

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. F. S. le 30 août 2002 et régularisée le 9 octobre 2002, la réponse de l'Organisation datée du 13 janvier 2003, la réplique du requérant du 20 février et la duplique de l'OMC en date du 17 avril 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant britannique né en 1940, fut recruté par l'Organisation en 1969. Lorsqu'il partit à la retraite, fin juillet 2002, il avait atteint le grade D.1 et occupait depuis dix-sept ans le poste de chef de la Section de la comptabilité et des finances au sein de la Division de l'administration et des services généraux.

M^{lle} K., qui est entrée au service de l'OMC en juin 1998, a été mutée à l'automne suivant dans la section dirigée par le requérant. Elle a travaillé sur la base de plusieurs contrats de durée déterminée. Le 15 novembre 2001, le requérant sollicita la prolongation du contrat de cette dernière jusqu'au 28 juin 2002. Celui-ci ne fut finalement prolongé que jusqu'au 28 février 2002. Par un mémorandum daté du 24 janvier, le requérant informa M^{lle} K. qu'il avait décidé de ne pas prolonger son contrat au-delà de sa date d'expiration, ses services ne donnant pas satisfaction. Le 22 février, M^{lle} K. porta plainte contre lui auprès de l'administration. Elle développa ses griefs dans un mémorandum en date du 27 février où elle indiquait avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel et psychologique de la part du requérant et l'accusait d'abus de pouvoir. Le 1^{er} mars 2002, le chef de la Section des ressources humaines écrivit à l'intéressé pour l'informer de la plainte qui avait été portée contre lui et de ce qu'une enquêteuse avait été nommée.

M^{me} K.-L. travailla pour la Section de la comptabilité et des finances entre 1993 et le 1^{er} mars 2001. Par mémorandum du 3 mars 2002 au Directeur général, elle accusa le requérant d'abus de pouvoir, affirmant qu'il l'avait contrainte à réclamer son transfert. Le 8 mars, le chef de la Section des ressources humaines écrivit au requérant pour lui faire savoir que l'enquêteuse avait été également chargée de faire rapport sur ces allégations.

Le 3 mai, le Directeur général communiqua à l'intéressé les deux rapports rédigés par l'enquêteuse. Celle-ci était parvenue à la conclusion qu'il avait violé les normes de conduite en vigueur au sein de l'OMC et que des sanctions disciplinaires s'imposaient. Conformément à l'alinéa a) de la disposition 113.2 du Règlement du personnel, le Directeur général proposa de verser un blâme écrit au dossier personnel du requérant et de le suspendre de ses fonctions sans traitement pendant un mois, du 27 juin au 27 juillet 2002, date de son départ à la retraite. Par ailleurs, il demandait à l'intéressé s'il souhaitait qu'un avis soit pris auprès de l'organe consultatif mixte prévu à l'article 11.3 du Statut du personnel, ce qu'il refusa le 7 mai. Le requérant fit part de ses observations au Directeur général par un mémorandum daté du 28 mai dans lequel il indiquait que, selon lui, les deux rapports avaient été établis en violation des règles élémentaires de procédure. Par un courrier du 7 juin 2002, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général lui fit savoir qu'il avait pris note de ses observations mais confirmait les sanctions disciplinaires proposées précédemment.

B. Citant la jurisprudence du Tribunal, le requérant soutient qu'il n'a pas bénéficié d'une procédure équitable, le principe du contradictoire et son droit d'être entendu n'ayant pas été respectés. Il en veut pour preuve que l'enquêteuse, qui a été «choisie» par M^{lle} K. sans qu'il soit consulté, l'a interrogé alors qu'il ignorait les faits qui lui étaient reprochés, et qu'il n'a pas été invité à présenter ses moyens de preuve ni à participer à l'audition des

témoins. Par ailleurs, le requérant considère que l'enquêtrice ne disposait pas des qualifications juridiques nécessaires pour mener une enquête impartiale et qu'elle est parvenue à des conclusions erronées.

