

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

113^e session

Jugement n^o 3106

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M. A. G. S. le 13 avril 2010 et régularisée le 8 juillet, la réponse de l'Organisation du 13 octobre 2010, la réplique du requérant du 20 janvier 2011 et la duplique de l'ONUDI du 27 avril 2011;

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. Les faits se rapportant à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2538, rendu le 12 juillet 2006 sur la première requête de l'intéressé. Il suffit de rappeler qu'à la suite des élections controversées du Conseil du personnel en novembre 2003, qui ont abouti à la reconduction du requérant dans son mandat de président de ce conseil, les deux candidats qui n'avaient pas été élus ont invité les membres du personnel à soutenir une demande en vue d'un scrutin visant à démettre le requérant de sa fonction de président. Le nombre requis de signatures ayant été recueilli, le scrutin eut lieu en juin 2004 mais son issue fut favorable au requérant, qui resta donc en fonction.

Quelques jours avant le scrutin, le requérant avait adressé à l'ensemble du personnel du Siège un courriel dans lequel il donnait son avis sur l'initiative visant sa révocation et soulignait que les élections de novembre 2003 n'avaient été ni inéquitables ni antidémocratiques. Il disait notamment aux membres du personnel que, s'ils pensaient qu'il n'avait pas fait tout son possible pour défendre leurs droits ou qu'il avait utilisé sa fonction de président pour promouvoir sa carrière personnelle, alors ils devaient voter pour faire en sorte qu'il soit démis de sa fonction. L'un des candidats qui n'avaient pas été élus, M. G., a réagi en envoyant à l'ensemble des membres du personnel du Siège et des bureaux extérieurs de l'ONUDI un courriel les invitant à voter en faveur de la révocation. Il alléguait que le requérant avait «fait du porte à porte et [...] répandu des contre-vérités», qu'il n'avait pas fait tout son possible pour défendre les droits des membres du personnel et qu'il avait introduit des recours contre l'Organisation au sujet de sa progression de carrière et de sa promotion. Le requérant estima ce courriel diffamatoire et, dans un mémorandum adressé à l'administration, il indiqua que, selon lui, cela justifiait une réponse sans ambiguïté de la part de l'Organisation, ainsi que des excuses publiques de la part de M. G. L'administration refusa d'intervenir dans ce qu'elle considérait être les affaires internes du Conseil du personnel et le requérant forma alors une requête devant le Tribunal de céans, qui la rejeta comme irrecevable dans le jugement 2538.

Au début du mois d'octobre 2006, le requérant s'aperçut qu'une copie du courriel de M. G. avait été mise en ligne sur un forum Intranet de l'Organisation. Le 13 octobre, il adressa au secrétaire du Comité paritaire de discipline un courrier dans lequel il faisait valoir que les propos tenus par M. G. dans son courriel étaient diffamatoires, calomnieux et en violation des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Il demandait que des mesures disciplinaires appropriées soient prises à l'encontre de M. G. et qu'il lui soit ordonné de faire des excuses publiques. Le secrétaire du Comité paritaire de discipline lui conseilla de soumettre sa requête au Service de la gestion des ressources humaines, ce que le requérant fit le 1^{er} novembre 2006. Par mémorandum du 15 janvier 2007, la directrice du service en question répondit que l'administration avait

déjà été saisie de cette affaire en 2004 et que rien ne justifiait d'y revenir. Le 6 mars 2007, le requérant adressa un courriel au Directeur général pour demander le réexamen de cette décision. La présence du courriel de M. G. sur l'intranet de l'ONUDI constituait, selon lui, un acte persistant de diffamation et il demandait que ce courriel soit immédiatement retiré du système et que M. G. reçoive l'ordre de lui faire des excuses publiques. Il réclamait en outre une indemnisation d'un montant de 25 000 euros. Dans l'éventualité où il ne serait pas fait droit à ses demandes, il sollicitait l'autorisation de saisir directement le Tribunal. Par mémorandum du 27 avril, la directrice du Service de la gestion des ressources humaines informa le requérant, au nom du Directeur général, que le courriel de M. G. n'était plus sur l'intranet et que, l'affaire ayant déjà fait l'objet d'une décision dans le jugement 2538, la réparation demandée ne pouvait être accordée. Elle ajoutait que sa demande à l'effet de saisir directement le Tribunal n'avait pas été accueillie.

