

CONSEIL DE L'EUROPE

COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N^{os} 666 et 667/2020
**(Vincente DALVY et Maria OCHOA-LLIDO c/ Secrétaire Générale
du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Lenia SAMUEL,
M. Christos VASSILOPOULOS, Juges,

assistés de :

Mme Christina OLSEN, Greffière,
M. Dmytro TRETAKOV, Greffier Suppléant

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. La requérante dans le recours N^o 666, Mme Vincente DALVY a déposé son recours le 16 juin 2020. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N^o 666/2020.
2. La requérante dans le recours N^o 667, Mme Maria OCHOA DE MICHELENA (nom d'usage OCHOA-LLIDO), a déposé son recours le 26 juin 2020. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N^o 667/2020.
3. Le 26 octobre 2020, la Secrétaire Générale a fait parvenir ses observations concernant ces deux recours.
4. Le 7 décembre 2020, les requérantes ont déposé chacune leur mémoire en réplique.

5. L'audience dans les présents recours a eu lieu par visioconférence, le 22 mars 2021. Les requérantes étaient représentées par Maître Cohen Solal, avocate au barreau de Strasbourg, tandis que la Secrétaire Générale était représentée par Mme Sania Ivedi, administratrice au Service du Conseil juridique et du Contentieux, assistée par Mme Ine De Coninck, du même service.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

6. La requérante dans le recours N° 666/2020 est une agente permanente du Conseil de l'Europe. Elle occupe actuellement un poste d'assistante administrative de grade B4 au sein du Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme.

7. La requérante dans le recours N° 667/2020 est une agente permanente du Conseil de l'Europe. Elle occupe actuellement un poste de grade A5 à la Direction des relations extérieures.

8. Le 15 janvier 2018, les requérantes, ainsi que deux autres agents de l'Organisation, ont adressé au Comité d'hygiène et de sécurité (« CHS ») un mémorandum alléguant que les méthodes de travail et de gestion des relations interpersonnelles d'un collègue de travail avaient nui à leur santé et à leur dignité. A l'époque des faits, de 2007 à 2009 en ce qui concerne le recours N° 666/2020 et de 2011 à 2013 en ce qui concerne le recours N° 667/2020, la personne mise en cause était le supérieur hiérarchique de la requérante dans le recours N° 666/2020, alors que la requérante dans le recours N° 667/2020 avait été sa supérieure hiérarchique.

9. Le CHS n'étant pas compétent pour connaître des plaintes relatives au comportement individuel d'agents, les requérantes et les deux autres agents ont été informés par la Directrice des Ressources Humaines qu'ils pouvaient soit déposer une plainte auprès de la Commission contre le harcèlement, soit porter leurs griefs à la connaissance de l'Administration qui déciderait des suites appropriées à donner à leurs allégations.

10. Les plaignants ayant opté pour cette dernière voie, le 30 mai 2018, le Secrétaire Général de l'époque a chargé le Directeur de l'audit interne et de l'évaluation (« DIO ») de mener une enquête interne sur les allégations formulées par les requérantes et les autres plaignants.

11. Eu égard aux conclusions du rapport d'enquête, une procédure disciplinaire a été initiée à l'encontre de la personne mise en cause et le Conseil de discipline a été saisi le 11 juillet 2019.

12. Auparavant, le 11 avril 2019, les requérantes ont été informées que la personne mise en cause par leurs plaintes avait déposé une plainte pour harcèlement moral à leur

encontre, ainsi que contre les autres plaignants, auprès de la Commission contre le harcèlement.

13. Le 4 juin 2019 et le 19 juin 2019, les requérantes dans le recours N° 666/2020 et N° 667/2020 ont à leur tour saisi la Commission contre le harcèlement d'une plainte contre la personne mise en cause.

14. Dans son avis et recommandations du 17 octobre 2019, la Commission contre le harcèlement a reconnu que les requérantes avaient été victimes d'un harcèlement moral de la part de la personne mise en cause.

15. L'avis et les recommandations de la Commission contre le harcèlement ont également été soumis au Conseil de discipline. Sur avis du Conseil de discipline, rendu le 2 décembre 2019, la Secrétaire Générale a pris, le 17 décembre 2019, la décision d'infliger à la personne mise en cause une sanction disciplinaire.

16. Le 29 janvier et le 5 février 2020 respectivement, les requérantes dans les recours N° 667/2020 et N° 666/2020 ont soumis une demande administrative sollicitant la réparation du préjudice subi du fait du harcèlement dont elles avaient été victimes, ainsi que de l'absence de protection effective de l'Organisation à leur égard.

17. Dans leur demande administrative, ce préjudice était évalué à 163 500 euros par la première requérante (recours N° 666/2020) et à 100 000 euros par la deuxième requérante (recours N° 667/2020).

18. En sus de ces montants, les requérantes sollicitaient chacune la somme de 3 000 euros au titre des frais engagés pour bénéficier de l'assistance et des conseils d'un avocat.

19. Par décisions datées du 31 mars 2020, la Secrétaire Générale a considéré que l'Organisation n'avait pas failli à son obligation d'accorder aux requérantes une protection effective, puisque « agissant dans le cadre juridique qui lui est propre et se conformant à son devoir de bonne foi et de sollicitude (...), [elle était] intervenue de manière appropriée pour répondre à [la] plainte [des requérantes] lorsque celle-ci a été portée formellement à sa connaissance ».

20. Eu égard aux constatations de la Commission contre le harcèlement et du Conseil de discipline, la Secrétaire Générale a néanmoins partiellement fait droit aux demandes des requérantes, en leur accordant une compensation du préjudice moral évalué à une somme de 10 000 euros pour la requérante dans le recours N° 666/2020 et de 5 000 euros pour la requérante dans le recours N° 667/2020.

21. La Secrétaire Générale a en revanche rejeté la demande des requérantes de remboursement des frais encourus au motif que ceux-ci n'étaient pas étayés.

22. Par réclamations administratives datées du 20 et du 28 avril 2020, la requérante dans le recours N° 666/2020 et la requérante dans le recours N° 667/2020 ont contesté les sommes qui leur avaient été accordées, en alléguant que ces sommes n'étaient pas suffisantes et en insistant sur le fait que la responsabilité de l'Organisation était engagée en raison de l'absence d'une protection adéquate et d'une inertie fautive.