Il estime que la décision attaquée n'est pas motivée, étant donné qu'elle se réfère seulement aux rapports d'enquête qui eux-mêmes ne sont pas suffisamment motivés. Selon lui, les plaintes étaient «dépourvues de substance en fait». Or l'enquêtrice a conclu qu'il s'était rendu coupable d'un harcèlement sexuel envers M^{lle} K. et qu'ayant été éconduit il aurait commis un abus de pouvoir en prenant l'initiative de mettre fin à ses fonctions. Il réfute dans leur intégralité les allégations de M^{lle} K. et souligne que ce n'est qu'en février 2002 qu'elle s'est plainte pour la première fois des avances qu'il lui aurait faites depuis la fin 1998. En réalité, ce sont le directeur de sa division et le chef de la Section des ressources humaines qui ont décidé de ne pas prolonger son contrat au motif que ses services ne donnaient pas satisfaction. Le requérant fait valoir que, M^{lle} K. ayant caché à l'enquêtrice le caractère volontaire de la relation qu'elle a entretenue avec lui de la fin 1998 jusqu'à l'automne 2000, la décision du Directeur général se fonde sur la méconnaissance d'un fait essentiel.

Le requérant explique que M^{me} K.-L. l'a, quant à elle, accusé de lui avoir graduellement retiré ses responsabilités à partir de 1999 du fait qu'elle se plaignait du manque de compétences de certains collègues. Il conteste l'avoir poussée à réclamer son transfert. L'intéressée avait un «caractère très difficile» et entretenait de mauvaises relations avec ses subordonnés. Il estime qu'en sa qualité de chef de section, il était de son devoir d'intervenir.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée. Il affirme que sa réputation a été salie et qu'il a dû quitter l'Organisation «presque clandestinement». Il en est résulté une atteinte à sa santé et à sa vie privée. Il sollicite donc 150 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi. Il explique que le directeur de sa division lui avait assuré qu'il resterait en fonctions jusqu'en juillet 2003, soit une année au-delà de l'âge de la retraite. Cette promesse n'ayant pas été tenue, il réclame le versement des douze mois de traitement correspondants, celui du mois de traitement qui a été suspendu à titre de mesure disciplinaire et la compensation de la perte de ses jours de congé, soit, d'après ses calculs, 203 277,70 francs au total. Enfin, il demande 20 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse fait tout d'abord valoir que le requérant n'avait aucun droit acquis au maintien de son contrat au-delà du 26 juillet 2002. Toute prolongation éventuelle relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

La défenderesse fait observer que l'objet de la motivation d'une mesure disciplinaire est de permettre au fonctionnaire concerné et au Tribunal de vérifier les faits sur la base desquels la décision a été prise et d'apprécier la proportionnalité de la sanction. Elle considère que cet objectif a été atteint en l'espèce. Les conclusions auxquelles est parvenue l'enquêtrice sont corroborées par les faits. Contrairement aux allégations du requérant, cette dernière a pris en compte les témoignages attestant du caractère volontaire de la relation que M^{lle} K. entretenait avec lui. Il ressort du rapport concernant les accusations que celle-ci a formulées que c'est l'attitude du requérant sur une période donnée qui constitue le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir pour lesquels il a été sanctionné. L'OMC ne conteste pas qu'il n'a certainement pas souhaité la non-prolongation du contrat de M^{lle} K., mais insiste sur la «totale dépendance» de celle-ci vis-à-vis du requérant en matière de renouvellement de contrat.

Selon l'Organisation, le fait que ce soit M^{me} K.-L. qui ait réclamé son transfert ne saurait suffire à écarter ses accusations d'abus de pouvoir. Sur la base des informations qu'elle a recueillies, et que le requérant ne conteste pas, l'enquêtrice a constaté qu'il a fait preuve de favoritisme, d'absence de professionnalisme dans l'évaluation du personnel de sa section et de harcèlement psychologique en privant M^{me} K.-L. d'une partie de ses responsabilités et en la rendant seule responsable des problèmes de la section.

