

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

118^e session

Jugement n° 3377

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. C. B. le 12 septembre 2012 et régularisée le 27 septembre, la réponse de la FAO du 19 décembre 2012 et la lettre du 7 février 2013 du conseil du requérant informant le greffier du Tribunal que le requérant ne souhaitait pas présenter de réplique;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service de la FAO en décembre 2003 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans en tant que fonctionnaire principal chargé de programme, au grade P-5. Il fut affecté à un poste financé par le gouvernement italien et son engagement fut régulièrement prolongé jusqu'au 31 janvier 2008. Le 1^{er} février 2008, il fut promu au poste de fonctionnaire principal chargé de liaison au sein du Bureau juridique, au grade D-1, et on lui confia des responsabilités dans le cadre d'un projet de douze mois également financé par les autorités italiennes.

Par mémorandum du 10 novembre 2009, il fut informé que, dans la mesure où le gouvernement italien ne financerait plus le projet en question au-delà du 31 décembre 2009, son engagement était prolongé jusqu'à cette date mais ne serait pas renouvelé au-delà. En conséquence, son contrat à la FAO prendrait fin le 31 décembre 2009.

Le 15 janvier 2010, le requérant introduisit un recours auprès du Directeur général dénonçant «une série d'actes et un refus d'agir». Il alléguait avoir été privé de ses responsabilités depuis janvier 2007 et avoir subi une série d'actes de harcèlement tendant à le fragiliser dans son travail et dans ses relations professionnelles ainsi qu'à influencer sur son statut contractuel et à nuire à son avenir professionnel à la FAO. Il dénonçait également le fait que ses supérieurs hiérarchiques avaient invariablement refusé d'intervenir lorsqu'il se plaignait de son environnement de travail, et il réclamait des dommages-intérêts pour tort moral et matériel d'un montant de 320 000 euros, ainsi que les dépens.

Le recours du requérant fut rejeté le 16 mars 2010 au motif que la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée avait été prise conformément aux règles applicables régissant les engagements de durée déterminée et qu'un préavis raisonnable lui avait été donné. Il était indiqué que son engagement ne pourrait pas être prolongé au-delà du 31 décembre 2009 car les autorités italiennes mettaient fin au financement du projet dans le cadre duquel son emploi était financé ainsi qu'au projet lui-même. Il fut conclu que ses allégations de harcèlement étaient frappées de forclusion.

Le 11 mai 2010, le requérant saisit le Comité de recours et déposa une plainte pour harcèlement auprès du directeur de la Division de la gestion des ressources humaines. Il y indiquait que la politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement, qui faisait l'objet de la circulaire administrative n° 2007/5 du 23 janvier 2007 n'était pas, selon lui, la procédure appropriée pour traiter son recours, mais qu'il avait néanmoins déposé cette plainte pour s'assurer qu'il avait épuisé toutes les voies de recours interne.

Par lettre du 24 juin 2010, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines informa le requérant que sa plainte pour

harcèlement avait été examinée. Notant que le requérant avait expressément indiqué qu'il souhaitait que ses allégations soient examinées dans le cadre de son action devant le Comité de recours, et que sa plainte pour harcèlement ne comportait pas de nouveaux éléments de preuve mais qu'il s'agissait essentiellement d'une reformulation des allégations déjà formulées dans son recours, le directeur l'informa que sa plainte ne serait pas examinée dans le cadre de la procédure formelle définie dans la politique susmentionnée. Il ajoutait que le fait que le requérant demande des dommages-intérêts d'ordre pécuniaire, ce qui n'était pas envisagé dans la politique en question, justifiait également que sa plainte soit examinée dans le cadre de sa saisine du Comité de recours.