Le 19 juin 2007, le requérant saisit la Commission paritaire de recours : il réclamait, outre l'indemnisation demandée précédemment, l'octroi de 3 000 euros à titre de dépens. Le 17 août 2007, l'ONUDI remit à la Commission une déclaration au nom du Directeur général. Le requérant répondit à cette déclaration le 18 janvier 2008, arguant notamment que la présence persistante du courriel de M. G. sur l'intranet de l'Organisation constituait un acte de harcèlement. La Commission paritaire rendit son rapport le 17 décembre 2009. Bien qu'une majorité de ses membres estimât que le courriel de M. G. constituait en soi un acte calomnieux, la Commission conclut à l'unanimité que la présence persistante de ce courriel sur l'intranet de l'ONUDI ne constituait pas un acte de harcèlement et qu'il n'y avait pas de preuve d'un préjudice particulier au requérant qui puisse justifier l'octroi d'une indemnisation. Elle exonérait l'administration de toute responsabilité concernant le courriel en question et concluait que le Règlement du personnel ne contenait aucune disposition permettant de faire droit à la demande de dépens du requérant. Par mémorandum du 8 janvier 2010, le Directeur général informa ce dernier qu'il avait décidé de rejeter son recours comme étant irrecevable et infondé. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant affirme que la décision attaquée est entachée d'erreurs de fait et de droit. Il prétend que les propos fallacieux tenus par M. G. dans son courriel adressé aux membres du personnel relevaient de la calomnie et ont été préjudiciables à sa réputation et à son honneur. En effet, dans son courriel M. G. l'accusait d'être un menteur, laissant entendre par là qu'il n'avait pas l'intégrité voulue pour exercer la fonction de président du Conseil du personnel. En outre, il l'accusait, sans aucun élément de preuve à l'appui, de ne pas avoir fait tout son possible pour défendre les droits des membres du personnel et d'avoir utilisé sa fonction de président à des fins personnelles. Ces déclarations calomnieuses ont porté préjudice au requérant non seulement au moment où le courriel de M. G. a été diffusé mais également pendant les deux années où il est resté en ligne sur un forum Intranet de l'ONUDI.

Le requérant affirme par ailleurs que les déclarations de M. G. étaient contraires aux règles de l'Organisation et aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, et qu'elles étaient malveillantes. Tout en admettant que les représentants élus du personnel peuvent être critiqués sans ménagement, il fait remarquer qu'il y a des limites à la critique. En effet, des propos injurieux et diffamatoires ne sont pas sans conséquences pour leur auteur, peu importe qu'il s'agisse d'un représentant élu du personnel ou que ces propos aient été tenus dans le cadre d'activités syndicales. Invoquant la jurisprudence du Tribunal, le requérant fait valoir que les organisations internationales ont l'obligation de garantir un environnement de travail sûr, de protéger l'honneur et la réputation des fonctionnaires, de veiller à ce que leurs installations ne soient pas utilisées à des fins abusives et à ce que leurs dispositions statutaires et réglementaires soient respectées. Il estime que la Commission paritaire de recours a eu tort de conclure que l'ONUDI n'était pas responsable de la teneur du courriel de M. G. ni des conséquences qui pourraient en découler. Elle a également eu tort de décider qu'il lui incombait de prouver qu'il avait effectivement subi un préjudice. Ces décisions, ainsi que le retard excessif avec lequel la Commission s'est acquittée de ses fonctions, l'ont selon lui privé d'une procédure régulière, ce qui lui donne droit à des dommages-intérêts pour tort moral.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à une année de traitement au dernier grade qu'il avait atteint, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros. Il réclame également des dépens au titre de la procédure de recours interne, ainsi que de la procédure devant le Tribunal de céans.