L'OMC soutient que les dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel et les droits du requérant ont été respectés. Elle reconnaît qu'il n'a pas été consulté sur le choix de l'enquêtrice mais, ayant été rapidement informé de sa nomination, il aurait pu la récuser immédiatement. Cette dernière était la personne «la plus qualifiée et la plus expérimentée» et son objectivité a été démontrée dans les enquêtes qu'elle a précédemment menées. L'expérience qu'elle a acquise compense largement le fait qu'elle n'est pas juriste de formation. L'enquête a été conduite avec un souci d'objectivité en suivant une procédure reconnue et utilisée par d'autres organisations internationales.

Enfin, la défenderesse considère que la requête est abusive. Selon elle, la question est de savoir si, en renonçant à bénéficier de la procédure d'enquête visée à la disposition 113.2, le requérant n'a pas abusé du droit prévu par l'alinéa b) de la disposition 114.3, qui l'autorise à saisir directement le Tribunal pour contester l'application d'une mesure disciplinaire.

D. Dans sa réplique, le requérant considère que les «attaques attentatoires à sa personnalité» formulées par l'OMC dans son mémoire en réponse lui ont occasionné un préjudice supplémentaire. En conséquence, il modifie une partie de ses conclusions et demande désormais 300 000 francs au titre du tort moral subi et 40 000 francs de dépens.

Par ailleurs, il réaffirme qu'il avait reçu l'assurance que son contrat serait prolongé. Il rappelle qu'il ne lui appartient pas de fournir la preuve de son innocence. En revanche, il incombait à l'Organisation de prouver sa culpabilité, ce qu'elle n'a pas été en mesure de faire. Il l'accuse de partialité et de mauvaise foi. En effet, elle ne l'a jamais avisé que la renonciation à la saisine facultative de l'organe consultatif mixte pouvait avoir des incidences sur la recevabilité d'une requête ultérieure devant le Tribunal. En reconnaissant qu'il n'était pas à l'origine de la non-prolongation du contrat de M^{lle} K., l'OMC a admis que la principale accusation dirigée contre lui était en fait infondée. Par conséquent, pour justifier rétroactivement les mesures disciplinaires, elle a formulé de nouveaux chefs d'accusation. Si les sanctions contestées ont été décidées au motif qu'il aurait manqué à ses devoirs vis-à-vis de l'Organisation en maintenant en fonctions des personnes dont les services ne donnaient pas satisfaction, le Directeur général aurait dû le préciser lorsqu'il a proposé lesdites sanctions.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait valoir que le contenu de son mémoire en réponse n'est en rien offensant pour le requérant. Elle considère simplement être parvenue à démontrer l'irresponsabilité de son comportement. Il ressort de sa réplique qu'il n'a pas compris les concepts de harcèlement et d'abus de pouvoir.

CONSIDÈRE :

1. En mars 2002, le requérant fut informé que deux de ses collègues, M^{me} K.-L. et M^{lle} K., avaient porté plainte contre lui pour abus de pouvoir. Cette dernière l'accusait également de harcèlement sexuel. Une enquêteuse fut nommée.

Par mémorandum du 3 mai 2002, le Directeur général de l'OMC communiqua au requérant les deux rapports rédigés par l'enquêteuse, d'où il ressortait qu'il avait violé les normes de conduite en vigueur à l'OMC, et proposa de le suspendre sans traitement pour une durée d'un mois et de verser un blâme écrit à son dossier personnel. L'intéressé était invité, en application de la disposition 113.2, alinéa b), du Règlement du personnel, à se prononcer sur la possibilité de saisir un organe consultatif mixte chargé de donner son avis sur les mesures disciplinaires proposées.

Ayant demandé des précisions sur la procédure applicable, le requérant fut informé, par mémorandum du 6 mai, qu'en cas de renonciation à la saisine d'un tel organe, il aurait la possibilité de présenter des observations écrites sur lesdites mesures, la décision définitive du Directeur général étant susceptible d'appel direct devant le Tribunal de céans.

Le requérant ayant renoncé à la faculté de saisir l'organe consultatif mixte, il transmit, le 28 mai 2002, ses observations écrites concernant la proposition de sanctions. Il s'opposa à la confirmation des mesures disciplinaires envisagées.

Par un courrier du 7 juin 2002, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général confirma intégralement lesdites mesures en se fondant exclusivement sur les conclusions des rapports de l'enquêteuse.