23. Au titre de leur réclamation administrative, la première requérante (recours N° 666/2020) réclamait une indemnisation à hauteur de 185 763 euros (100 000 euros au titre du préjudice moral, 19 263 euros pour dommages et intérêts à hauteur de six mois de salaire, 63 500 euros au titre du préjudice financier et 3 000 euros au titre des frais d'avocat), alors que la deuxième requérante (recours N° 667/2020) réclamait une indemnisation de 211 132 euros (100 000 euros au titre du préjudice professionnel et moral, 108 132 euros au titre de dommages et intérêts à hauteur de 6 mois de salaire, et 3 000 euros au titre des frais d'avocat).

24. Par réponses datées du 20 et du 28 mai 2020, la Secrétaire Générale a rejeté la réclamation administrative de la requérante dans le recours N° 666/2020 et celle de la requérante dans le recours N° 667/2020 en tant que non fondées.

25. Dans sa réponse à la réclamation administrative de la première requérante (recours N° 666/2020), la Secrétaire Générale indiqua :

« En ce qui concerne votre demande d'indemnisation, il convient de réitérer que la responsabilité de l'Organisation ne saurait être engagée en l'espèce et elle ne peut dès lors être tenue de réparer les préjudices allégués.

Toutefois, soulignant son engagement en matière de lutte contre le harcèlement et au regard des constatations de la Commission contre le harcèlement et du Conseil de discipline, la Secrétaire Générale a considéré qu'il y avait lieu de vous accorder une indemnité de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi. Comme déjà souligné dans la réponse à votre demande administrative, rien ne justifie le montant considérablement élevé de la réparation que vous réclamez à ce titre, et vous n'apportez aucun élément à l'appui de votre réclamation administrative de nature à permettre de conclure autrement. Tenant compte des circonstances de l'espèce, la Secrétaire Générale considère que la somme de 10 000 euros constitue une indemnisation suffisante.

Au sujet de la violation de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'Organisation, il convient de rappeler que l'Organisation n'a commis aucune faute qui donnerait lieu à une indemnisation à ce titre. Par conséquent, la Secrétaire Générale ne peut accepter votre demande – dont il y a lieu de constater qu'elle ne faisait pas partie de votre demande administrative – de payer la somme de 19 263 euros à ce titre.

Concernant la perte de rémunération entre le 12 mars 2009 et le 31 décembre 2009 ainsi que la perte des droits à pension correspondants dont vous demandez compensation, il convient de souligner que vous avez décidé, de votre propre chef, de prendre un congé sans traitement. De plus, le lien de causalité entre les faits de harcèlement que vous avez subis et votre demande de congé sans traitement n'est pas établi. A cet égard, il convient de noter que vous avez motivé votre demande de congé pour convenance personnelle en invoquant votre souhait de « mener des études ou des recherches présentant un intérêt pour la formation de l'agent ou de l'agente et/ou pour le Conseil ». Vous avez en effet suivi une formation de graphiste pendant cette période. Vous en tirez profit à ce jour puisque la formation que vous avez suivie vous a permis d'acquérir de nouvelles compétences indispensables pour le poste sur lequel vous avez récemment été promue. Votre avancement

professionnel à cet égard (promotion de grade B3 au grade B4) a également un impact financier favorable. La Secrétaire Générale rejette donc également cette partie de votre demande. »

26. La Secrétaire Générale répondit en des termes similaires à la réclamation administrative de la deuxième requérante (recours N° 667/2020) ce qui suit :

« En ce qui concerne votre demande d'indemnisation, il convient de réitérer que la responsabilité de l'Organisation ne saurait être engagée en l'espèce et elle ne peut dès lors être tenue de réparer les préjudices allégués.

Toutefois, soulignant son engagement en matière de lutte contre le harcèlement et au regard des constatations de la Commission contre le harcèlement, la Secrétaire Générale a considéré qu'il y avait lieu de vous accorder une indemnité de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi. Comme déjà souligné dans la réponse à votre demande administrative, rien ne justifie le montant excessivement élevé de la réparation que vous réclamez à ce titre, et vous n'apportez aucun élément à l'appui de votre réclamation administrative de nature à permettre de conclure autrement. Tenant compte des circonstances de l'espèce ainsi que des considérations relevées ci-dessus, la Secrétaire Générale considère que la somme de 5 000 euros constitue une indemnisation suffisante.

Au sujet de la violation de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'Organisation, il convient de rappeler que l'Organisation n'a commis aucune faute qui donnerait lieu à une indemnisation à ce titre. Par conséquent, la Secrétaire Générale ne peut accepter votre demande – dont il y a lieu de constater qu'elle ne faisait pas partie de votre demande administrative – de payer la somme de 108 132 euros à ce titre ».

27. En date du 16 et du 26 juin 2020 respectivement, les requérantes ont introduit devant le Tribunal le recours N° 666/2020 et le recours N° 667/2020 contre les décisions de rejet de la Secrétaire Générale susmentionnées (voir paragraphes 25 et 26).

II. LE DROIT PERTINENT

28. L'article 59 du Statut du Personnel régit la matière des réclamations administratives. Les dispositions pertinentes de cet article sont libellées comme suit :

« 2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.

3. La réclamation doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la directeur/trice des Ressources humaines :

[...]

b. dans les 30 jours à compter de la date de la notification de l'acte en cause, s'il s'agit d'une mesure de caractère individuel ; [...]

29. L'article 60 du Statut du Personnel régit l'introduction des recours. Les paragraphes pertinents en l'espèce se lisent ainsi :

« 1. En cas de rejet explicite, total ou partiel, ou de rejet implicite de la réclamation visée à l'Article 59, le réclamant ou la réclamante peuvent introduire un recours devant le tribunal administratif institué par le Comité des Ministres.

2. Le tribunal administratif, après avoir établi les faits, statue en droit. Dans les litiges de caractère pécuniaire, il a une compétence de pleine juridiction. Dans les autres litiges, il peut annuler l'acte contesté. Il peut également condamner le Conseil à verser une indemnité au requérant ou à la requérante en réparation du dommage résultant de l'acte contesté.