C. Dans sa réponse, l'ONUDI affirme que la requête doit être rejetée aux motifs que le requérant n'a aucun intérêt pour agir et que les questions qu'il soulève se heurtent à l'autorité de la chose jugée. En particulier, si, comme le suppose le requérant, le courriel de M. G. a été mis sur le forum peu de temps après avoir été envoyé, il s'ensuit qu'il y était déjà lorsque l'intéressé a formé sa première requête auprès du Tribunal de céans, et découvrir qu'il était toujours en ligne en octobre 2006 ne constitue pas un fait nouveau ou une circonstance nouvelle qui ferait naître un nouvel intérêt pour agir. Qui plus est, le courriel avait été retiré de l'intranet lorsque le requérant a saisi la Commission paritaire de recours, ce dont il avait été dûment informé. De même, ses allégations de diffamation fondées sur le courriel en question ont été rejetées par le Tribunal dans le jugement 2538, qui a l'autorité de la chose jugée. La requête actuelle équivaut donc en substance à un recours en révision du jugement 2538. La défenderesse fait également valoir que la requête est irrecevable parce que les communications échangées par le requérant à la suite de sa supposée découverte du courriel sur l'intranet n'ont pas donné lieu à une nouvelle décision administrative qui aurait fait courir un nouveau délai de recours. En outre, sa demande de procédure disciplinaire à l'encontre de M. G. n'était pas assimilable à une affirmation selon laquelle l'ONUDI aurait manqué à ses obligations envers lui et de toute façon l'intéressé n'a pas le droit de requérir des mesures disciplinaires à l'encontre d'un autre membre du personnel.

Sur le fond, l'Organisation soutient que, dans la mesure où le courriel de M. G. avait été retiré de l'intranet bien avant que le requérant ne présentât son recours interne, son allégation selon laquelle l'Organisation aurait manqué à son devoir de protection ou

omis de veiller à ce que ses installations ne soient pas utilisées à des fins abusives et à ce que ses dispositions statutaires et réglementaires soient respectées, est sans objet. La défenderesse estime tout à fait légitime que M. G. ait agi pour un changement à la tête de l'organe exécutif du Syndicat du personnel et ne voit dans l'initiative de révocation aucune volonté d'attaque personnelle à l'égard du requérant. Se fondant sur la jurisprudence du Tribunal, l'ONUDI souligne qu'une organisation internationale n'a pas le pouvoir de prendre des mesures à l'encontre d'un ou d'une fonctionnaire au motif qu'il ou elle aurait exercé son droit à la liberté d'expression dans le cadre d'une activité syndicale, à moins que la personne en question ait usé de propos malveillants ou diffamatoires. S'agissant des déclarations de M. G. en particulier, l'Organisation affirme que ce n'était absolument pas le cas. Elle explique que les propos tenus répondaient au message que le requérant avait antérieurement adressé aux membres du personnel et qu'ils doivent donc être interprétés à la lumière des commentaires contenus dans ce message. En outre, il faut les replacer dans leur contexte, à savoir un syndicat du personnel très divisé au sein duquel un grand nombre de fonctionnaires étaient favorables à l'initiative en vue d'un scrutin de révocation. La défenderesse estime que le requérant est le principal responsable du retard pris dans la procédure de recours interne : il a introduit son recours près de trois ans après les événements considérés, et ce, parce qu'il avait choisi de former sa première requête auprès du Tribunal, laquelle a été jugée manifestement irrecevable.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que sa requête actuelle est recevable. Il souligne qu'elle est fondée sur un nouvel ensemble de faits, ce qui lui donne un nouvel intérêt pour agir, et que les questions soulevées échappent à l'autorité de la chose jugée, non seulement parce qu'elles sont substantiellement différentes de celles qui étaient soulevées dans la requête ayant fait l'objet du jugement 2538, mais aussi parce que, dans ledit jugement, le Tribunal n'a pas statué sur le fond de ses allégations. Le requérant fait par ailleurs valoir qu'il a épuisé les voies de recours interne conformément aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur à l'ONUDI. Il maintient ses

moyens sur le fond et soutient que les agissements de M. G. constituaient du harcèlement, au sujet duquel il a appelé l'attention de l'administration en introduisant un recours interne dès qu'il a découvert que le courriel de M. G. avait été mis en ligne sur le forum Intranet. Il reproche à l'Organisation de ne pas avoir mené d'enquête au sujet de ses allégations de harcèlement et, outre les prétentions exposées dans sa requête, il demande au Tribunal de sanctionner ce manquement par l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral.