Dans son rapport de mars 2012, le Comité de recours conclut à la majorité que si le requérant n'avait accompli aucune tâche au cours de la période de trois ans considérée, il n'avait pas non plus démontré qu'il avait été «privé de travail» ni comment une telle situation avait pu se produire. Rien n'attestait qu'une quelconque mesure ait été prise par quiconque pour le priver de travail ou refuser de lui confier du travail. Au contraire, le Comité estimait que les éléments de preuve disponibles démontraient qu'il n'avait pas pris de mesures pour accomplir son mandat de manière effective et que son allégation selon laquelle il n'avait pas été en mesure d'élaborer un plan de travail en raison du manque de coopération d'autres parties de l'Organisation était dénuée de fondement. Toutefois, la majorité des membres du Comité estima que l'Organisation n'avait pas pris les mesures appropriées pour donner suite à ses communications signalant qu'il n'avait pas de travail et qu'elle n'avait pas pris de mesures pour y remédier. Le Comité conclut que cette situation d'inactivité résultait d'une responsabilité partagée due à un manque d'action concrète de la part du requérant et à une mauvaise gestion de la part de l'Organisation. Concernant ses allégations de harcèlement, le Comité conclut à la majorité que, sur la base des éléments de preuve disponibles, il n'y avait pas eu de harcèlement, tel que défini par la politique de la FAO en la matière, et la fin de son engagement n'en n'était pas le résultat final. En conséquence, la majorité des membres du Comité recommanda que

son recours et ses demandes connexes soient rejetés. Deux membres du Comité soumièrent des rapports minoritaires distincts.

Par lettre du 29 mai 2012, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé d'accepter les recommandations de la majorité des membres du Comité et de rejeter le recours comme étant dénué de fondement. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant prétend qu'il a été totalement privé de travail pendant les trois dernières années de son emploi à la FAO. Il affirme que son supérieur hiérarchique ne lui a confié aucune tâche et qu'il n'était pas en mesure de travailler de façon indépendante en raison de l'opposition manifestée par le chef du Service de développement du Programme de terrain, du Département de la coopération technique, qui réussit à bloquer toute activité relevant de son mandat. Selon lui, l'un des principaux obstacles à son activité était que son mandat recouvrait celui d'autres unités de l'Organisation. Il contacta les chefs responsables et écrivit au Directeur général en juillet 2008 pour demander une nouvelle affectation, mais ses protestations continues contre le refus de lui confier du travail restèrent sans réponse. Se référant à la jurisprudence du Tribunal concernant le devoir des organisations internationales de traiter leur personnel avec dignité, il affirme qu'en vertu de cette obligation l'organisation doit faire tout son possible pour veiller à ce que son personnel se voie attribuer un travail. La FAO a manqué à son devoir de le traiter avec dignité et, en ne lui confiant aucune activité importante, lui a causé un préjudice inutile pour lequel il a droit à réparation.

En outre, il affirme que le Sous-directeur général chargé du Département de la coopération technique et l'ancien chef du Service de développement du Programme de terrain se sont livrés à une série d'actes de harcèlement à son encontre qui ont conduit au non-renouvellement de son contrat. Premièrement, il a été exclu d'une conférence de haut niveau, ayant été retiré de la liste des assistants au Protocole affectés à la délégation italienne, ce qui avait «considérablement heurté sa dignité et gravement nui à sa réputation». Deuxièmement, il affirme que de hauts fonctionnaires ont saboté