2. Le requérant demande au Tribunal de céans d'annuler cette décision. Il réclame également l'octroi de 203 277,70 francs suisses, correspondant à treize mois de traitement et à la perte de ses jours de congé, la somme de 150 000 francs, portée dans sa réplique à 300 000 francs, en réparation du tort moral subi et les dépens.

3. Le requérant invoque la violation des «principes fondamentaux de procédure». Sur ce point, il soutient que l'enquêteuse, qui a rédigé les rapports sur lesquels le Directeur général s'est fondé pour prendre les sanctions

litigieuses, sans tenir compte de ses propres objections, a été «choisie» par M^{lle} K. alors que lui-même n'a pas pu se prononcer sur ce choix.

Il ajoute qu'il a été entendu par l'enquêtrice à un moment où il ignorait le contenu des accusations portées contre lui et qu'il n'a donc pas été en mesure d'y répondre en connaissance de cause. Par ailleurs, poursuit-il, il a été privé du droit de participer à l'audition des témoins et n'a pas été invité par l'enquêtrice à faire valoir ses moyens de preuve, ce qui constitue, selon lui, une violation du principe du contradictoire.

4. Dans sa réponse, la défenderesse reconnaît que M^{lle} K. a été consultée sur le choix de l'enquêtrice et que le requérant n'a été informé que de la nomination de celle-ci.

Elle justifie le fait que le requérant n'a pas assisté à l'audition des témoins par des motifs de confidentialité, son objectif étant de préserver la réputation des parties, y compris celle de l'intéressé, au cas où les plaintes se seraient avérées dénuées de fondement. Elle estime que ce procédé est adapté lorsque la personne faisant l'objet de l'enquête est en position, comme l'était le requérant en l'espèce, d'exercer des pressions ou d'engager des actions de rétorsion principalement à l'encontre des témoins.

La défenderesse affirme que les parties étaient sur un pied d'égalité, que le nom des témoins ne figurait pas sur la version du rapport qu'elles ont reçu et que personne n'a empêché le requérant de présenter ses moyens de preuve, l'enquêtrice lui ayant au contraire proposé de le rencontrer à nouveau s'il avait d'autres informations à soumettre.

5. Il est établi par le dossier qu'avant de choisir la personne chargée de l'enquête, l'administration a demandé à M^{lle} K. de lui faire une proposition et qu'elle a accepté le choix de cette dernière sans en informer le requérant ni même le consulter. Il est également constant que les témoins ont fait leur déposition en l'absence du requérant et que celui-ci a été entendu sans que la totalité des accusations formulées contre lui aient été portées à sa connaissance.

6. a) Il est de jurisprudence constante qu'une organisation, avant de prendre une sanction disciplinaire, avise l'intéressé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire et lui donne la pleine possibilité d'être entendu dans le cadre d'une procédure contradictoire à l'occasion de laquelle il peut exposer son point de vue, proposer des preuves et participer à l'administration des preuves qui pourraient être retenues à l'appui de faits à sa charge.

b) L'Organisation fait valoir, en l'espèce, qu'elle a respecté les principes généraux du droit pertinents. Par ailleurs, selon elle, les droits du requérant à cet égard ont été respectés; c'est lui qui aurait renoncé à exercer les droits qui lui sont ainsi reconnus.

Il ressort de la disposition 113.2, alinéa a), du Règlement du personnel et de l'article 11.4 du Statut que le Directeur général notifie par écrit au fonctionnaire concerné la proposition visant à lui appliquer une mesure disciplinaire ainsi que les motifs justifiant cette mesure. Aux termes de l'article 11.3, il demande l'avis d'un organe consultatif mixte. Mais, selon l'alinéa b) de la disposition 113.2, le fonctionnaire peut renoncer à la saisine de cet organe.

D'après l'Organisation, c'est ce qu'a fait, en l'espèce, le requérant et il doit en accepter les conséquences. C'est la raison pour laquelle le Directeur général aurait fondé sa décision sur le rapport établi dans la procédure préliminaire par l'enquêtrice, qu'il pouvait tenir pour fiable.

c) Le requérant s'insurge contre la procédure telle qu'elle a été menée et les conclusions qu'en tire l'Organisation. Il relève, en substance, que son attention n'a jamais été attirée sur les conséquences d'une renonciation à la procédure devant l'organe consultatif mixte; au contraire, il lui a été expressément indiqué, dans le memorandum du 6 mai 2002, qu'il pouvait renoncer à cette procédure et recourir directement auprès du Tribunal de céans contre une éventuelle sanction disciplinaire.