E. Dans sa duplique, l'ONUDI relève que les allégations du requérant selon lesquelles c'est M. G. qui a mis le courriel en ligne sur le forum Intranet une fois la procédure de révocation close, qu'il s'agissait là d'un acte de harcèlement et qu'il (le requérant) avait déposé à cet égard une plainte en interne au sujet de laquelle l'Organisation n'avait pas enquêté, sont formulées pour la première fois dans la réplique de l'intéressé. Elle réfute ces allégations, arguant que ce dernier avait en fait saisi la Commission paritaire de discipline pour qu'elle détermine si le courriel de M. G. pouvait être qualifié de diffamatoire et constituait un manquement aux devoirs de conduite. Elle ajoute que, dans la mesure où le requérant n'a pas formulé ces allégations dans son recours interne, il lui est désormais interdit d'en saisir le Tribunal. Pour le surplus, l'Organisation maintient entièrement sa position tant sur la recevabilité que sur le fond de la requête.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'ONUDI. Entre 1997 et le 31 janvier 2007, il a occupé la fonction de président du Conseil du personnel, organe exécutif du Syndicat du personnel de l'ONUDI. Ainsi qu'il est dit dans le jugement 2538, un scrutin a été organisé en 2004 par le Syndicat du personnel pour déterminer si le président devait être révoqué. Peu avant ce scrutin, le requérant avait adressé un courriel à l'ensemble des fonctionnaires du Siège au sujet de la proposition de révocation. En réponse, une des personnes ayant proposé la révocation avait envoyé un courriel à tous les membres du

personnel du Siège et des bureaux extérieurs pour les inciter à voter «oui» lors du scrutin. L'auteur y faisait référence au courriel précédemment envoyé par le requérant et disait que celui-ci avait «fait du porte à porte et [...] répandu des contre-vérités». En onze paragraphes numérotés, il reprenait aussi pour les commenter différents points du courriel du requérant. Dans un de ces paragraphes, il relevait que ce dernier avait dit qu'il fallait voter pour sa révocation s'il avait utilisé sa fonction de président pour promouvoir sa carrière personnelle, et il faisait le commentaire suivant :

«C'est bien ce qu'il a fait. Je crois savoir qu'il a introduit des recours contre l'Organisation au sujet de sa progression de carrière et de sa promotion.»

2. Se référant au courriel en question, le requérant adressa un mémorandum à la directrice du Service de la gestion des ressources humaines en septembre 2004 et un autre au Directeur général en novembre 2004, dans lesquels, respectivement, il demandait une réponse et déclarait qu'il pensait être en droit de recevoir une réponse sans ambiguïté de la part de l'Organisation, ainsi que des excuses publiques de la part de l'auteur du courriel. N'ayant pas obtenu satisfaction, le requérant a finalement saisi le Tribunal. Celui-ci a estimé que la requête était irrecevable (voir le jugement 2538).

