

C. d. L. (n° 2)

c.

OIE

129^e session

Jugement n° 4233

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Office international des épizooties (OIE) — également connu sous le nom d'Organisation mondiale de la santé animale —, formée par M. J.-P. M. C. d. L. le 2 décembre 2015 et régularisée le 29 décembre 2015, la réponse de l'OIE du 17 février 2016, la réplique du requérant du 13 avril et la duplique de l'OIE du 19 mai 2016;

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

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

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

Le requérant conteste la décision de ne pas l'indemniser au titre du préjudice qui lui aurait été causé par le harcèlement moral dont il prétend avoir été victime.

Entré au service de l'OIE en 1994 au titre d'un engagement de durée déterminée, le requérant fut nommé chef de la cellule «Gestion du budget et des ressources humaines» à compter du 1^{er} février 2006, puis, en juin 2010, à la suite d'une réorganisation des services, la cellule fut scindée en deux et il se vit confier la responsabilité de la cellule des ressources humaines sous la supervision de la nouvelle Directrice générale adjointe, M^{me} E. Les 16 janvier et 31 juillet 2014, en application de l'article 9.2 du Statut du personnel de l'OIE, il se vit notifier deux

avertissements relatifs, entre autres, à la répétition de nombreuses erreurs dans l'exécution de ses tâches. Le 5 août, répondant aux commentaires du requérant sur les sanctions qui lui avaient été infligées, le Directeur général informa l'intéressé que M^{me} E. et lui-même envisageaient de revoir l'organisation de la cellule des ressources humaines afin d'alléger sa charge de travail et de lui permettre de limiter les erreurs constatées. Le 15 septembre, dans le cadre d'un audit imposé par la Commission européenne et ayant conduit à constater des lacunes manifestes du requérant susceptibles de porter atteinte à la crédibilité de l'OIE, le Directeur général lui adressa un rappel à l'ordre en lui demandant de remédier sans délai à la situation. Le requérant adressa un compte rendu des mesures prises à M^{me} E. le 30 septembre.

Le 17 octobre 2014, le requérant reçut un courriel de M^{me} E. ayant trait au recrutement de M. d. S., jusque-là consultant externe de l'OIE. Le courriel contenait l'historique des conversations entre M. d. S. et M^{me} E., et notamment une affirmation de cette dernière selon laquelle «[s]on objectif [était] que [le requérant] ne soit plus chef de [la cellule des ressources humaines]». Le requérant eut un entretien avec le Directeur général le 21 octobre, puis, le lendemain, il formula par écrit des allégations de harcèlement moral à l'encontre de M^{me} E., dont l'objectif «probable» était, selon lui, de le contraindre à un «départ volontaire» en lui confiant une forte charge de travail, en lui notifiant deux avertissements disciplinaires, en le tenant à l'écart de la conclusion de certains contrats importants et en le contraignant à accomplir des tâches sans lien avec ses qualifications et expérience. Le requérant demanda au Directeur général de trouver une solution «acceptable et acceptée par tous» et se dit prêt à une certaine mobilité au sein de l'Organisation. Le 28 octobre, il fut hospitalisé pour arythmie cardiaque.

En novembre 2014, dans le rapport d'évaluation du requérant pour l'année en cours, M^{me} E. releva des défaillances et un manque d'organisation de l'intéressé justifiant une demande de redéfinition de ses tâches et responsabilités et une perte de confiance dans les capacités de ce dernier à assumer pleinement le rôle de chef de la cellule des ressources humaines. Dans ses observations, le requérant nia les défaillances qui

lui étaient reprochées mais, «dans un souci d'apaisement», indiqua ne pas s'opposer à la redéfinition envisagée.

Le 6 janvier 2015, le requérant reçut un courriel de M^{me} E. qui, dans son projet de message de présentation de M. d. S., proposait d'indiquer que ce dernier aurait la responsabilité «[d]es questions ayant trait aux ressources humaines». Le 13 janvier, le Directeur général l'informa qu'une réunion allait être organisée avec M^{me} E. afin d'actualiser ses attributions et responsabilités au sein de l'Organisation. La réunion n'eut finalement pas lieu.