3. Le recours doit être introduit par écrit dans un délai de soixante jours à compter de la date de la notification de la décision du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale sur la réclamation ou de l'expiration du délai visé à l'Article 59, paragraphe 4. Dans des cas exceptionnels et pour des motifs dûment justifiés, le tribunal administratif peut toutefois déclarer recevable un recours déposé en dehors de ces délais. »

30. Avant l'entrée en vigueur de l'Arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe, la prohibition du harcèlement au Conseil de l'Europe découlait de l'article 2, paragraphe 1 de l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002 du même titre, ainsi libellé :

« Toute personne travaillant au Conseil de l'Europe, quel que soit son statut ou ses conditions d'emploi, a droit à une protection efficace[1] contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, quel qu'en soit l'auteur. »

31. L'Arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 relatif à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe prévoit désormais, en son article 2, paragraphe 1, que :

« Toute personne travaillant au Conseil de l'Europe, quels que soient son statut ou ses conditions d'emploi, a droit à une protection effective, en application des dispositions du présent arrêté, contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, quel qu'en soit l'auteur ».

32. La Déclaration de politique relative au harcèlement qui a été adoptée le 28 septembre 2010 par le Secrétaire Général et la Secrétaire Générale Adjointe en fonction à l'époque prévoit que :

« L'arrêté 1292 relatif la protection de la dignité de la personne constitue la base de la politique visant à éliminer le harcèlement sexuel et moral au Conseil de l'Europe.

Toute forme de harcèlement est considérée comme inacceptable. Elle n'est ni tolérée ni excusée et elle est passible de sanction. Tous les agents, qu'ils assument ou non des fonctions managériales, ont la responsabilité de veiller au respect de la dignité de leurs collègues. Toute personne qui s'estimerait victime de harcèlement a le droit en toute confidentialité à une écoute, à un soutien et à un accompagnement, quelle que soit la procédure décrite dans l'Arrêté 1292 que cette personne choisira de suivre et ce, sans crainte de représailles.

Nous, Secrétaire Général et Secrétaire Générale Adjointe, nous nous engageons à garantir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement moral et à instaurer une culture du respect en référence à l'article 4 de la Charte d'éthique professionnelle. A ce titre, nous nous engageons à :

- prendre des mesures appropriées contre les harceleurs identifiés, y compris des mesures disciplinaires en vertu de l'article 54 du Statut du Personnel ;
- apporter une protection effective aux agents qui s'estimeraient victimes de harcèlement et à ceux qui interviendraient en tant que témoins ;
- publier un bilan annuel des actions entreprises contre les cas de harcèlement (tout en respectant le principe de confidentialité).

Nous mandats également la Direction des Ressources Humaines de bien vouloir :

- informer régulièrement les agents sur les procédures existantes, assurer leur sensibilisation au respect de la dignité humaine et encourager leur participation aux formations de prévention des conflits et de prévention du harcèlement ;
- inciter fortement les appréciateurs à suivre la formation de prévention du harcèlement.

Nous estimons que l'encadrement hiérarchique a une responsabilité primordiale dans la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement, c'est pourquoi nous demandons aux managers quel que soit leur grade de :

- agir en donnant l'exemple et créer et maintenir un climat de travail fondé sur le respect ;
- ne tolérer aucune intimidation ou comportement irrespectueux dans leurs équipes ;
- intervenir à un stade précoce dans la résolution des situations conflictuelles. »

33. En matière de relations interpersonnelles et de l'environnement de travail au Conseil de l'Europe, l'article 4 de la Charte d'éthique professionnelle du 15 juillet 2005 est ainsi libellé :

« 4. Dignité, respect mutuel et courtoisie

Le respect de l'autre, la courtoisie et la politesse s'imposeront dans les relations interpersonnelles, et aucun comportement portant atteinte à la dignité ou à l'une des valeurs ci-dessus ne sera toléré. L'environnement de travail doit permettre des échanges francs, constructifs et dépourvus d'ambiguïté, mais aussi, le cas échéant, des critiques professionnelles dûment justifiées, parce qu'elles sont essentielles pour le développement professionnel ».

EN DROIT

I. LA JONCTION DES RECOURS

34. Etant donné la connexité des deux recours, le Tribunal décide de les joindre, en application de l'article 14 de son Règlement intérieur.

II. L'EXAMEN DES RECOURS

35. Les requérantes demandent au Tribunal de dire que l'Organisation a manqué à son obligation de protection et de sécurité dans le harcèlement moral qu'elles ont subi. Elles demandent à ce titre au Tribunal d'annuler la décision de la Secrétaire Générale du 31 mars 2020 faisant partiellement droit à leur demande en limitant l'indemnisation accordée pour le préjudice moral et en refusant l'indemnisation des requérantes au titre du préjudice allégué autre que moral, sans retenir la responsabilité de l'Organisation.

36. La requérante dans le recours N° 666/2020 demande le versement de la somme de 172 763 euros ainsi décomposée : 100 000 euros au titre des dommages et intérêts pour le préjudice moral, 19 263 euros au titre des dommages et intérêts du fait du manquement de l'Organisation à son obligation de protection et de sécurité et 53 500 euros au titre des dommages et intérêt pour le préjudice financier subi.

37. La requérante dans le recours N° 667/2020 demande, quant à elle, le versement de la somme de 208 132 euros ainsi décomposée : 100 000 euros au titre des dommages

et intérêts pour le préjudice moral et 108 132 euros au titre des dommages et intérêts du fait du manquement de l'Organisation à son obligation de protection et de sécurité.

38. Enfin, les requérantes demandent chacune le remboursement des frais de procédure qu'elles chiffrent à 5 000 euros.

39. La Secrétaire Générale ne conteste pas les faits de harcèlement dont ont été victimes les requérantes, et dont la matérialité a été établie par la Commission contre le harcèlement à l'issue de son examen. La Secrétaire Générale conteste, toutefois, que la responsabilité de l'Organisation serait engagée et que les requérantes seraient en droit d'obtenir, en conséquence, le versement des montants réclamés au titre des dommages et intérêts. La Secrétaire Générale invite par conséquent le Tribunal à débouter les requérantes de leurs demandes d'indemnisation et de remboursement et à conclure que l'indemnité qui leur a été accordée à titre de compensation du préjudice moral subi est suffisante tenant compte des circonstances particulières de l'espèce.

III. ARGUMENTS DES PARTIES

A. Les requérantes

40. A titre liminaire, les requérantes évoquent les actes de harcèlement moral dont elles ont été victimes. Elles rappellent que la matérialité de ce harcèlement a été reconnue par la Commission contre le harcèlement, ainsi que par le Conseil de discipline et la Secrétaire Générale, et qu'il n'est donc pas nécessaire, dans le cadre de la présente procédure, de faire la démonstration d'un tel harcèlement.