Le Tribunal constate qu'effectivement aucune information suffisante n'a été donnée au requérant au sujet de cette importante question de procédure.

Cela étant, le Directeur général, en vertu de son devoir de sollicitude à l'égard d'un fonctionnaire confronté à une difficulté de procédure (voir le jugement 2017 et la jurisprudence citée), aurait dû se rendre compte que le fonctionnaire empruntait une mauvaise voie et, compte tenu des griefs de ce dernier, aurait dû de son propre chef constater que ceux-ci appelaient une procédure contradictoire devant l'organe consultatif mixte.

d) Vu les observations que le requérant a formulées dans son mémorandum du 28 mai 2002, le Directeur général ne pouvait raisonnablement interpréter le comportement de celui-ci comme procédant d'un consentement éclairé et impliquant une renonciation valable à la procédure contradictoire. Partant, il ne pouvait pas non plus se référer purement et simplement, sans répondre de manière circonstanciée aux observations du requérant, au rapport d'enquête préliminaire dont il était patent qu'il ne satisfaisait pas, en tant que tel, aux exigences relatives à une procédure contradictoire.

Faute d'une renonciation valable du requérant à la procédure contradictoire prévue par le Règlement du personnel, le Directeur général a indûment fondé sa décision sur des informations recueillies en dehors d'une procédure contradictoire respectant pleinement le droit d'être entendu de l'intéressé.

Le requérant n'ayant pas eu la possibilité de se défendre utilement, ce vice fondamental doit entraîner l'annulation de la décision attaquée.

Cela étant, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant si la procédure disciplinaire prévue par l'Organisation (si elle est bien appliquée) répond aux exigences de la jurisprudence en matière de sanction disciplinaire, notamment en ce qui concerne un rapport d'enquête préliminaire et si, voire dans quelle mesure, un tel rapport pourrait être pris en considération dans le cadre d'une décision disciplinaire.

La décision attaquée doit donc être annulée, sans qu'il soit nécessaire en l'état de se prononcer sur les moyens de fond avancés par le requérant.

7. Le requérant réclame notamment le paiement du mois de salaire dont il a été privé à titre de mesure disciplinaire, soit 13 988 francs.

Le Tribunal estime cette conclusion justifiée en l'état, compte tenu de l'annulation prononcée.

8. Le requérant explique que le directeur de sa division lui avait assuré qu'il resterait en fonctions après son soixante-deuxième anniversaire jusqu'en juillet 2003, soit une année au-delà de l'âge de la retraite. Cette promesse n'ayant pas été tenue, selon lui, par suite des plaintes déposées contre lui, il réclame le versement des douze mois de traitement correspondants.

L'Organisation ayant indiqué dans sa réponse qu'elle n'avait jamais sérieusement considéré la possibilité de maintenir l'intéressé dans ses fonctions au-delà de l'âge de la retraite, le Tribunal ne peut faire droit à la conclusion du requérant, observation étant faite que l'intéressé n'apporte aucun commencement de preuve écrite à l'appui de ses allégations. Il estime qu'il n'y a pas lieu, dans ces circonstances, d'entendre les témoins proposés.

9. Le Tribunal considère que les sanctions infligées au requérant dans les circonstances susmentionnées lui ont causé un préjudice moral qui pourra être réparé par l'allocation de la somme de 15 000 francs.

Le requérant a également droit à des dépens fixés à 5 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général de l'OMC du 7 juin 2002 est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant la somme de 13 988 francs suisses représentant le mois de salaire dont il a été privé.
3. Elle lui versera également la somme de 15 000 francs en réparation du préjudice moral subi.
4. Elle lui paiera la somme de 5 000 francs à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions du requérant est rejeté.

Ainsi jugé, le 21 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 23 juillet 2003.