Le 19 janvier, le requérant fut placé en congé de maladie. Initialement prévu pour quelques jours, son arrêt de travail fut prolongé à plusieurs reprises, les certificats médicaux attestant tantôt d'hypertension artérielle, tantôt de «burnout», tantôt d'état anxiodépressif réactionnel à un conflit professionnel. M. d. S. fut chargé d'assurer l'intérim du poste du requérant à compter du 28 janvier. Le 5 février, alors qu'il se trouvait encore en arrêt, le requérant déposa une plainte pénale pour harcèlement moral contre le Directeur général et M^{me} E. devant les juridictions nationales.

Le 1^{er} juillet, le requérant fut informé de la décision, prise par le Directeur général en application de l'alinéa (c) de l'article 60.2 du Règlement du personnel, de cesser le versement de son traitement complet à compter du 19 juillet, date à laquelle il aurait atteint six mois de congé de maladie, et de ne pas le faire bénéficier de la possibilité de lui verser un demi-traitement au-delà de cette date. Par deux lettres datées du 3 août, le requérant demanda au Directeur général le versement d'une indemnité de 25 000 euros à titre de dédommagement pour le harcèlement moral prétendument subi et le réexamen de la décision du 1^{er} juillet. Ses demandes furent rejetées le 7 septembre. S'agissant plus particulièrement de la demande de dédommagement, le Directeur général indiquait au requérant qu'il fallait attendre l'issue de la procédure judiciaire qu'il avait engagée devant les juridictions nationales. Le même jour, le requérant se vit notifier une proposition de révocation pour les nombreuses fautes et négligences commises dans l'exécution de ses tâches. Le 1^{er} octobre, il fut convoqué devant le Conseil de l'OIE pour qu'il puisse exposer tout élément utile quant à cette proposition.

À l'issue de sa réunion, le Conseil prononça sa révocation avec effet immédiat.

Le 13 octobre, le requérant demanda le réexamen de la décision du 7 septembre de refuser de lui verser une indemnité pour harcèlement moral. Par une lettre du 22 octobre 2015, qui constitue la décision attaquée, il fut informé du rejet de sa demande.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler les décisions des 7 septembre et 22 octobre 2015, d'ordonner à l'OIE le versement d'une indemnité de 25 000 euros au titre du préjudice moral et physique qui lui aurait été causé par le harcèlement moral dont il prétend avoir été victime, d'assortir le versement de cette somme d'intérêts de retard au taux de 5 pour cent, d'ordonner la capitalisation des intérêts et, enfin, de condamner l'OIE aux dépens.

L'OIE, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et de condamner le requérant aux dépens.

CONSIDÈRE :

1. Par sa deuxième requête, le requérant attaque la décision du 22 octobre 2015, confirmative de celle du 7 septembre, de refuser de lui payer une indemnité de 25 000 euros pour harcèlement moral.

2. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a, à l'égard de ses fonctionnaires, le devoir d'enquêter de façon approfondie et objective sur des allégations de harcèlement (voir, par exemple, les jugements 3071, au considérant 36, 3314, au considérant 14, 3337, au considérant 11, et 4013, au considérant 10). Cette obligation s'impose à l'OIE, même en l'absence de procédure particulière prévue par les textes en vigueur en cas de plainte pour harcèlement. Il serait d'ailleurs souhaitable que l'Organisation comble cette lacune et institue une telle procédure en s'inspirant éventuellement de celles qui existent dans la plupart des organisations internationales et de la jurisprudence du Tribunal.

En l'espèce, aucune enquête n'a été diligentée. Il appartiendrait en principe au Tribunal d'annuler le refus d'indemniser le requérant pour harcèlement moral et de renvoyer l'affaire devant l'Organisation afin qu'il soit régulièrement statué sur les allégations de harcèlement formulées par l'intéressé. Toutefois, dans sa requête, le requérant énumère de façon exhaustive les faits qui, selon lui, sont constitutifs de harcèlement et la partie défenderesse y répond dans ses écrits de procédure. Dès lors, par économie de procédure, le Tribunal ne renverra pas l'affaire à l'Organisation, mais examinera lui-même la question.