3. Quelques mois après le prononcé, le 12 juillet 2006, du jugement 2538, le requérant apprit qu'une copie du courriel en question figurait sur un forum dans le système Intranet de l'Organisation. Le dossier ne révèle pas à quelle date il a été mis en ligne ni par qui. Le 13 octobre 2006, le requérant avait l'intention de saisir le Comité paritaire de discipline d'une plainte contre l'auteur du courriel. Sur le conseil du secrétaire de cette instance, il pria la directrice du Service de la gestion des ressources humaines de soumettre sa plainte au Comité. Le 15 janvier 2007, la directrice répondit qu'elle ne souhaitait pas intervenir. Le 6 mars 2007, le requérant demanda que cette décision soit réexaminée et que le courriel soit immédiatement retiré du forum Intranet, que son auteur «reçoive l'ordre de rédiger [...] une lettre ouverte d'excuses» et que l'Organisation lui verse 25 000 euros à titre

d'indemnisation pour le «tort qui continu[ait] d'être causé à [sa] réputation et à [sa] dignité». Le 27 avril 2007, il fut informé que le courriel litigieux n'était plus accessible mais que, pour le surplus, sa demande était rejetée. Le requérant a alors saisi la Commission paritaire de recours. Cette dernière conclut, notamment, que la présence du courriel sur un forum Intranet de l'Organisation ne constituait pas un acte de harcèlement de la part de celle-ci. Elle conclut également, à la majorité, que le courriel était diffamatoire en soi mais aussi, à l'unanimité, que rien n'attestait le tort causé à la réputation ou à la dignité du requérant. Par memorandum du 8 janvier 2010, le Directeur général rejeta le recours interne du requérant aux motifs qu'il était irrecevable et dénué de fondement. L'ONUDI maintient ces arguments devant le Tribunal, auquel le requérant demande l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que de dépens.

4. L'argument selon lequel le recours interne était irrecevable se fonde sur le principe de l'autorité de la chose jugée. À cet égard, l'ONUDI soutient que les questions soulevées dans le cadre du recours interne ont fait l'objet du jugement 2538. Comme il est expliqué dans le jugement 2316, au considérant 11 :

«Le principe de la chose jugée interdit l'introduction d'une nouvelle procédure si le point en litige a déjà été tranché et a fait l'objet d'une décision définitive et exécutoire définissant les droits et devoirs respectifs des parties en la matière. [...]»

Une décision définissant les «droits et devoirs respectifs des parties» implique nécessairement que le jugement a porté sur le fond de l'affaire. Lorsque, comme c'est le cas ici, une requête est rejetée parce que jugée irrecevable, il n'est pas statué sur le fond et, de ce fait, il n'y a pas de «décision définitive et exécutoire définissant les droits et devoirs respectifs des parties». En conséquence, le principe de la chose jugée n'est pas opposable à la requête.

5. L'ONUDI avance un autre argument, à savoir que la requête serait, en substance, un recours en révision du jugement 2538 à l'appui duquel le requérant ne ferait valoir aucun motif de révision. L'Organisation affirme qu'il s'agit bien, en substance, d'un recours en

révision parce qu'«il n'y a pas de nouvel intérêt pour agir» et qu'«il n'y a pas [eu] de nouvelle décision». Cet argument doit être rejeté. Le requérant ne remet pas en cause la décision du Tribunal dans le jugement 2538. En outre, l'un des motifs pour lesquels sa requête avait été jugée irrecevable dans le jugement 2538 était qu'il n'y avait pas eu de décision administrative définitive susceptible d'être contestée. Une décision ayant maintenant été rendue, il y a désormais intérêt pour agir (voir le jugement 2058, au considérant 5).

6. La requête actuellement à l'examen comporte deux aspects. Le premier se rapporte au fait que l'Organisation n'a pas pris de mesure à l'encontre de l'auteur du courriel : elle aurait par cette inaction manqué à l'obligation qui lui incombe, en vertu de son devoir de sollicitude, de garantir un lieu de travail sûr, ainsi qu'à son devoir de protéger la dignité et la réputation du requérant. Dans les arguments exposés devant le Tribunal, le requérant reproche aussi à l'Organisation de n'avoir pas mené d'enquête à la suite de sa plainte pour harcèlement contre l'auteur du courriel. Le second aspect se rapporte à la présence du courriel sur un forum Intranet. À cet égard, le requérant demande que l'Organisation soit tenue responsable de la teneur du courriel, qu'il qualifie de diffamatoire.