41. Les requérantes évoquent ensuite les démarches entreprises au moment des faits, avant qu'elles ne formalisent leur plainte, pour alerter notamment leur hiérarchie, le Médiateur/la Médiatrice, la Médecine du Travail et la Direction des Ressources Humaines (« DRH ») au sujet de leur situation, sans que toutefois l'Organisation ne leur apporte le soutien, l'aide et la protection demandés.

42. A l'appui de cette affirmation, les requérantes citent les conclusions auxquelles est parvenue la Commission contre le harcèlement, notamment aux paragraphes 73, 102 et 103 de son avis du 17 octobre 2019 :

« 73. La commission a reçu des documents montrant que Mme Dalvy avait consulté un médecin et qu'elle était soumise à un stress intense, une grande souffrance psychologique potentiellement due au travail. La commission a également obtenu confirmation de l'envoi de trois alertes par le médecin du Conseil de l'Europe à la DRH.

(...)

102. La commission estime que la hiérarchie de Mme Ochoa-Llido n'est pas suffisamment intervenue pour faire cesser le refus d'autorité et pour soutenir Mme Ochoa-Llido.

103. La commission considère que la DRH a manqué de réactivité pour soutenir les tentatives de sanctions de la hiérarchie de [X] contre son comportement inacceptable, notamment au niveau de son appréciation. »

43. En raison des faits ainsi exposés, les requérantes allèguent d'une part, que l'Organisation a manqué à son obligation de prévenir le harcèlement moral dont elles ont été victimes – avant que celui-ci ne se matérialise – et que d'autre part, lorsque le harcèlement s'est avéré, l'Organisation a failli à son devoir de protéger leur santé physique et morale ainsi que leur sécurité. Elles précisent que cette protection leur était due dès l'instant où elles ont mis en œuvre l'une des procédures non contentieuses décrites dans l'Arrêté n°1292, indépendamment du dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement.

44. En raison de l'inertie de l'Administration, les requérantes ont continué à subir des actes de harcèlement et d'intimidation sur leur lieu de travail, qui ont porté préjudice à leur honneur, à leur dignité, à leur image, à leur réputation et à leur carrière.

45. Les requérantes concluent que l'indemnisation qui leur a été proposée par l'Administration est insuffisante. Tout d'abord, ce montant ne suffirait pas à couvrir l'intégralité du préjudice subi, au vu notamment de l'ampleur et de la durée du harcèlement moral, ainsi que de ses conséquences sur leur intégrité morale et leur état de santé. Ensuite, les requérantes font valoir le droit à réparation du fait du manquement de l'Organisation à son obligation de protection.

46. La requérante dans le recours N° 666/2020 allègue en outre un préjudice financier du fait d'avoir pris un congé sans traitement de mi-mars 2009 au 31 décembre 2009 pour pouvoir mettre un terme au harcèlement moral qu'elle subissait.

47. La requérante dans le recours N° 667/2020 mentionne quant à elle le fait d'avoir subi une mutation à son retour de l'arrêt de travail auquel elle avait été contrainte du 18 janvier 2016 au 1^{er} mars 2016 du fait du harcèlement subi, alors que dans le même temps, son N-1 « n'a nullement été inquiété pour ses agissements, ni même pour le déroulement de sa carrière » (paragraphe 35 du mémoire ampliatif). Dans son mémoire en réponse aux observations de la Secrétaire Générale, la requérante dans le recours N° 667/2020 fournit des arguments supplémentaires pour étayer le fait que cette mutation ne lui a pas été imposée dans son intérêt et a contribué à son épuisement professionnel et à l'arrêt maladie dans lequel elle a été placée le 27 février 2017 jusqu'au 6 décembre 2018. Elle rappelle qu'à la cessation de cet arrêt, elle s'est retrouvée sans affectation de poste de décembre 2018 à septembre 2020, et précise que cette situation n'était pas, comme le prétend la Secrétaire Générale, la conséquence de son refus de reprendre son poste, puisqu'elle avait bien indiqué à la DRH que, de l'avis de son médecin, « il était certain qu'une reprise au même poste, selon des conditions de travail inadaptées à son grade et ses compétences, [n'aurait pu] que conduire à une rechute de son état de santé » (paragraphe 17 du mémoire en réponse).

48. La requérante dans le recours N° 667/2020 constate en outre que la Secrétaire Générale n'apporte aucun élément de nature à justifier que son N-1 à l'époque des faits aurait été sensibilisé au respect de la dignité humaine et encouragé à participer aux formations de prévention des conflits et de prévention du harcèlement du fait de sa qualité de manager et d'appréciateur. Selon la requérante, cette circonstance permet de conclure

qu'en l'espèce, l'Organisation a manqué à son obligation de prévention en matière de harcèlement.

49. A l'appui du grief concernant le manquement de l'Organisation à son devoir de protection, la requérante dans le recours N° 667/2020 ajoute qu'au moment des faits, elle a été dissuadée d'entreprendre des démarches à l'encontre de la personne mise en cause par sa hiérarchie (N+1 et N+2), la DRH, la Secrétaire Générale Adjointe de l'époque et le Médiateur. Sa mutation au Congrès des pouvoirs locaux et régionaux s'expliquerait également comme une tentative de sauvegarder les intérêts de la personne mise en cause au lieu de protéger la requérante. Selon la requérante, la sanction disciplinaire infligée à la personne mise en cause (voir plus haut paragraphe 15) serait d'ailleurs insuffisante pour mettre fin à cette impunité, d'autant plus si l'on considère qu'en droit français, le harcèlement moral est constitutif d'une infraction pénale et peut donner lieu au licenciement pour faute grave.

50. Les requérantes persistent donc dans les conclusions de leur recours.

B. La Secrétaire Générale

51. La Secrétaire Générale rappelle d'emblée que les requérantes ont manifesté leur volonté que leurs allégations de harcèlement se rapportant à la période allant de 2007 à 2009 en ce qui concerne le recours N° 666/2020, et de 2011 à 2013 en ce qui concerne le recours N° 667/2020, fassent l'objet d'une procédure formelle seulement en 2018, au moment de la saisine du CHS, et ensuite en juin 2019, lorsqu'elles ont déposé plainte devant la Commission contre le harcèlement, à la suite de la plainte qui avait été introduite à leur encontre par la personne mise en cause. En revanche, les requérantes n'auraient pas manifesté une telle volonté au moment des faits litigieux.