une demande formulée par le Brésil en vue de créer un projet sur le terrain qui lui aurait permis d'obtenir une nouvelle affectation au sein de l'Organisation. Troisièmement, il dément que les crédits pour renouveler son contrat aient été insuffisants et prétend qu'il a été traité différemment des autres membres du personnel travaillant également à des projets de coopération technique financés par le gouvernement italien. Il dénonce des «mesquineries telles que les refus répétés» d'autoriser la prolongation de son contrat pour une durée raisonnable de la part de personnes non nommées du Département de la coopération technique. Quatrièmement, il affirme que le chef du Service de développement du Programme de terrain a violé les dispositions relatives à la confidentialité de la politique de l'Organisation en matière de prévention du harcèlement en mettant trois personnes en copie de la réponse faite à une lettre confidentielle du requérant de novembre 2008 dans laquelle il faisait part de son intention de déposer plainte pour harcèlement contre le chef du Service de développement du Programme de terrain. En outre, il prétend que son supérieur hiérarchique a violé la politique en matière de prévention du harcèlement en ne le protégeant pas des actes de harcèlement qu'il a subis en dépit de ses nombreuses demandes orales et écrites d'assistance et de protection. Enfin, il fait valoir que le refus de l'Organisation de le transférer à un autre poste constituait le dernier acte de harcèlement dans la mesure où c'était la conséquence des atteintes portées à sa dignité au cours des trois dernières années de son engagement.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 320 000 euros et le paiement de l'équivalent d'une année de traitement et indemnités pour sa «cessation de service illégale», ainsi que les dépens. Il demande également au Tribunal d'ordonner la production de plusieurs documents.

C. Dans sa réponse, la FAO affirme que la décision de ne pas renouveler le contrat du requérant a été prise dans le total respect des règles et procédures applicables. Elle rappelle en particulier qu'en vertu de l'article 302.9.7 du Règlement du personnel les engagements

de durée déterminée «prennent fin de plein droit sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination». Néanmoins, l'Organisation fait observer qu'elle lui a indiqué la raison du non-renouvellement de son contrat, à savoir que cette décision faisait suite à celle des autorités italiennes de ne pas poursuivre le financement du projet dans le cadre duquel il était employé et qu'elle lui a donné un préavis de sept semaines. Elle affirme que la correspondance entre l'Organisation et les autorités italiennes, qu'elle a soumise comme pièce au dossier dont est saisi le Tribunal, montre qu'elle a déployé d'importants efforts pour assurer le financement du poste du requérant.

L'Organisation nie qu'il ait été «privé de travail». Il appartenait au requérant, qui était promu à un poste D-1, d'assumer ses tâches et responsabilités conformément à son mandat. En tant que fonctionnaire au grade D-1, on lui demandait d'entreprendre des activités importantes avec un minimum de supervision. Il n'y a tout simplement aucune preuve qu'on l'ait empêché de le faire. Au contraire, il a fait montre d'un manque d'initiative et de volonté. En ce qui concerne l'absence d'évaluation professionnelle, la défenderesse note que son travail n'avait pas été régulièrement évalué dans le passé et qu'il n'a pas apporté la preuve qu'il avait demandé à faire l'objet d'une d'évaluation professionnelle. En conséquence, la FAO soutient qu'il n'y a pas eu manquement à son devoir de sollicitude à l'égard du requérant.

La FAO dément que les éléments du dossier et les incidents mentionnés par le requérant constituent du harcèlement. Elle maintient que le non-renouvellement de son contrat était dû à l'arrêt du financement du projet dans le cadre duquel il était employé et qu'il n'est pas prouvé qu'il y ait un lien entre la décision de ne pas renouveler son engagement et le harcèlement allégué. Conformément à sa jurisprudence, le Tribunal a toujours considéré qu'en cas de plainte pour harcèlement, le fardeau de la preuve incombe à la personne qui présente la plainte et que les allégations de harcèlement doivent être corroborées par des faits. La FAO souligne que le requérant n'a déposé plainte pour harcèlement conformément à la procédure définie dans la politique en matière de prévention du harcèlement à aucun moment au cours de son engagement, et qu'il a uniquement déposé plainte, comme

il l'admet lui-même, pour des raisons stratégiques concernant son recours interne une fois son engagement arrivé à terme. En ce qui concerne ses allégations d'exclusion du service d'assistance protocolaire de la conférence de haut niveau, la FAO explique qu'elle a estimé inapproprié vis-à-vis de la délégation italienne qu'un haut fonctionnaire de grade D-1 soit employé en tant qu'assistant au protocole, étant donné que de nombreux jeunes collègues s'étaient portés volontaires pour assumer cette fonction. Qui plus est, rien ne vient étayer le point de vue selon lequel cela aurait gravement nui à sa réputation. Quant à ses allégations de sabotage concernant la demande brésilienne en vue de financer un projet sur le terrain, ce n'est que pure spéculation, et les éléments du dossier contredisent ces allégations.

