveillante et que, partant, il n'y avait pas lieu d'engager une action disciplinaire contre la requérante. Enfin, il recommanda à la requérante et à sa supérieure hiérarchique de suivre une procédure de médiation.

Par un mémorandum du 1<sup>er</sup> avril 2015, le Greffier approuva toutes les recommandations du Comité et rejeta la plainte au motif qu'elle n'était pas étayée. Il demanda à la chef de la Section des ressources humaines d'entamer et de faciliter une procédure de médiation entre la requérante et sa supérieure hiérarchique. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de statuer sur le fond de sa plainte pour harcèlement. Elle réclame 100 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral et 20 000 euros de dommages-intérêts à titre exemplaire. Elle réclame également les dépens. En outre, elle demande au Tribunal d'ordonner la communication de la réponse de M<sup>me</sup> M. aux allégations de fraude, en date du 22 mai 2014, du rapport d'enquête préliminaire et de la décision du Greffier concernant le renvoi au Comité consultatif de discipline des allégations de fraude formulées contre M<sup>me</sup> M.

La CPI fait valoir que la requête est irrecevable dans la mesure où la requérante invoque des faits postérieurs à la décision attaquée pour prouver qu'elle a été victime d'un harcèlement continu, et que les allégations de la requérante au sujet de l'appréciation du comportement professionnel de ses subordonnés sont à la fois irrecevables et dénuées de fondement. Elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Greffier de la Cour du 1<sup>er</sup> avril 2015 à plusieurs titres. En résumé, elle soutient que cette décision est entachée de vices de procédure ainsi que d'erreurs de droit et de fait. Elle allègue aussi qu'il y a eu négligence dans la rédaction et la mise en œuvre de la décision attaquée.

2. Avant d'examiner les arguments de la requérante, il y a lieu de mentionner quelques faits supplémentaires. Dans sa plainte pour harcèlement, la requérante a affirmé qu'elle avait été victime de harcèlement en représailles au fait qu'elle avait dénoncé un comportement fautif — à savoir une fraude, de fausses déclarations et de fausses attestations en lien avec un avantage conféré par la CPI — de la part de M<sup>me</sup> M., sa supérieure hiérarchique directe, et de M. R., son subordonné. Dans la plainte pour harcèlement, la requérante qualifie d'«événement déclencheur»<sup>\*</sup> la dénonciation de ce comportement fautif.

3. Le comportement prétendument fautif concernait les congés de compensation accordés aux titulaires d'un contrat spécial de service travaillant au sein de la Section. L'«événement déclencheur» s'est produit en juin et juillet 2013. En juin, la requérante a parlé avec son subordonné, M. R., du nombre de jours de congé qu'il avait pris et du nombre de jours qu'il demandait à prendre ultérieurement. M. R. a affirmé qu'il avait droit à vingt-deux jours de congé supplémentaires au titre des congés de compensation qu'il avait accumulés en tant que titulaire d'un contrat spécial de service. La requérante a informé M. R. que les titulaires d'un tel contrat n'avaient pas droit à une compensation pour les heures supplémentaires effectuées et que, s'il prenait ces congés de compensation, cela pourrait constituer une «conduite ne donnant pas satisfaction». La requérante a ensuite cherché à obtenir des précisions à ce sujet auprès de M<sup>me</sup> M. Celle-ci lui a dit que M. R. avait raison. La requérante a conseillé à M<sup>me</sup> M. d'en demander confirmation à la Section des ressources humaines, puisqu'il pouvait s'agir d'une «conduite ne

---

\* Traduction du greffe.

donnant pas satisfaction» l'exposant à une action disciplinaire. La requérante a ajouté qu'elle n'approuverait pas la demande de congé déposée par M. R. M<sup>me</sup> M. a répondu qu'il n'était pas nécessaire de consulter la Section des ressources humaines, étant donné que sa Section avait pour politique d'accorder aux personnes qui étaient titulaires de longue date d'un contrat spécial de service les mêmes droits à congé qu'aux fonctionnaires de la CPI. La requérante a évoqué cette question avec M<sup>me</sup> M. à nouveau à la mi-juillet, mais la réponse de celle-ci a été essentiellement la même. Par la suite, la requérante a posé quelques questions à des assistants administratifs au sujet de l'enregistrement des congés de M. R. et d'autres points accessoires qui ne sont pas pertinents en l'espèce.