3. Le harcèlement dont le requérant estime avoir été victime résulterait d'une série de mesures prises à son encontre pendant un an et demi, tels que deux avertissements disciplinaires, un rappel à l'ordre, le retrait de son assistante malgré ses demandes répétées d'aide, des admonestations verbales, dont certaines en public, l'augmentation de sa charge de travail, la détérioration de ses rapports de travail avec la hiérarchie, une relégation à des tâches subalternes, des demandes d'accès à son ordinateur alors qu'il se trouvait en congé de maladie, la mise en œuvre d'un audit le lendemain du jour où il partait en vacances, une mauvaise évaluation de ses performances, ainsi que la cessation du versement de son traitement complet à partir du 19 juillet 2015.

Selon la jurisprudence du Tribunal, le harcèlement peut résulter de l'effet cumulatif de plusieurs manifestations d'une conduite, qui, prises isolément, ne pourraient pas être considérées comme du harcèlement (voir, par exemple, les jugements 3485, au considérant 6, 3599, au considérant 4, et 4034, au considérant 16), même si elles n'ont pas été contestées au moment des faits (voir le jugement 3841, au considérant 6). Mais, d'une part, c'est à la personne qui se plaint de harcèlement qu'il appartient d'en apporter la preuve (voir les jugements 2067, au considérant 5, 2100, au considérant 13, 2370, au considérant 9, et 2406, au considérant 13) et, d'autre part, ne peuvent être retenus comme constitutifs de harcèlement que les éléments qui ne peuvent raisonnablement s'expliquer (voir les jugements 2370, au considérant 17, 2524, au considérant 25, 3447, au considérant 9, 3996, au considérant 7B, 4038, au considérant 18, et 4108, au considérant 7).

4. Le requérant reste en défaut d'apporter la preuve d'un certain nombre de ses allégations. En ce qui concerne le caractère indûment blessant de certaines admonestations verbales, s'il ressort du dossier que les défaillances professionnelles du requérant ont fait à deux reprises l'objet de remontrances, le caractère excessif ou inadéquat des propos qui ont été tenus n'est pas établi. Quant à l'allégation de relégation à des tâches subalternes, notamment de classement, le requérant n'expose pas, dans ses écrits de procédure, de quoi il s'agit. S'il fait allusion au classement des dossiers individuels des agents de l'OIE, dont la préparation à l'audit imposé par la Commission européenne avait fait apparaître qu'ils étaient pour la plupart incomplets, il relevait de la compétence du requérant de veiller à les remettre en ordre, notamment en y versant les pièces en sa possession.

En ce qui concerne les mesures prises à l'égard de l'intéressé, la partie défenderesse fournit des explications qui les justifient raisonnablement. Ainsi, le rappel à l'ordre qui lui a été adressé le 15 septembre 2014 portait sur des lacunes manifestes constatées dans le classement des dossiers personnels des agents de l'Organisation. Les demandes d'accès à son ordinateur alors qu'il se trouvait en congé de maladie étaient justifiées par la nécessité de gérer les fichiers individuels du personnel. L'évaluation négative de ses performances se fondait sur la constatation de certaines erreurs ou insuffisances professionnelles. L'audit imposé par la Commission européenne ne devait initialement pas porter sur la gestion des ressources humaines et ce n'est que lors de la première réunion de travail sur place avec les auditeurs que ceux-ci ont formulé une demande en ce sens, si bien que le requérant ne peut soutenir que ces opérations ont été réalisées volontairement pendant son absence. Le retrait partiel de son assistante s'explique par des raisons organisationnelles dues notamment au congé de maternité d'une collègue. En ce qui concerne l'augmentation de sa charge de travail, l'Organisation expose qu'un certain nombre d'autres personnes ont été chargées d'effectuer des tâches du requérant ou pour lui afin d'alléger sa charge de travail.

La détérioration de ses rapports de travail avec la hiérarchie s'explique, du moins en partie, par les prestations insuffisantes de l'intéressé.

En ce qui concerne la cessation du versement du traitement complet du requérant à partir du 19 juillet 2015, elle a été considérée comme illégale par le Tribunal dans le jugement 4232 rendu ce jour sur la première requête de l'intéressé. Toutefois, cette irrégularité ne peut, en soi, être considérée comme étant constitutive de harcèlement.