7. La question de savoir si l'Organisation était tenue de protéger le requérant des agissements de l'auteur du courriel doit être examinée à la lumière du principe de la liberté syndicale. Aux fins de l'espèce, ce principe repose sur deux aspects importants. Le premier est qu'il exclut toute ingérence d'une organisation dans les affaires de son syndicat ou des organes de ce dernier (voir le jugement 2100, au considérant 15). Les syndicats doivent pouvoir librement conduire leurs propres affaires et régir leurs propres activités ainsi que la conduite de leurs membres dans le cadre de ces affaires et activités. Par conséquent, comme il est dit dans le jugement 274, au considérant 22, «[i]l ne saurait y avoir de véritable liberté syndicale si, qu'elle soit justifiée ou non, la désapprobation du Directeur général quant aux déclarations faites [dans une lettre ouverte publiée au sujet d'un référendum organisé par le Syndicat] peut mener à des mesures

disciplinaires». En outre, les organisations doivent rester neutres lorsque des divergences d'opinions apparaissent au sein d'un syndicat : elles ne doivent pas favoriser un groupe ou un point de vue par rapport à un autre. Agir ainsi constituerait une atteinte au droit des syndicats de conduire leurs propres affaires et de régir leurs propres activités. Les organisations n'ont pas non plus d'intérêt légitime quant aux actions de fonctionnaires dans le cadre de leurs relations avec leur syndicat et/ou avec d'autres membres du syndicat lorsque celles-ci relèvent des affaires et des activités du syndicat. Ainsi, il est dit au considérant 22 du jugement 274 que «la conduite d'un fonctionnaire dans sa vie privée [...] ne concerne pas le Directeur général [sauf, notamment, si elle] jette le discrédit sur l'Organisation» et que, «[d]e même, les activités [syndicales] constituent un domaine qui, de prime abord, échappe à la compétence du Directeur général», bien qu'il puisse «y avoir des exceptions».

8. Le second aspect du principe de la liberté syndicale qui intéresse l'affaire à l'examen est qu'il implique nécessairement qu'il y ait liberté de discussion et de débat. Il est souligné au considérant 22 du jugement 274 que, «lorsque les sentiments s'échauffent, [...] cette liberté peut conduire à l'emploi de termes exagérés, voire regrettables». Il n'en demeure pas moins que le Tribunal a reconnu que la liberté de discussion et de débat n'est pas absolue et qu'il peut y avoir des cas où l'organisation peut intervenir, par exemple, s'il se produit des «abus manifestes du droit à la liberté d'expression» ou s'il s'agit de «[protéger les] intérêts individuels de personnes éventuellement mises en cause par des propos malveillants, diffamatoires ou relatifs à leur vie privée» (voir le jugement 2227, au considérant 7). Dans ce contexte, il convient d'examiner le caractère prétendument diffamatoire du courriel litigieux.

9. En droit de la diffamation ne se pose pas seulement la question de savoir si une déclaration est diffamatoire au sens où elle porte atteinte à la réputation d'une personne ou à son honneur, mais également la question de savoir si les circonstances de cette déclaration en atténuent la gravité. Pour l'essentiel, les arguments opposables à une

plainte en diffamation marquent les limites de ce qui est admissible dans le débat et la discussion. En règle générale, une déclaration, même si elle est diffamatoire au sens indiqué, n'engage pas la responsabilité de son auteur si elle a été faite en réaction à des critiques émises par la personne qui se dit victime de diffamation ou si elle a été faite au cours de la discussion d'un sujet d'intérêt légitime pour les destinataires de sa publication et, dans un cas comme dans l'autre, si la portée de la publication était raisonnable compte tenu des circonstances.