4. La requérante affirme que l'«événement déclencheur» a entraîné un important changement dans l'attitude et le comportement de M<sup>me</sup> M. à son égard. Au paragraphe 23 de sa plainte pour harcèlement, la requérante résume en ces termes la ligne de conduite qu'elle estime constitutive de harcèlement :

«Bien que je ne m'en sois pas tout de suite rendu compte, le caractère répétitif et systématique des remarques et réactions négatives à mon égard ainsi que les mesures prises pour saper mon autorité et ma crédibilité vis-à-vis de mes subordonnés ces six derniers mois témoignent clairement d'une ligne de conduite délibérée et inappropriée qui a une incidence néfaste sur ma dignité et crée un environnement hostile et humiliant.»\*

À ce stade, le Tribunal relève que, dans sa plainte pour harcèlement, la requérante affirme que, s'agissant des allégations de fraude, la dénonciation du comportement fautif a eu lieu lorsqu'elle a appelé l'attention de M<sup>me</sup> M. sur le fait que sa manière de gérer les congés constituait une «conduite ne donnant pas satisfaction». Il n'y a pas lieu de déterminer si cela constituait effectivement une dénonciation. En effet, comme indiqué ci-après, il est constant que M<sup>me</sup> M. n'a appris que le 11 mars 2014 que la requérante avait formellement dénoncé à l'administration le comportement prétendument fautif faisant l'objet des allégations de fraude.

---

\* Traduction du greffe.

5. Pour en revenir aux arguments de la requérante, s'agissant des vices de procédure allégués, elle fait valoir que le Comité consultatif de discipline n'a pas mené une enquête rapide et approfondie sur sa plainte pour harcèlement, et qu'en refusant de lui communiquer des documents pertinents le Comité n'a pas respecté les exigences d'une procédure équitable. Il convient d'examiner d'abord ce dernier argument. Le 3 juillet 2014, la requérante a présenté une demande au Comité tendant à ce que trois documents lui soient communiqués : la réponse que M<sup>me</sup> M. avait adressée le 22 mai 2014 au Greffier concernant les allégations de fraude, le rapport d'enquête préliminaire sur les allégations de fraude et la décision définitive du Greffier concernant le renvoi au Comité des allégations de fraude formulées contre M<sup>me</sup> M. Cette demande de communication faisait suite à certaines observations faites par M<sup>me</sup> M. dans la réponse qu'elle avait transmise au Comité le 9 juin 2014 dans le cadre de la procédure de plainte pour harcèlement.

6. La requérante affirme que, dans sa réponse à la plainte pour harcèlement, M<sup>me</sup> M. s'est appuyée sur la réponse qu'elle avait adressée le 22 mai 2014 au Greffier, ainsi que sur le fait que ce dernier n'avait alors pas encore rendu sa décision concernant les allégations de fraude, pour contester les allégations de harcèlement et étayer son argument selon lequel la plainte était sans fondement ou malveillante. La requérante estime qu'elle avait donc le droit de se voir communiquer les documents demandés. Pour étayer sa position, la requérante s'appuie sur la déclaration du Tribunal selon laquelle «[u]n principe fondamental de toute procédure contradictoire est que l'intéressé a le droit de connaître les preuves produites par la partie adverse et de pouvoir y répondre» (voir le jugement 3216, au considérant 6) et, en l'absence d'un motif de droit, «ce défaut de communication constitue une atteinte grave au droit de la requérante à une procédure équitable» (voir le jugement 3264, au considérant 16). En outre, selon la jurisprudence du Tribunal, «[un] fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre» (voir le jugement 2700, au considérant 6).

7. Il convient de relever que, dans sa plainte formelle pour harcèlement, la requérante a procédé à une analyse détaillée à l'appui de son opinion selon laquelle la politique mise en place par M<sup>me</sup> M. au profit des titulaires d'un contrat spécial de service travaillant au sein de la Section constituait une «conduite ne donnant pas satisfaction». Dans sa réponse du 9 juin 2014, M<sup>me</sup> M. a fait observer que la question de savoir si les allégations de fraude formulées par la requérante mettaient en évidence une «conduite ne donnant pas satisfaction» ne présentait aucun intérêt pour déterminer s'il y avait eu harcèlement. Toutefois, le fait de dénoncer un comportement fautif peut présenter un intérêt dans une affaire de harcèlement impliquant des allégations de représailles.

8. M<sup>me</sup> M. ajoute que le fait que la requérante lui ait fait part de son opinion concernant les titulaires d'un contrat spécial de service ne saurait être considéré comme un événement déclencheur, puisque ce n'est que le 11 mars 2014 qu'elle a appris que la requérante avait dénoncé le comportement prétendument fautif, et que ce n'était pas un événement qu'elle avait gardé en tête. Sans donner aucun détail, M<sup>me</sup> M. a aussi contesté les conclusions de la requérante concernant le comportement prétendument fautif et a déclaré qu'elle avait pleinement développé ses arguments dans sa réponse au Greffier. Elle a ajouté à cet égard que, «aux fins de l'espèce, il suffit de relever que les événements décrits dans ces paragraphes ne sont pas constitutifs de harcèlement et que la [requérante] n'allègue d'ailleurs jamais le contraire. Ils devraient être totalement écartés.»\* Il ressort de cet examen que l'on ne saurait dire qu'en renvoyant à la réponse qu'elle avait adressée le 22 mai 2014 au Greffier M<sup>me</sup> M. s'est appuyée sur le contenu de ce document dans le cadre de la procédure de plainte pour harcèlement. De plus, le Comité consultatif de discipline a conclu qu'il n'avait pas été établi que des documents produits dans le cadre d'une autre procédure portant sur un sujet différent présentaient un intérêt pour la plainte pour harcèlement. Le Tribunal souscrit à cette conclusion et rejette pour le même motif la demande que la requérante formule dans son mémoire tendant à ce que le Tribunal ordonne la production des mêmes documents.

---

\* Traduction du greffe.

9. La requérante fait également valoir que le Comité consultatif de discipline avait le pouvoir d'exiger la production du «document» requis en vertu de la règle 6-d de son Règlement de procédure, mais qu'il a décidé de ne pas le faire au seul motif que l'information n'était pas pertinente, et ce, sans avoir examiné le document. Cet argument est rejeté. En effet, la règle 6-d ne s'applique pas en l'espèce. Elle traite de la communication des conclusions écrites et prévoit qu'«[e]n règle générale le secrétaire du C[omité] remet à l'autre partie, dès réception, une copie de toutes les conclusions écrites et de tous les documents soumis [au Comité] dans le cadre d'une affaire». La règle énonce ensuite la marche à suivre si une partie ou un témoin refuse de produire un document pour des raisons de confidentialité. En pareil cas, le Comité peut exiger la production du document aux seules fins de déterminer si sa pertinence l'emporte sur sa confidentialité. Or les circonstances dans lesquelles cette disposition s'applique ne se sont pas présentées en l'espèce.

10. La requérante fait valoir que le Comité consultatif de discipline a commis des erreurs de droit et de fait dans l'examen de sa plainte pour harcèlement. Elle soutient que la constatation du Comité selon laquelle les décisions relatives au renouvellement de contrats d'assistance générale temporaire «relèvent du chef de section»<sup>\*</sup> n'est pas étayée par les dispositions pertinentes régissant la prolongation des contrats. En particulier, elle souligne que la section 3.1 de l'instruction administrative ICC/AI/2013/005 du 5 avril 2013, intitulée «Durée et prolongation des contrats à durée déterminée sur des postes permanents», prévoit qu'«avant l'expiration du contrat, la Section des ressources humaines [en] informe le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire [...] et lui demande s'il recommande ou non une prolongation du contrat et dans l'affirmative, pour quelle durée». Mais la thèse de la requérante ne tient pas compte des sections 1.1 et 1.4, qui prévoient que cette instruction administrative ne s'applique qu'aux contrats des fonctionnaires nommés à des postes permanents et non aux contrats d'assistance générale temporaire ou aux contrats de courte durée. Elle est donc rejetée. De même, le renvoi à la section 3.2 de l'instruction administrative, que la

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.



requérante tente d'invoquer afin d'étendre le champ d'application de la section 3.1 aux contrats temporaires, est dénué de fondement.

11. En résumé, pour défendre sa thèse selon laquelle le Comité consultatif de discipline a commis des erreurs de fait, la requérante soutient qu'elle a «fourni nombre de preuves écrites attestant que la ligne de conduite générale de sa supérieure hiérarchique visant à l'humilier et à la décrédibiliser avait créé un environnement dans lequel il [lui] était difficile de travailler et, partant, était constitutive de harcèlement, ce qui prouve que la commission du Comité n'a pas dûment pris ces preuves en considération»\*. Elle ajoute que «[l]es documents produits à l'appui de [s]a plainte attestent, pièce par pièce, une ligne de conduite inappropriée qui a eu une incidence néfaste pendant plusieurs mois sur [s]a dignité en tant que chef d'unité et a créé un environnement de travail humiliant et hostile»\*. Elle fait valoir que, pris dans leur ensemble, les actes et omissions systématiques de M<sup>me</sup> M. sont constitutifs de harcèlement. Elle note également que le Comité n'a même pas tenu compte d'un tableau analytique qu'elle avait préparé pour l'aider dans son examen. Le Tribunal fait remarquer que ces observations générales ne révèlent aucune erreur.

12. Les erreurs de fait spécifiques que le Comité aurait commises et que la requérante met en évidence dans ses écritures sont liées à ce qu'elle affirme être une «déformation»\* de ses arguments en lien avec le fait qu'on l'avait empêchée d'apprécier le comportement professionnel de deux de ses subordonnés et qu'elle n'avait pas été consultée au sujet de la prolongation de leurs contrats. Cette supposée «déformation», qui tient à l'utilisation de l'expression «le renouvellement contesté de deux contrats temporaires»\*, n'était qu'une formulation ou un moyen utilisé par le Comité pour désigner les événements allégués et ne saurait être considérée comme une mauvaise compréhension des arguments de la requérante. Celle-ci affirme en outre que la constatation du Comité, selon laquelle M<sup>me</sup> M. est intervenue à plusieurs reprises pour remédier à une situation tendue entre la requérante et l'un de ses subordonnés,

---

\* Traduction du greffe.

était fondée sur plusieurs erreurs de fait. Il convient d'observer que les erreurs alléguées marquent, pour l'essentiel, des désaccords avec les constatations de fait correctement tirées par le Comité sur la base des éléments de preuve dont il disposait, et avec le fait qu'il a souscrit à l'explication de M<sup>me</sup> M. concernant un point particulier soulevé par la requérante.

13. La requérante fait également valoir que le Comité consultatif de discipline n'a pas mené une enquête rapide et approfondie sur sa plainte pour harcèlement. Elle souligne que le Comité s'est borné à examiner les arguments des parties et n'a utilisé aucun des pouvoirs d'enquête que lui confèrent les règles 9 à 13 de son Règlement de procédure. Sur ce dernier point, il convient de relever que la règle 6-a du Règlement de procédure du Comité prévoit que, «[c]omme le dispose la règle 110-4-c du Règlement du personnel, la procédure devant le C[omité] se limite normalement à l'exposé original des faits ainsi qu'à de brèves déclarations ou réfutations présentées par écrit ou oralement, si [le Comité] en décide ainsi». En conséquence, il appartient au Comité de décider s'il a besoin d'informations ou de témoignages supplémentaires, pour compléter l'exposé original, les déclarations et les réfutations, afin de soumettre une ou plusieurs recommandations éclairées à l'appréciation du Greffier. On ne saurait déduire du fait que le Comité n'a pas demandé d'informations ou de témoignages supplémentaires que l'examen de sa plainte par le Comité était, comme le soutient la requérante, superficiel et inexact.

14. Contrairement à ce qu'affirme la requérante, il ressort du rapport du Comité qu'il a procédé à un examen minutieux des arguments de la requérante et de M<sup>me</sup> M., rappelé la jurisprudence pertinente, spécifiquement examiné chacune des formes de harcèlement alléguées ainsi que la question des représailles, et soigneusement pesé les éléments de preuve dont il disposait. Le Tribunal fait également remarquer que les conclusions et recommandations du Comité étaient basées sur un examen approfondi et objectif de l'ensemble des faits et de la jurisprudence pertinents. Il est désormais bien établi dans la jurisprudence qu'un tel

rapport mérite la plus grande déférence (voir, par exemple, le jugement 3969, au considérant 11).

15. Deux questions restent à examiner. Premièrement, la requérante soutient qu'étant donné qu'elle avait dénoncé un abus en signalant une fraude potentielle l'argument de M<sup>me</sup> M. selon lequel la plainte pour harcèlement était sans fondement ou malveillante n'aurait pas dû être examinée. Nonobstant le fait que la requérante avait dénoncé un abus, le Comité consultatif de discipline était tenu d'examiner l'argument de M<sup>me</sup> M. selon lequel la plainte pour harcèlement devait être regardée comme étant sans fondement ou malveillante.

16. Deuxièmement, la requérante souligne qu'en application de la règle 110.4-b du Règlement du personnel le Comité consultatif de discipline est tenu de communiquer son avis dans un délai de trente jours civils après avoir été saisi de l'affaire à la demande du Greffier. Elle ajoute que, bien que le Comité puisse exceptionnellement prolonger ce délai, rien ne prouve qu'il l'ait fait. La requérante affirme que le retard inexcusable enregistré entre le 13 mai 2014 (date à laquelle le Comité a été saisi de l'affaire) et le 4 mars 2015 (date à laquelle le Comité a transmis son rapport au Greffier) est imputable aux actes du Comité et de M<sup>me</sup> M., qui ont prolongé le harcèlement pendant toute cette période. Dès lors qu'aucune preuve établissant un «harcèlement continu»\* n'a été produite devant le Tribunal, cet argument doit être rejeté. Il reste toutefois à déterminer si la procédure a subi un retard excessif. Eu égard à toutes les circonstances de l'espèce, le Tribunal n'est pas convaincu que tel était le cas. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée.

---

\* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 17 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