52. La Secrétaire Générale observe que, lorsque les plaintes des requérantes ont été formellement soumises à l'attention de l'Administration en 2018, l'Organisation est intervenue de manière appropriée et s'est conformée à son devoir de bonne foi et de sollicitude, agissant dans le cadre juridique qui lui est propre. Les mesures et procédures mises en œuvre, tant dans le cadre de l'enquête interne, qu'au niveau de la Commission contre le harcèlement et le Conseil de discipline, ont été effectives et ont permis la reconnaissance et le traitement du harcèlement dont ont été victimes les requérantes, sans que celles-ci n'invoquent de griefs par rapport à ces procédures.

53. La Secrétaire Générale réfute ensuite le grief des requérantes selon lequel au moment des faits litigieux, l'Organisation n'aurait pas apporté une réponse appropriée aux faits tels que portés à son attention.

54. S'agissant du recours N° 666/2020, la Secrétaire Générale observe que ce grief est non étayé et que la requérante omet de préciser la manière dont elle aurait présenté ses « plaintes et alertes », si bien qu'il lui est impossible de constater si les différents interlocuteurs saisis à l'époque des faits, à savoir il y a plus de 10 ans, auraient réagi d'une manière appropriée. En particulier, s'agissant de la réponse prétendument inappropriée de

la hiérarchie de la requérante, diverses mesures furent prises par le N+2 de la requérante à l'époque des faits et la requérante n'a jamais mis en cause la responsabilité de l'Administration à cette époque. La Secrétaire Générale souligne en outre la courte période de temps pendant laquelle, entre mars 2007 et mars 2009, la requérante a travaillé avec l'auteur des faits de harcèlement, compte tenu du fait qu'elle a été absente pendant 168 jours dans le cadre de congés et 125 jours dans le cadre d'arrêts de travail pour maladie. La requérante a été autorisée à prendre un congé sans solde, de telle sorte que de mi-mars 2009 au 31 décembre 2009, elle n'a plus été exposée à l'environnement qu'elle considérait comme source de harcèlement.

55. Quant au recours N° 667/2020, la Secrétaire Générale estime que les différents interlocuteurs de l'Organisation saisis ont tous réagi de façon appropriée au vu des informations à leur disposition. De même, la Secrétaire Générale relève que les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait été découragée par la DRH, à l'époque des faits, d'entreprendre des démarches formelles sont non étayées et injustes, étant donné que lorsqu'elle est consultée, la DRH ne dissuade jamais les agents de porter plainte pour harcèlement. Par ailleurs, la Secrétaire Générale rejette la qualification que la requérante donne de sa mutation au Secrétariat du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux en mars 2016 en tant que « véritable sanction et désaveu de sa hiérarchie », en notant que cette mutation a non seulement permis à la requérante de conserver son grade A5 et d'exercer des tâches et responsabilités correspondant à son profil mais qu'elle représentait « l'opportunité d'un nouveau départ après une période difficile » et qu'elle a été mise en œuvre avec le consentement de la requérante. La Secrétaire Générale ajoute, en réponse à l'allégation de la requérante selon laquelle « tout [aurait] été mis en œuvre pour protéger [la personne mise en cause.] », que celle-ci avait été mutée le 15 février 2016, avant même que la requérante ne soit mutée en mars 2016.

56. Concernant le fait que la requérante dans le recours N° 667/2020 s'est retrouvée sans affectation pendant plusieurs mois, la Secrétaire Générale estime que la cause directe et principale de cette situation – dont la requérante se plaint pour la première fois dans sa réclamation administrative – réside dans le refus de la requérante de retourner au Secrétariat du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux à la fin de son arrêt de travail pour maladie, fin 2018. Ne souhaitant pas contraindre la requérante à reprendre ce poste, l'Administration a activement cherché des solutions alternatives pour le retour au travail de la requérante, en étroite concertation avec celle-ci, jusqu'à ce que ses efforts n'aboutissent et que la requérante ne soit nommée au sein de la Direction des relations extérieures le 1^{er} septembre 2020. La Secrétaire Générale souligne que pendant toute la période où la requérante n'a pas travaillé, elle a continué à percevoir la totalité de son salaire, sans interruption, et elle a eu également la possibilité d'accéder à l'écoute et au soutien des services de la DRH, notamment en matière de formation, coaching ou bien-être.

57. Par rapport aux deux recours, la Secrétaire Générale indique qu'en tout état de cause, l'Administration ne disposait pas d'éléments de nature à démontrer que les « plaintes et alertes » à l'époque des faits contenaient des indications quant à l'existence d'un conflit au travail qui dépassait la normalité ou que les personnes que les requérantes mettaient en

cause auraient dû réagir autrement en fonction de ces alertes et des éléments à leur disposition à l'époque.

58. En ce qui concerne les demandes d'indemnisation présentées par les requérantes, la Secrétaire Générale évoque la jurisprudence pertinente qui suppose la réunion de trois conditions, à savoir l'illégalité du comportement qui lui est reproché, la réalité du dommage et l'existence d'un lien de causalité entre le comportement et le préjudice invoqué, aux fins d'engager la responsabilité de l'Organisation défenderesse. Dans le cas d'espèce, selon la Secrétaire Générale, l'Organisation n'a commis aucune irrégularité susceptible d'engager sa responsabilité à l'égard des requérantes.

59. S'agissant de la demande des requérantes d'indemnisation du préjudice moral, tout en maintenant que l'Organisation n'aurait commis aucune faute l'obligeant à réparer les préjudices allégués, la Secrétaire Générale considère que la somme de 10 000 euros versée à la requérante dans le recours N° 666/2020 et celle de 5 000 euros versée à la requérante dans le recours N° 667/2020 sont suffisantes et que les requérantes n'apportent aucun élément de nature à justifier la demande de versement du montant excessivement élevé de 100 000 euros. La Secrétaire Générale remarque également que la requérante dans le recours N° 666/2020 ne demandait qu'un montant de 40 000 euros au titre de réparation du préjudice moral au moment du dépôt de sa plainte devant la Commission contre le harcèlement.