La FAO réfute en outre les arguments du requérant selon lesquels il y avait suffisamment de fonds pour prolonger son engagement, puisque le projet dans le cadre duquel il travaillait devait arriver à terme le 31 mai 2009. L'Organisation ne s'est pas livrée à des «mesquineries» et, contrairement à ce que le requérant affirme, elle a pris des mesures pour prolonger son engagement aussi longtemps que possible compte tenu des difficultés de financement. Son allégation d'inégalité de traitement est également infondée dans la mesure où il n'était pas dans la même situation que d'autres membres du personnel dont les postes étaient financés au titre de différents projets. En ce qui concerne la publication alléguée de la plainte confidentielle pour harcèlement, la FAO argue que la réponse du chef du Service de développement du Programme de terrain n'était pas inappropriée ni offensante et que le fait de mettre trois autres personnes en copie de son courriel, qui ne contenait aucune information concernant la plainte pour harcèlement, ne constituait en aucun cas un acte de harcèlement. En fait, le requérant lui-même a répondu à ce courriel en déclarant qu'«à titre personnel, cela ne lui posait pas de problème».

Enfin, l'Organisation fait valoir que, puisqu'il n'y a pas eu de harcèlement, il n'y a pas eu non plus manquement à l'obligation de prévenir le harcèlement. Elle nie que le non-renouvellement de l'engagement du requérant ait été, à quelque égard que ce soit, une conséquence de la privation alléguée de travail ou des actes de

harcèlement allégués. Elle souligne que, dans la mesure où il avait un engagement de durée déterminée, la FAO n'était aucunement tenue de le transférer à un autre poste, et elle note qu'aucun élément ne prouve qu'il ait présenté sa candidature à un quelconque poste vacant au sein de l'Organisation pour assurer son emploi futur.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de la FAO en décembre 2003 au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans. Il a été affecté à un poste financé par le gouvernement italien. Son engagement a été régulièrement prolongé jusqu'au 31 janvier 2008. Le 1^{er} février 2008, il a été promu au poste de fonctionnaire principal chargé de liaison au sein du Bureau juridique et s'est vu confier une tâche dans le cadre d'un projet de douze mois, qui était également financé par le gouvernement italien. Le 10 novembre 2009, il a été informé que, dans la mesure où le gouvernement italien ne financerait plus le projet au-delà du 31 décembre 2009, son engagement à la FAO était prolongé jusqu'à cette date puisqu'il y serait mis fin. Le requérant a introduit le recours interne sur lequel la présente requête est fondée par une lettre du 15 janvier 2010 adressée au Directeur général de la FAO.

2. En résumé, il fait valoir que pendant les trois dernières années de son emploi à la FAO, celle-ci a manqué à son devoir de le traiter avec dignité, ce qui constituait un acte de harcèlement. Il allègue avoir été privé de travail et avoir subi d'autres actes de harcèlement de la part de supérieurs hiérarchiques et que rien n'a été fait pour y remédier. Il allègue que l'arrêt du projet et sa cessation de service à la FAO à compter du 31 décembre 2009 étaient l'aboutissement des actes de harcèlement, de sorte que sa cessation de service était illégale. En conséquence, il affirme qu'en raison du grave préjudice subi, comme exposé dans ses conclusions, il a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi qu'aux dépens.

3. Le Directeur général a rejeté la plainte initiale. La majorité des membres du Comité de recours de la FAO a recommandé de rejeter le recours. Ce faisant, le Comité a conclu sur la base des éléments de preuve disponibles que tant le requérant que l'Organisation étaient responsables du fait que le requérant n'avait pas accompli de tâches pendant la période considérée. La majorité des membres du Comité a néanmoins estimé que cela ne constituait pas une privation de travail. Elle a également conclu, sur la base des éléments de preuve, que l'on ne pouvait pas considérer qu'il y ait eu harcèlement et que la cessation de son service à la FAO n'était pas illégale.

4. Dans la décision attaquée, contenue dans la lettre du 29 mai 2012, le Directeur général a fait siennes les recommandations de la majorité des membres du Comité de recours. Le requérant demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de cette décision. Il réclame l'octroi de l'équivalent d'une année de traitement et indemnités pour «cessation de service illégale» par la FAO, ainsi que des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et les dépens.

5. S'agissant de harcèlement, la FAO dispose d'une politique en matière de prévention du harcèlement, qui, au moment des faits, faisait l'objet de la circulaire n° 2007/05 du 23 janvier 2007. En vertu des principes directeurs de cette circulaire, l'Organisation se devait de faire en sorte que les fonctionnaires soient traités avec dignité et respect, et qu'ils soient à l'abri de tout abus ou harcèlement. La FAO indique qu'elle ne tolérera aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail effectué au nom de l'Organisation. Elle affirme également que toutes les allégations de harcèlement sont examinées de façon détaillée, juste et prompte, en toute confidentialité.

6. Aux termes de la circulaire, on entend par harcèlement «tout comportement répréhensible et offensant d'une personne à l'égard d'une autre, dont l'auteur des faits savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait importun». Selon la circulaire, cette définition englobe toute conduite répréhensible ou inacceptable qui rabaisse, déprécie un individu, lui inflige une humiliation personnelle ou le met

dans l’embarras. On peut y inclure les «exclusions répétées d’une personne ou d’un groupe, empêchant l’accès à la communication normale, au travail ou aux activités sociales y afférentes». Dans le jugement 3104, au considérant 6, par exemple, le Tribunal soulignait que le fait de ne pas donner assez de travail à une fonctionnaire l’avait amenée à se sentir marginalisée et humiliée, était une atteinte à sa dignité et constituait un élément de manquement au devoir de sollicitude qui incombe aux organisations internationales.

7. L’affirmation du requérant selon laquelle il était privé de travail est tout simplement corroborée par les pièces au dossier. Cela transparaît dans la décision attaquée elle-même. On reproduira ci-après le passage pertinent afin d’en donner la pleine mesure :

«[L]e Comité de recours a noté que la majorité des membres du Comité ont estimé, à propos de votre plainte selon laquelle vous étiez privé de travail depuis trois ans qu’“il y avait suffisamment d’éléments attestant qu’aucune tâche n’avait été effectuée par [vous] au cours de ces trois ans”. Il a en outre considéré que vous n’avez “pas démontré que [vous avez] été privé de travail, mais plutôt que [vous n’avez] pris aucune initiative pour faire le travail qui [vous] avait été confié et pour exécuter [votre] mandat”. **La majorité des membres du Comité ont noté que “l’Organisation n’a pas pris les mesures appropriées pour donner suite à [vos] communications indiquant que [vous n’aviez] pas de travail” et ont estimé que cela “témoignait d’une très mauvaise gestion par l’Organisation de ses ressources humaines et financières”. Ils ont conclu sur ce point que “l’Organisation et [vous-même] partag[iez] la responsabilité de la situation d’inactivité dans laquelle [vous vous êtes] trouvé pendant trois ans”.**

S’agissant de votre plainte pour harcèlement, le Comité a examiné les incidents que vous avez exposés à l’appui de votre plainte et a fait observer dans sa majorité que **“les événements qu[e vous] décriv[ez] étaient des événements uniques et que l’élément de continuité qui aurait pu faire que ces éléments constituaient du harcèlement tel que défini dans la Politique en matière de prévention du harcèlement (exclusions répétées d’une personne (...) empêchant l’accès à la communication normale, au travail ou aux activités sociales y afférentes) n’était pas démontré”.** La majorité des membres du Comité ont par conséquent été de l’avis qu’il n’y

avait pas eu de harcèlement tel que défini dans la Politique.»* (Soulignement ajouté.)

8. À cet égard, le fait de souligner des aspects du premier paragraphe de la citation ci-avant, revient à admettre, premièrement, que le requérant était privé de travail et, deuxièmement, que l'Organisation était, ne serait-ce qu'en partie, responsable de cette privation. C'était également admettre que le requérant dénonçait cet état de privation, mais que l'Organisation n'a pas pris les mesures appropriées pour y donner suite en raison d'une très mauvaise gestion des départements chargés des ressources humaines et financières. Le fait de souligner des aspects du second paragraphe de la citation ci-avant revient quasiment à admettre qu'il y a eu des incidents qui étaient de l'ordre du harcèlement. Le passage tend à laisser entendre que le harcèlement tel que défini par la circulaire ne pouvait pas être invoqué parce qu'il s'agissait d'événements isolés et non continus, d'actes d'exclusion empêchant l'accès à la communication normale et au travail, qui ne constituaient pas des actes de harcèlement au sens de la politique en matière de prévention du harcèlement. Cela est corroboré par les éléments du dossier dans la mesure où les deux parties parlent de harcèlement du fait de la privation de travail.

9. Dans les éléments de preuve qu'il a soumis, le requérant indique que lorsque son premier poste a été supprimé le 31 décembre 2006, il a été placé sous la supervision directe du Sous-directeur général chargé du Département de la coopération technique (ADG/TC), qui ne lui a jamais confié la moindre tâche. Il a produit deux documents datés des 1^{er} et 16 février 2007 à l'appui de cette affirmation. Son courriel du 16 février 2007 était adressé à ses ancien et nouveau supérieurs hiérarchiques. Il se plaignait que, depuis que son poste avait été supprimé, sa position dans l'Organisation n'était pas claire. Il indiquait que, lorsqu'il avait soulevé la question avec eux par le passé, ils lui avaient assuré qu'il serait rapidement remédié à cette situation. Il exprimait sa frustration car la situation n'avait pas été réglée et il

* Traduction du greffe.

disait en conclusion que son amour-propre le poussait à demander qu'il soit remédié à cette situation. En février 2008, il a été promu à un poste de directeur au grade D-1. Sans que l'on sache pour quelle raison, il n'a jamais eu d'évaluation professionnelle. Il s'est vu attribuer un nouveau mandat pour le poste en question, dans le cadre duquel il devait, entre autres activités, préparer un plan de travail et une étude. Il ne l'a pas fait et s'est plaint de se heurter à des obstacles dans l'exécution de ses tâches.

10. En réponse, l'Organisation fait valoir en substance que personne n'a fait obstacle au travail du requérant, mais que c'est plutôt ce dernier qui n'a pas fait l'effort de remplir son mandat. L'Organisation indique qu'en vertu de ce mandat de grade D-1 il devait entreprendre des activités importantes avec un minimum de supervision dans la mesure où, pour un tel poste, il était censé faire preuve d'un sens de l'initiative et de la responsabilité. Il n'était pas tributaire d'autrui pour l'accomplissement de ses tâches. L'Organisation soutient qu'en n'achevant pas le plan de travail et en demandant à être déchargé de cette fonction ainsi que de l'étude qu'il devait préparer selon les termes de son mandat, le requérant a fait preuve d'un manque d'initiative, qualité pourtant requise pour un poste de directeur et pour l'exécution de son mandat. À cet égard, ces écritures font l'impasse sur les responsabilités de la direction.

11. Tout d'abord, prendre des initiatives et assumer des responsabilités ne devrait pas signifier qu'une personne du niveau du requérant doit travailler dans une bulle au sein de l'Organisation. Il lui fallait des collègues avec qui collaborer, interagir et échanger pour pouvoir accomplir son mandat. Selon le Tribunal, c'est de ce point de vue que le requérant invoque le chevauchement de son mandat avec celui d'autres fonctionnaires de l'Organisation comme un obstacle qu'il a tenté de surmonter. De par son mandat, il devait travailler avec des organisations non gouvernementales (ONG) et des organisations de la société civile, en étroite collaboration avec les unités compétentes de la FAO, notamment le Département des connaissances et de la communication. Le Bureau de la planification

stratégique (ODGS) et le Service de développement du Programme de terrain du Département de la coopération technique avaient également des responsabilités analogues. Le Tribunal observe que dans sa communication du 9 juin 2008 à son supérieur hiérarchique de second niveau, le requérant a demandé à être déchargé de la responsabilité d'établir un plan de travail. Il invoquait les difficultés occasionnées par le chevauchement des responsabilités et le manque de coordination et de coopération. En vertu de son mandat, il devait participer et contribuer à des réunions, des séminaires et des événements pertinents pour les activités de la FAO qui étaient organisés par des institutions locales du pays hôte, des ONG et des organisations de la société civile.

12. Par conséquent, pour mener à bien son travail, le requérant devait assurer la coordination avec le travail d'autres fonctionnaires menant des activités connexes en collaboration avec d'autres départements et unités compétents et au sein de ces départements et unités. Il semble que cela n'ait pas été le cas. L'Organisation ne l'affirme pas non plus. C'était manifestement un dysfonctionnement d'une fonction de gestion interne.

13. Les supérieurs hiérarchiques du requérant devaient s'assurer que les objectifs du projet sur lequel il travaillait étaient atteints et, si tel n'était pas le cas, proposer des mesures pour y remédier ou toute autre mesure appropriée. Il n'y a aucune indication qu'une évaluation du projet sur douze mois qui assurait le financement de son poste ait jamais été effectuée avant qu'il ne prenne fin. La FAO reconnaît que le travail du requérant n'a fait l'objet d'aucune évaluation pendant la période de trois ans concernée, et ce, en dépit des prescriptions en ce sens du Statut et du Règlement du personnel. Compte tenu de ces éléments, la FAO semble être de mauvaise foi lorsqu'elle répond que le requérant n'a pas fait l'effort de remplir son mandat et qu'il n'avait pas l'esprit d'initiative requis à son niveau pour le mener à bien. Il ressort du dossier que l'Organisation a manqué au devoir qui lui incombe de veiller à préserver la dignité du requérant en lui confiant un travail concret pendant les trois dernières années où il était engagé par l'Organisation. De fait, il a été continuellement exclu des activités

au cours de cette période, ce qui constitue du harcèlement, que la circulaire administrative n° 2007/05 de la FAO proscrit expressément. À ce titre, la requête est fondée.

14. Il ressort en outre du dossier que l'Organisation a également négligé le devoir qui lui incombait de veiller à ce que les plaintes du requérant soient traitées de façon proactive. La circulaire n° 2007/05 demande aux supérieurs hiérarchiques de s'assurer que la politique en matière de prévention du harcèlement est respectée en prenant rapidement des mesures correctives pour éviter ou contrer tout acte menaçant ou compromettant la dignité d'un membre du personnel. Aucun élément ne vient étayer le fait que de telles mesures correctives aient rapidement été prises pour remédier à la situation du requérant. La requête est également fondée à ce titre.

15. Le Tribunal conclut toutefois que la requête est sans fondement pour ce qui est des autres actes de harcèlement allégués par le requérant. Il n'est pas prouvé qu'il ait été exclu de la conférence de haut niveau en raison d'un acte de harcèlement, comme il le prétend. Il n'est pas non plus suffisamment établi que des personnes au sein de la FAO se soient employées à bloquer une demande émanant du Brésil pour la mise en place d'un projet sur le terrain que les autorités italiennes auraient financé; cela relève plutôt de la conjecture ou de l'hypothèse. Le requérant souligne que, si ce projet avait abouti, le gouvernement italien aurait continué de financer le projet sur lequel il travaillait à la FAO. Ainsi, il n'aurait pas été contraint de quitter l'Organisation le 31 décembre 2009 dans la mesure où il aurait automatiquement été muté au Brésil pour y poursuivre son activité. Les lettres échangées à ce sujet, que la FAO a produites devant le Tribunal, n'étaient en rien cette affirmation. En fait, dans une lettre datée du 8 juin 2009, les autorités italiennes ont informé la FAO que le projet ne serait plus financé en raison d'une réduction des crédits alloués aux activités multilatérales, et qu'elles avaient récemment adopté des directives strictes en matière de coopération italienne pour la période 2009-2011.

16. Le Tribunal note que les documents mentionnés au paragraphe précédent n'ont pas été communiqués au requérant au cours de la procédure de recours interne. Il est de jurisprudence constante que tout requérant doit avoir connaissance des documents sur lesquels une décision le concernant est fondée. Le fait de divulguer ces informations dans le cadre de la procédure devant le Tribunal n'annule pas l'obligation qu'avait la défenderesse de les communiquer au requérant. Cela étant, le non-respect de cette obligation de communiquer les éléments de la correspondance concernés n'a, en l'espèce, pas porté préjudice au requérant (voir le jugement 2899, au considérant 23).

17. Les preuves attestant que l'emploi du requérant n'a pas été prolongé parce que la FAO a refusé d'autoriser cette prolongation pour une durée raisonnable en temps opportun sont également insuffisantes. Il est manifeste que les autorités italiennes et la FAO ont décidé d'un commun accord de ne pas poursuivre le projet, comme il ressort du mémorandum du 10 novembre 2009. Il n'est pas non plus établi que le projet n'a pas été poursuivi parce que des personnes de la FAO ont affaibli la position du requérant auprès des autorités italiennes; cela relève plutôt de l'hypothèse ou de la conjecture.

18. Le requérant affirme que la publication des documents confidentiels le concernant par le chef du Service de développement du Programme de terrain constituait un acte de harcèlement en vertu de la politique de la FAO en la matière. Dans une communication adressée par courriel au chef du Service de développement du Programme de terrain en date du 18 novembre 2008, le requérant informait ce dernier qu'il avait préparé une plainte pour harcèlement à son encontre. Il lui demandait «de confirmer s'il était possible de recourir à la médiation afin de mettre fin [à son harcèlement]». Il ne fournissait aucun détail relatif au harcèlement dans sa communication. Dans sa réponse, le chef du Service de développement du Programme de terrain a exprimé son étonnement et lui a donné des informations au sujet des responsables de divers domaines touchant le travail du requérant. Il a mis en copie de la réponse, ainsi que de la lettre que le requérant lui avait adressée, le supérieur hiérarchique de ce dernier, le responsable

administratif du projet finançant le poste du requérant et le Sous-directeur général chargé du Département de la coopération technique, considérant qu'il s'agissait-là des personnes compétentes à contacter au sujet des responsabilités du requérant et de ses questions d'ordre personnel. Le Tribunal ne voit rien dans la correspondance qui soit confidentiel au sens des dispositions de la politique en matière de prévention du harcèlement.

19. Il n'y a pas suffisamment d'éléments attestant qu'il y aurait un lien entre les actes de harcèlement établis aux considérants 13 et 14 du présent jugement et le fait que la FAO a mis fin à l'engagement du requérant. Dans la mesure où il n'est établi aucun lien entre la cessation de service et les actes de harcèlement allégués tels qu'examinés aux considérants 15, 16 et 17 du présent jugement, la conclusion du requérant selon laquelle sa cessation de service était illégale puisqu'elle résultait du harcèlement est dénuée de fondement. Elle sera donc rejetée.

20. Les manquements de l'Organisation à son devoir tels qu'identifiés aux considérants 13 et 14 du présent jugement justifient l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe *ex aequo et bono* à 20 000 euros.

21. Le requérant a droit à 6 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée contenue dans la lettre du Directeur général du 29 mai 2012 adressée au requérant est annulée dans la mesure où elle portait rejet de la plainte pour harcèlement.
2. L'Organisation versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
3. L'Organisation versera au requérant 6 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 15 mai 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 9 juillet 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