S'agissant des avertissements adressés au requérant, le Tribunal constate qu'ils étaient fondés sur des erreurs professionnelles dont la matérialité est établie. La question pourrait se poser de savoir si l'Organisation n'a pas entendu, au travers de ces avertissements, sanctionner sur un plan disciplinaire des comportements qui auraient plutôt dû être considérés comme relevant d'une insuffisance professionnelle. Mais cette question peut, en tout état de cause, rester indécise car il est clair, au vu du dossier, que ces avertissements ne peuvent suffire à établir un harcèlement, ni pris isolément ni même combinés à l'irrégularité relevée ci-dessus au sujet de la cessation du versement du traitement complet de l'intéressé.

En conclusion, les faits invoqués par le requérant à l'appui de ses allégations de harcèlement moral ne sont pas de nature à établir qu'il a été victime d'un tel harcèlement.

5. Par ailleurs, le requérant soutient que les différentes mesures prises à son égard avaient pour objectif d'obtenir son départ de l'Organisation sans lui verser l'indemnité pour perte d'emploi prévue à l'article 80.3 du Règlement du personnel. Selon lui, ces mesures n'ayant pas été prises dans un but légitime, elles traduiraient une attitude d'hostilité qui, selon la jurisprudence du Tribunal, justifierait qu'elles soient qualifiées de harcèlement. Il cite en ce sens le jugement 2521.

Il en veut notamment pour preuve deux courriels de la Directrice générale adjointe. Le premier, datant du 17 octobre 2014, qui contenait, par erreur, un historique reproduisant un échange de courriels entre celle-ci et M. d. S., un candidat extérieur, dans lequel elle écrivait que «[s]on objectif [était] que [le requérant] ne soit plus chef de [la cellule

des ressources humaines]» et un autre courriel, datant du 6 janvier 2015, dans lequel elle proposait de présenter les attributions de la même personne — entre-temps recrutée — dans les termes suivants : «[M. d. S.] sera chargé notamment de toutes les affaires juridiques et administratives de l'OIE, y compris pour les questions ayant trait aux ressources humaines.»

Il est exact que, dans le cadre d'une réorganisation de la cellule des ressources humaines que dirigeait le requérant, la Directrice générale adjointe envisageait la nomination d'un nouveau chef de cellule sous la direction duquel le requérant serait placé. Mais il ne peut pour autant en être déduit que l'Organisation aurait cherché à obtenir son départ sans le versement de l'indemnité pour perte d'emploi.

Le grief ne peut être retenu.

6. Enfin, le requérant invoque différentes violations du devoir de sollicitude.

Tel serait le cas des décisions de cesser de lui verser son traitement complet avec effet au 19 juillet 2015, de proposer sa révocation et de le convoquer devant le Conseil de l'OIE en vue de le révoquer alors qu'il se trouvait en congé de maladie. Si la cessation du versement de son traitement et sa révocation — qui font chacune l'objet d'un jugement également prononcé ce jour — étaient illégales, elles ne procédaient pas d'un manquement au devoir de sollicitude justifiant une indemnisation supplémentaire par rapport à celle accordée dans ces jugements.

En outre, le requérant considère que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude, car, à supposer qu'il se soit révélé incapable d'assumer ses responsabilités de chef de la cellule des ressources humaines après onze années passées à ce poste, la direction aurait dû lui proposer un nouveau poste.

Mais il ressort du dossier soumis au Tribunal que, suite aux difficultés rencontrées par le requérant, une réorganisation du service et une redéfinition des tâches menées en collaboration avec lui avaient été entamées, si bien qu'aucun reproche ne peut être adressé à l'OIE sur ce point.

Le requérant fait encore valoir que l'atteinte au devoir de sollicitude résulterait de certains faits déjà invoqués pour justifier l'existence d'un harcèlement, tels que des admonestations verbales en public, une relégation à des tâches subalternes de classement ou encore la circonstance de ne pas l'avoir averti d'un audit qui allait être fait sur son service le lendemain du jour où il partait en congé annuel. Toutefois, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, ces faits ne sont pas prouvés ou peuvent raisonnablement s'expliquer. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime que rien au dossier ne permet d'affirmer que l'Organisation aurait méconnu le devoir de sollicitude.

7. En conclusion, la requête doit être rejetée.

8. La demande reconventionnelle de l'OIE relative aux dépens doit également être rejetée, étant donné que la requête n'est pas abusive.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête, ainsi que la demande reconventionnelle de l'OIE, sont rejetées.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2019, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