60. A titre subsidiaire, la Secrétaire Générale relève que les demandes des requérantes de paiement de six mois de salaire « au titre des dommages et intérêts du fait du manquement de l'Organisation à son obligation de protection et de sécurité » ne faisaient pas partie de leurs demandes administratives et se superposent aux demandes déjà formulées par les requérantes au titre du préjudice moral et du préjudice matériel, alors qu'il n'y aurait pas lieu d'accorder une réparation distincte à ce titre. Quant à la demande de la requérante dans le recours N° 666/2020 visant l'indemnisation du préjudice financier résultant de son congé sans traitement, la Secrétaire Générale souligne qu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle que la requérante a décidé de prendre de son propre chef et dont elle a par ailleurs tiré profit, en poursuivant une formation professionnelle qui lui a permis d'acquérir des compétences indispensables pour le poste de grade B4 auquel elle a été promue.

61. En ce qui concerne la demande de remboursement des frais occasionnés par les recours, la Secrétaire Générale demande au Tribunal de débouter les requérantes au motif qu'elles ne fournissent aucun document ou élément de preuve à l'appui de leur demande, contrairement à ce que prévoit l'article 11 du Statut du Tribunal Administratif (Annexe XI au Statut du Personnel).

IV. APPRECIATION DU TRIBUNAL

62. Dans le cadre de leurs recours, les requérantes demandent l'annulation des décisions respectives attaquées en formulant des conclusions visant, d'une part, à la mise en œuvre de la responsabilité de l'Organisation et, d'autre part, à la révision du montant alloué au titre du préjudice moral subi.

63. Par leurs recours, les requérantes font valoir que l'illégalité du comportement allégué résulterait de la violation de l'obligation qui incombe à l'Administration, d'une part, de protéger ses agents de toute situation de harcèlement moral, en mettant fin à ce comportement le plus rapidement possible et en prenant des mesures susceptibles de prévenir toute nouvelle occurrence du harcèlement et, d'autre part, de leur garantir un environnement de travail sain et sûr, exempt de harcèlement.

64. Le Tribunal considère que, ainsi qu'il résulte d'une jurisprudence bien établie par les tribunaux administratifs internationaux, l'engagement de la responsabilité extracontractuelle d'une Organisation est subordonné à la réunion d'un ensemble de trois conditions, à savoir l'illégalité du comportement reproché à l'Administration, la réalité du préjudice et l'existence d'un lien de causalité entre l'illégalité reprochée et le préjudice invoqué. Ces trois conditions sont cumulatives, de sorte que l'absence de l'une d'entre elles suffit pour rejeter un recours indemnitaire.

65. Il est également communément reconnu en jurisprudence que lorsqu'une Organisation a connaissance d'un cas de harcèlement, elle se doit de traiter le cas de harcèlement aussi rapidement et efficacement que possible, afin de protéger les membres de son personnel de toute souffrance inutile (voir, par exemple, Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), jugements n° 4243 – C.W. c. OMPI, considérant 24 ; n° 3447 – K.B. c. OIT, considérant 7 ; et n° 2642 – C.E.S. (n° 2) c. OMS, considérant 8).

A. Sur la responsabilité de l'Organisation

1. *Obligation de protection*

66. Le Tribunal constate préalablement que, par les actes attaqués, la Secrétaire Générale réfute l'existence d'un comportement illégal commis en l'espèce et susceptible d'engager la responsabilité extracontractuelle de l'Organisation.

67. A cet égard, il convient d'examiner dans les deux recours la prétendue violation de l'obligation de protection des agents qui incombe dans le chef de l'Organisation par rapport aux faits de harcèlement litigieux, et ce, en fonction des plaintes et alertes adressées à l'Administration.

68. S'agissant, en premier lieu, de la violation de l'obligation de protection de l'Administration avant que les requérantes ne présentent une plainte formelle, il convient d'examiner respectivement le cadre factuel dans les deux recours.

69. Quant au recours N° 666/2020, force est de constater que les faits relatés par la requérante pour démontrer une inertie fautive de l'Administration précèdent de plusieurs années le moment où celle-ci formalisa sa plainte. En effet, alors que la plainte devant le CHS date de janvier 2018, les faits à l'origine de cette plainte se situent entre le mois de mai 2007 et la fin de 2009, étant précisé que, pendant ce laps de temps, la requérante a été

en arrêt de travail pour maladie pendant 125 jours et en congé sans traitement de mi-mars 2009 à la fin de 2009.

70. Le Tribunal note que, si au regard des textes applicables au Conseil de l'Europe, il n'existe pas de date limite pour déposer une plainte de harcèlement, l'écart de temps entre les faits de harcèlement et leur signalement entrave la capacité de l'Organisation à traiter ces faits correctement. Il peut être rappelé dans ce sens que, selon la jurisprudence pertinente, « [b]ien que l'Organisation soit obligée d'enquêter sur tous les incidents qui pourraient constituer un harcèlement, l'employé doit néanmoins signaler ces incidents en temps utile afin de permettre à l'Organisation de remplir son devoir » (voir [jugement 4034](#) du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT), considérant 12). Un signalement rapide permet également d'établir les faits avec d'autant plus d'exactitude.

71. Le Tribunal observe à ce sujet que les allégations de la requérante concernant les démarches informelles entreprises pour alerter et mobiliser l'Administration au sujet de sa situation restent largement non étayées.

72. Les certificats médicaux versés au dossier attestent, certes, de l'alerte donnée à la DRH concernant la détresse de la requérante. Cependant, le Tribunal n'estime pas pouvoir en déduire la preuve que l'Administration a failli à adopter une mesure quelconque afin de protéger la requérante. A ces considérations, il convient d'ajouter qu'en raison du congé sans traitement pris pendant la période à laquelle certains de ces certificats se réfèrent, la requérante est restée éloignée de son lieu de travail et n'était donc plus exposée à la situation de harcèlement. Enfin et surtout, à l'issue de cette période, la requérante a été définitivement mise à l'abri de la situation dont elle se plaignait puisqu'elle a rejoint un autre service du Conseil de l'Europe.

73. Ainsi, le Tribunal estime que la requérante dans le recours N° 666/2020 ne démontre pas qu'il y a eu dans le cas d'espèce un manquement de l'Administration par rapport à l'obligation de protection.

74. Dans le cas du recours N° 667/2020, les faits rapportés par la requérante pour prouver une inertie fautive de l'Administration se situent entre 2011 et le 1^{er} mars 2016, date à laquelle la requérante a été mutée au Congrès des pouvoirs locaux et régionaux.

75. Dans ses conclusions, la Commission contre le harcèlement a estimé que la hiérarchie de la requérante n'était pas suffisamment intervenue pour faire cesser le refus d'autorité et pour la soutenir. Elle a estimé en outre que la DRH a manqué de réactivité pour soutenir les tentatives de sanctions de la hiérarchie de l'auteur des faits de harcèlement (voir plus haut paragraphe 42).

76. Le Tribunal observe cependant que la requérante n'apporte pas la preuve qu'au moment des faits, les démarches qu'elle avait accomplies vis-à-vis de sa hiérarchie ou de la DRH visaient ouvertement la cessation ou la protection par rapport à une situation alléguée de harcèlement.

77. Les éléments de preuve versés au dossier par la requérante se rapportent essentiellement au contentieux issu de la plainte qu'elle a déposée en 2019 pour harcèlement devant la Commission contre le harcèlement (voir plus haut paragraphes 13 et 14).

78. Quant à l'expertise médicale versée au dossier qui fait état d'un syndrome dépressif réactionnel lié au harcèlement relaté par la requérante, le Tribunal note qu'il date de décembre 2017. Au sujet de la valeur probante d'un tel document, le Tribunal rappelle en tout état de cause que les avis d'experts médicaux ne sont pas de nature à établir, par eux-mêmes, l'existence, en droit, d'un harcèlement ou d'une faute de l'institution eu égard à son devoir d'assistance (voir jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, arrêts du 6 février 2015, [BQ/Cour des comptes, T 7/14 P, EU:T:2015:79](#), point 49 ; du 17 septembre 2014, [CQ/Parlement, F 12/13, EU:F:2014:214](#), point 127, et du 6 octobre 2015, [CH/Parlement, F 132/14, EU:F:2015:115](#), point 92). Si un certificat médical peut mettre en évidence l'existence de troubles psychiques, il ne peut établir que lesdits troubles résultent d'un harcèlement moral, dès lors que, pour conclure à l'existence d'un tel harcèlement, l'auteur du certificat doit nécessairement se fonder exclusivement sur la description que la personne concernée lui fait de ses conditions de travail (voir, en ce sens, jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, arrêts du 2 décembre 2008, [K/Parlement, F 15/07, EU:F:2008:158](#), point 41, et du 17 septembre 2014, [CQ/Parlement, F 12/13, EU:F:2014:214](#), point 127).

79. Le Tribunal note aussi qu'à l'époque des faits, la requérante ne s'est pas prévalu de la possibilité prévue à l'article 14 de l'Arrêté n°1292 de formaliser une plainte du fait de ne pas recevoir une protection effective en tant que victime de harcèlement.

80. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de la violation de l'obligation de protection qui incombe à l'Administration manque en fait et, par conséquent, aucun argument quant à l'illégalité du comportement allégué ne saurait prospérer. Dès lors, le Tribunal conclut que l'illégalité du comportement allégué n'est pas établie en l'espèce.

81. S'agissant, en second lieu, des faits de harcèlement dénoncés dans le cadre des plaintes des requérantes - faits ayant eu lieu de 2007 à 2009 en ce qui concerne le recours N° 666/2020 et de 2011 à 2016 en ce qui concerne le recours N° 667/2020 -, le Tribunal estime que l'Administration a agi promptement et a adopté les mesures de protection qui s'imposaient au vu des circonstances de l'espèce et des normes applicables.

82. Le Tribunal considère à ce sujet qu'à partir du moment où les requérantes ont formulé leur plainte de harcèlement, l'Organisation a procédé avec la diligence voulue à enquêter sur les faits rapportés.

83. En effet, après le dépôt du mémorandum des requérantes devant le CHS, et au vu du choix qu'elles formulèrent lorsque l'Administration leur proposa les diverses options à leur disposition, une enquête interne fut diligentée et confiée à la DIO, qui rendit son rapport le 4 juin 2019. Le Tribunal note également que l'Administration a fait preuve de

sollicitude à l'égard des requérantes, en veillant à leur exposer les options à leur disposition, alors qu'elles avaient dans un premier temps saisi une instance incompétente en la matière, à savoir le CHS.

84. De même, lorsque les requérantes saisirent dans un deuxième temps la Commission contre le harcèlement en juin 2019, la Commission se pencha sur le cas des requérantes avec la sollicitude requise et finalisa son avis le 17 octobre 2019.

85. Les conclusions de l'enquête interne de la DIO, ainsi que l'avis et les recommandations de la Commission contre le harcèlement furent soumis au Conseil de discipline, qui rendit son avis le 2 décembre 2019 et conclut en la nécessité d'infliger une sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur des actes de harcèlement.

86. Il ressort des divers éléments portés à la connaissance du Tribunal que, dès que les requérantes ont formalisé leur plainte pour harcèlement, l'Administration a entrepris les démarches appropriées afin de déterminer les faits de manière approfondie et objective. Il est également établi que, suite à l'ouverture des procédures d'enquête interne et d'examen des plaintes par la commission compétente, les instances concernées ont rendu leurs conclusions dans des délais raisonnables et elles ont formulé des recommandations visant tant la sanction de l'auteur des faits de harcèlement que le renforcement des dispositifs de prévention du harcèlement au Conseil de l'Europe.

87. Etant donné que les conditions pour la mise en œuvre de la responsabilité de l'Organisation citée au paragraphe 64 ci-dessus sont cumulatives, le défaut de la première condition, à savoir l'illégalité du comportement allégué, conduit à la conclusion que l'engagement de la responsabilité extracontractuelle de l'Organisation n'est pas établi sans qu'il ne soit nécessaire de statuer sur les autres conditions dans le cadre du présent moyen.

2. Obligation d'assurer un environnement de travail sain et sûr, exempt de harcèlement

88. Dans le cadre de leurs recours, les requérantes soutiennent que l'Administration aurait manqué à l'obligation qui lui incombait de leur garantir un environnement de travail sain et sûr. Un tel manquement constituerait une violation de l'Administration qui serait susceptible d'engager la responsabilité extracontractuelle de l'Organisation.

89. Ainsi que rappelé au paragraphe 31 ci-dessus, l'Arrêté n°1292 prévoit l'obligation de protection de l'Organisation de toute personne travaillant au Conseil de l'Europe contre le harcèlement moral et sexuel. A l'époque des faits relatés par la requérante dans le recours N° 666/2020 qui sont antérieurs à l'adoption de l'Arrêté n°1292, une disposition similaire s'appliquait en vertu de l'article 2, paragraphe 1 de l'Instruction n° 44 du 7 mars 2002, que l'Arrêté n°1292 a remplacé (voir plus haut paragraphe 30).

90. L'engagement pris par l'Organisation d'assurer un environnement de travail sain, exempt de harcèlement et apte à protéger la dignité des agents est réitéré dans la Déclaration

de politique relative au harcèlement citée plus haut (voir paragraphe 32), ainsi qu'à l'article 4 de la Charte d'éthique professionnelle (voir plus haut paragraphe 33).

91. Il résulte des textes précités qu'il existait une obligation pour l'Organisation de garantir un environnement de travail propre à protéger l'intégrité physique et psychique de ses agents.

92. Le Tribunal note à ce sujet que, dans son avis du 17 octobre 2019, la Commission contre le harcèlement a formulé plusieurs recommandations visant le renforcement des mesures en place dans l'Organisation pour assurer une mise en œuvre effective des dispositions précitées. Le Tribunal se réfère dans ce sens aux conclusions de l'avis concernant l'Administration, ainsi libellées :

« 1) L'Administration devrait mieux informer les agents à propos des procédures non-contentieuses et contentieuses mises en place au Conseil de l'Europe en matière de plainte pour harcèlement ou d'autres comportements inappropriés au travail, en mettant en avant l'obligation de respecter ces procédures ;

2) L'Administration devrait informer systématiquement les agents de l'existence de procédures non-contentieuses et contentieuses lorsqu'une plainte informelle parvient à la DRH ;

3) L'Administration devrait revoir le système d'appréciation pour renforcer le suivi de managers qui auraient des comportements inappropriés au travail ;

4) L'Administration devrait renforcer son soutien aux managers qui sont amenés à sanctionner des agents à cause de comportements inappropriés (...). »

93. Le Tribunal constate que dans le cas d'espèce et contrairement aux allégations des requérantes, l'Administration n'a pas agi en démontrant une insuffisance quant à l'objectif d'assurer un environnement de travail sain et sûr, exempt de harcèlement. Les recommandations formulées ont mis en évidence des faiblesses nécessitant des améliorations. Toutefois, ces faiblesses ne constituent pas, à elles seules, en l'espèce, la preuve que l'Administration a manqué à l'obligation qui lui incombe d'assurer un environnement de travail sain et sûr, exempt de harcèlement.

94. Par conséquent, le présent moyen doit être écarté, aucun argument quant à l'illégalité du comportement allégué n'étant utilement avancé. Dès lors le Tribunal conclut que l'illégalité du comportement allégué n'est pas établie en l'espèce.

95. A titre surabondant, le Tribunal estime utile de préciser qu'au regard du présent moyen et par rapport aux conditions mentionnées dans le paragraphe 64 ci-dessus, tant la réalité du préjudice subi que le lien de causalité entre l'illégalité reprochée et le préjudice invoqué font également défaut. En effet, les deux requérantes se limitent à invoquer l'existence d'un préjudice qu'elles calculent en fonction de leurs émoluments, selon le cas, sans démontrer l'existence du préjudice ni le lien de causalité entre ledit préjudice et le harcèlement subi, alors qu'elles n'ont pas quitté l'Organisation. Le Tribunal rappelle qu'il ne suffit pas d'invoquer une prétendue violation qui incomberait à l'Administration pour fonder une demande de réparation du préjudice subi, mais il faut également démontrer que

ce préjudice matériel et/ou financier, est effectivement réel. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

96. Il convient par conséquent de rejeter les conclusions des requérantes quant à la mise en cause de la responsabilité de l'Organisation du fait des prétendues violations commises par l'Administration.

B. Sur le préjudice moral

97. Dans le cadre de leurs recours, les requérantes soutiennent que les sommes allouées au titre du préjudice moral subi du fait du harcèlement, respectivement de 10.000 et 5.000 euros, ne correspondent pas à la réalité du préjudice moral subi qu'elles évaluent chacune à 100.000 euros. De ce fait, elles demandent que le Tribunal annule les décisions respectives attaquées pour revoir à la hausse la somme à leur verser au titre dudit préjudice.

98. En tenant compte des circonstances particulières de l'espèce, et des demandes de requérantes, le Tribunal estime que l'appréciation de la Secrétaire Générale sur le dédommagement pour le préjudice moral subi par les requérantes est raisonnable et suffisamment motivée dans les actes attaqués. Dès lors, il n'y a pas lieu d'annuler pour ce chef les actes respectifs attaqués et de faire droit aux demandes des requérantes pour une révision à la hausse des sommes allouées à ce titre.

99. Il s'ensuit que les demandes visant à l'indemnisation des requérantes au titre du préjudice moral doivent être écartées.

100. Il convient dès lors de rejeter les présents recours dans leur ensemble.

V. SUR LES DEPENS

101. Conformément à l'article 11 du Statut du Tribunal Administratif (Annexe XI au Statut du Personnel), les frais dont le remboursement peut être demandé sont les frais de recours justifiés exposés par les requérants au cours de la procédure devant le Tribunal et ce, lorsque le bien-fondé du recours est admis.

102. Néanmoins, en application du paragraphe 3 de l'article 11 précité, au cas où il a rejeté le recours, le Tribunal peut, s'il estime que des circonstances exceptionnelles justifient une telle mesure, décider que le Conseil remboursera tout ou partie des frais justifiés exposés par le ou la requérante. Au vu du harcèlement des requérantes reconnu par la Secrétaire Générale, le Tribunal accorde à titre exceptionnel le remboursement de la somme de 3 000 euros à chaque requérante.

VI. CONCLUSION

103. Le Tribunal arrive à la conclusion que les deux recours ne sont pas fondés et doivent être rejetés.

104. Le Tribunal estime toutefois que, dans les circonstances de l'espèce, et ainsi qu'il a été indiqué au paragraphe 102 précité, la Secrétaire Générale doit verser à chaque requérante la somme de 3000 euros au titre des frais et dépens.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Ordonne la jonction des recours ;

Déclare le recours N° 666/2020 non fondé et le rejette ;

Déclare le recours N° 667/2020 non fondé et le rejette ;

Dit que la Secrétaire Générale doit payer à chaque requérante la somme de 3 000 euros au titre des frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal réuni en visioconférence, le 15 juin 2021, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 28 juin 2021, le texte français faisant foi.

La Greffière du
Tribunal Administratif

Christina OLSEN

La Présidente du
Tribunal Administratif

Nina VAJIĆ