10. Comme il est indiqué plus haut, le courriel en question a été émis en réponse à un courriel diffusé antérieurement par le requérant, dans lequel celui-ci se demandait si l'auteur du courriel incriminé «pensait véritablement» que l'élection du requérant à la présidence du Conseil du personnel, qui s'était déroulée en 2003 dans des circonstances quelque peu controversées, était «inéquitable ou antidémocratique» et pourquoi, s'il le pensait vraiment, «il avait néanmoins choisi de se porter candidat». Ces propos pouvant être interprétés comme mettant en cause son intégrité, l'auteur du courriel était en droit de répliquer sur le même mode. En outre, les événements qui ont entouré le scrutin de 2003 ont été abondamment discutés pendant la période qui a précédé le scrutin de révocation en 2004. De nombreux membres du Syndicat du personnel ont participé à la discussion, certains par courriel et d'autres verbalement lors de réunions du Syndicat au cours desquelles le requérant a pu exprimer son point de vue et ne s'en est pas privé. La discussion portait sur une question d'intérêt légitime pour tous les membres du Syndicat du personnel et pour toutes les personnes susceptibles d'y adhérer; dans ces conditions, on ne saurait prétendre que la diffusion du courriel litigieux au cours de cette discussion ait été déraisonnable. De ce fait, on ne peut pas dire que la diffusion de ce courriel par son auteur au cours de la période qui a précédé le scrutin de révocation constituait un usage abusif de la liberté d'expression qui va nécessairement de pair avec la liberté syndicale. Ainsi, l'ONUDI ne pouvait pas enquêter sur les agissements de l'auteur du courriel en question ni prendre d'autres mesures à son encontre sans s'ingérer dans des affaires d'ordre syndical. Et cela nonobstant le fait que le requérant avait

introduit une plainte pour harcèlement. L'allégation selon laquelle l'ONUDI aurait manqué à ses obligations envers ce dernier en ne prenant pas de mesure contre l'auteur du courriel en question doit être rejetée.

11. Des considérations quelque peu différentes s'appliquent au second aspect de l'allégation du requérant. Comme il a déjà été indiqué, on ne dispose d'aucun élément attestant à quel moment le courriel a été mis en ligne sur le forum Intranet ni par qui. L'ONUDI affirme, et nul ne le conteste, que ce courriel a été retiré de l'intranet à la fin de novembre 2006. Au mieux, le dossier permet seulement de conclure que le courriel est resté sur le forum pendant environ trois mois à compter de septembre 2006. À ce moment-là, la controverse qui avait entouré l'élection de 2003 et le scrutin de révocation était probablement retombée. En tout cas, rien n'atteste que la discussion se soit poursuivie en 2006 et la critique que le requérant avait pu émettre à l'égard de l'auteur du courriel était alors de l'histoire ancienne. Toute nouvelle publication du courriel à ce moment-là prenait un caractère excessif et n'a donc pas droit à la même protection que le courriel initial. Cela étant, rien ne donne à penser que ce courriel mis en ligne sur le forum ait été largement consulté. Rien non plus ne permet de penser que sa présence sur l'intranet résultait d'une mauvaise intention ou d'un acte délibéré pouvant être attribué à l'Organisation. Qui plus est, ce courriel a été retiré d'intranet avant que le requérant n'adresse sa demande de réexamen de la décision de la directrice du Service de la gestion des ressources humaines en date du 15 janvier 2007. Quoi qu'il en soit, les organisations, en vertu de leur devoir de sollicitude, doivent veiller à ce que les moyens de communication mis à la disposition des fonctionnaires ne servent pas à diffuser du contenu portant atteinte à la réputation ou à la dignité de l'un d'eux. Le requérant est en droit de porter plainte contre l'Organisation pour manquement à ce devoir, en dépit du fait que le document offensant a été retiré du forum Intranet avant que l'intéressé n'ait introduit son recours interne. Dans ces conditions, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Les éléments de preuve ne permettant pas de conclure que le courriel a été largement

consulté sur le forum Intranet, et faute de preuve d'un tort réel causé à la réputation de l'intéressé en raison de la présence du courriel sur ledit forum, le Tribunal fixe le montant de ces dommages-intérêts à 1 000 euros. Ayant obtenu partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens d'un montant de 500 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 8 janvier 2010 est annulée.
2. L'ONUDI versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 1 000 euros.
3. Elle lui versera également 500 euros à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 4 mai 2012, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2012.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET