

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

114^e session

Jugement n° 3166

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après dénommée «la Fédération»), formée par M. H. S. le 2 août 2010 et régularisée le 6 décembre 2010, la réponse de la Fédération du 23 mars 2011, régularisée le 30 mars, la réplique du requérant du 4 juillet et la duplique de la Fédération du 5 octobre 2011;

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

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant suédois né en 1943, a été recruté en 1994 au Secrétariat de la Fédération à Genève. En 2000, il fut nommé fonctionnaire principal au service Santé publique dans les situations d'urgence du Département Santé et assistance. Le 1^{er} janvier 2004, M. E.-C. fut nommé chef de ce département, devenant ainsi le supérieur hiérarchique direct du requérant. Au cours de l'année 2005, des tensions apparurent entre ce dernier et M. E.-C. sur un certain nombre de questions, notamment le mode de gestion et la stratégie du service Santé publique dans les situations d'urgence (PHE, selon son

sigle anglais). En septembre 2006, le requérant fut muté hors du Département Santé et assistance et nommé conseiller principal pour la santé publique dans les situations d'urgence, rendant compte directement au directeur de la Division Politiques et communications.

Le 29 avril 2007, le requérant adressa à son supérieur hiérarchique une lettre dans laquelle il se disait préoccupé par la manière dont M. E.-C. gérait le service PHE et accusait ce dernier de harcèlement. Le 4 septembre 2007, il adressa au Secrétaire général une autre lettre faisant état de préoccupations et d'allégations similaires.

Dans l'intervalle, en juin 2007, M. C.-P. fut nommé «gestionnaire de la transition» au sein du Département Santé et assistance et, plus tard dans l'année 2007, M. G. devint le directeur de la Division Politiques et communications et donc le nouveau supérieur hiérarchique du requérant. Le 20 novembre 2007, ce dernier écrivit à M. G., réitérant ses préoccupations quant à la gestion de M. E.-C., ainsi que ses allégations de harcèlement.

Au début de l'année 2008, un consultant fut engagé pour mener une enquête sur des allégations de harcèlement et de diffamation qu'un autre membre du service PHE avait formulées à l'encontre de M. E.-C. Dans son rapport final, daté du 1^{er} avril 2008, le consultant conclut qu'il n'existait «aucune preuve de harcèlement, de diffamation ou d'un quelconque autre acte ou mobile pouvant être considéré comme incompatible avec le Code de conduite de la Fédération».

Entre juin 2008 et juillet 2009, M. E.-C., M. C.-P. et M. G. cessèrent leurs fonctions et le requérant lui-même prit sa retraite le 31 août 2008 à l'âge réglementaire de soixante-cinq ans. Avant son départ, il écrivit à son supérieur hiérarchique (M. G.) pour proposer de continuer à travailler pour la Fédération au moins à temps partiel après son départ officiel à la retraite afin d'achever plusieurs projets en cours ou d'y contribuer. Au moment de son départ, il fit la même proposition au nouveau chef du Département Santé et assistance. De février à août 2009, il fut employé par la Fédération au titre d'un contrat de consultant.

Par lettre du 11 mai 2008, le requérant soumit à la cheffe du Département des ressources humaines une «réclamation» contre

M. E.-C. et, le 20 août, il lui adressa un nouveau courrier dans lequel il formulait une «réclamation portant introduction d'une procédure de règlement des différends» et se plaignait d'avoir été harcelé et brimé pendant plus de deux ans par M. E.-C., soutenu en cela par M. C.-P. et M. G. Il voulait que des procédures disciplinaires soient engagées contre ces trois fonctionnaires pour comportement fautif et réclamait des dommages-intérêts pour tort moral et matériel, notamment pour la perte de possibilités d'emploi futures. Il voulait également que l'on publie un document, intitulé *Public Health in Emergencies, Epidemic Control and Disaster Response: a Review of Past Experiences and Future Challenges*, qu'il avait rédigé à la demande de son supérieur hiérarchique, mais qui n'avait jamais été publié. Il demandait par ailleurs un examen du fonctionnement et de l'évolution du service PHE, auquel M. E.-C. et M. C.-P. avaient selon lui gravement et délibérément porté atteinte par leurs agissements.

Le 13 octobre 2008, la cheffe du Département des ressources humaines répondit au requérant, soulignant qu'elle n'avait pris connaissance de ses allégations que dans sa lettre du 20 août. Elle relevait en outre que le contenu de sa lettre «ne constituait pas à proprement parler une plainte, mais plutôt la dénonciation d'une éventuelle infraction au Code de conduite», qu'elle allait examiner. Elle ajoutait que la demande de réparation pour perte de possibilités d'emploi futures formulée par le requérant ne pouvait être accueillie dans la mesure où le départ à la retraite de l'intéressé à l'âge de soixante-cinq ans avait été tout à fait conforme au Règlement interne de la Fédération, et qu'elle allait transmettre ses autres demandes au nouveau chef du Département Santé et assistance car il s'agissait de «questions de gestion». Le requérant répondit le 24 octobre 2008, renouvelant ses allégations et rappelant que, depuis 2006, il avait à six reprises exposé ses préoccupations par écrit à ses supérieurs hiérarchiques, avec, à une occasion au moins, copie adressée directement à la cheffe du Département des ressources humaines.

Dans sa réponse du 31 octobre 2008, la cheffe dudit département indiqua au requérant que ses allégations avaient déjà pour l'essentiel fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une enquête interne engagée à

la suite d'accusations analogues formulées par un autre membre du Département Santé et assistance, et qu'elle n'avait trouvé aucun élément nouveau pouvant légitimement laisser supposer l'existence d'un comportement fautif de M. E.-C. au regard du Code de conduite, ni aucune preuve de comportement fautif de la part de M. C.-P. ou de M. G.

Le 13 février 2009, le requérant écrivit au Secrétaire général pour lui faire savoir que de nouveaux éléments de preuve étaient apparus concernant sa plainte et lui notifier son intention de saisir la Commission mixte de recours. Il se plaignait également des «obstacles» que l'on ne cessait d'opposer à ses tentatives de continuer à travailler pour la Fédération. Le Secrétaire général répondit le 19 mars 2009, recommandant au requérant d'avoir un entretien avec la cheffe du Département des ressources humaines afin d'examiner tout nouvel élément d'information. Cet entretien eut lieu le 25 mai.

Par lettre du 1^{er} juillet 2009, la cheffe dudit département informa le requérant que la procédure de plainte était close, indiquant qu'elle n'avait trouvé aucun élément nouveau qui corrobore ses allégations. En ce qui concerne son allégation selon laquelle on l'empêchait d'obtenir des contrats de consultant à la Fédération, elle faisait observer que l'intéressé travaillait pour cette dernière depuis le 20 février 2009 au titre d'un tel contrat.

Dans l'intervalle, le requérant saisit la Commission mixte de recours le 18 juin 2009 afin de réclamer des dommages-intérêts pour harcèlement, diffamation et brimades de la part de M. E.-C., M. C.-P. et M. G., ainsi que pour la perte d'opportunités professionnelles. Il demandait que des sanctions disciplinaires soient prises contre les trois auteurs présumés, que le fonctionnement et l'évolution du service PHE fassent l'objet d'un examen et que l'étude qu'il avait réalisée soit publiée. Le 31 mars 2010, la Commission conclut que les allégations de harcèlement du requérant n'étaient pas fondées; faisant observer que «la Fédération a[vait] déjà agi en [sa] faveur dans la mesure où [les trois fonctionnaires accusés de harcèlement] [avaie]nt tous vu leur contrat résilié par la suite», elle ne voyait pas la nécessité d'une réparation administrative de préjudice moral. En ce qui concerne

l'étude susmentionnée, elle notait que tout travail effectué par un membre du personnel ou un consultant restait la propriété de la Fédération, qui pouvait l'utiliser ou non à sa guise. La Commission recommanda au Secrétaire général de rejeter les conclusions du requérant mais de reconnaître sa contribution aux travaux de la Fédération et le fait que son environnement de travail pendant ses dernières années de service ne lui avait pas permis d'obtenir «la considération et le respect qu'il méritait». Le requérant attaque la décision du Secrétaire général en date du 6 mai 2010 acceptant ces recommandations.

B. Le requérant affirme qu'au cours de ses trois dernières années de service il a souffert de harcèlement, de brimades et de diffamation, à l'instigation principalement de M. E.-C., parfois soutenu en cela par M. C.-P. À un niveau plus élevé de la hiérarchie, M. G. n'a pris aucune mesure face à la détérioration de la situation au sein du Département Santé et assistance et a parfois encouragé le harcèlement. Le requérant fait observer qu'aux termes du paragraphe 3.1.1 des Lignes directrices relatives à la lutte contre le harcèlement édictées par la Fédération, «[l]e personnel d'encadrement a pour responsabilité d'intervenir de manière précoce et rapide en cas de harcèlement potentiel ou avéré». Malgré de fréquents échanges avec sa hiérarchie au sujet des agissements de M. E.-C., aucune mesure efficace n'a été prise et on a laissé la situation se détériorer. Le requérant attribue ses difficultés à obtenir des contrats de consultant avec la Fédération après son départ à la retraite au préjudice porté à sa réputation par M. E.-C. et les deux autres fonctionnaires mis en cause.

Le requérant note que la déclaration de la cheffe du Département des ressources humaines, figurant dans sa communication du 13 octobre 2008 et selon laquelle c'était la première fois qu'elle prenait connaissance de ses allégations, est surprenante au vu des précédents échanges qu'il avait eus à ce sujet avec ses supérieurs hiérarchiques et de la lettre qu'il lui avait envoyée à elle le 11 mai 2008, laquelle était restée sans réponse. Le requérant conteste également les propos tenus par la cheffe du Département des ressources humaines dans ses lettres du 31 octobre 2008 et du 1^{er} juillet 2009, selon lesquels les allégations qu'il

avait formulées contre M. E.-C. auraient déjà pour l'essentiel fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une enquête indépendante, car l'enquête en question portait sur des allégations différentes des siennes.

Le requérant soutient que les délibérations de la Commission mixte de recours étaient entachées d'erreurs de fait et de procédure. En particulier, la Commission n'a pas réuni l'ensemble de faits requis pour ses délibérations. En outre, elle a fondé ses recommandations en partie sur le rapport établi par le consultant qui avait examiné les allégations contre M. E.-C. émanant d'un autre membre du service PHE. Le requérant objecte qu'il n'a jamais eu accès à ce rapport ni eu la possibilité d'en commenter le contenu. Bien que la conseillère juridique de la Fédération l'ait informé en septembre 2010 que le rapport en question «n'était pas inclus dans les délibérations [de la Commission mixte de recours]», le requérant fait valoir que la cheffe du Département des ressources humaines l'avait jugé déterminant pour l'examen de ses réclamations, comme cela ressort des lettres de cette dernière en date du 31 octobre 2008 et du 1^{er} juillet 2009 : elle aurait donc pu divulguer devant la Commission des informations contenues dans ce rapport. Selon le requérant, il s'agit là d'une violation caractérisée des garanties d'une procédure régulière.

Le requérant souligne que la conclusion de la Commission mixte de recours selon laquelle il avait déjà obtenu réparation du fait de la «résiliation» des contrats des trois cadres mis en cause est une manière implicite de reconnaître le préjudice qu'il a subi. Il affirme que la décision du Secrétaire général, qui se fonde sur l'examen effectué par la Commission, est entachée des mêmes erreurs de procédure et de fait et constitue en outre une conclusion manifestement erronée tirée des pièces du dossier. Par ailleurs, les vices de procédure relevés dans les enquêtes menées par la Fédération au sujet des allégations de harcèlement sont révélateurs non seulement d'une incompétence de la part de la direction, mais également d'une «stratégie d'autoprotection et d'autopréservation»; il en résulte que la décision attaquée est entachée de malveillance, de préjugé, de parti pris et de mauvaise volonté.

Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 150 000 francs suisses et des dommages-intérêts pour tort matériel, notamment pour la perte de possibilités d'emploi futures, d'un montant de 110 000 francs; il réclame également les dépens et des intérêts au taux de 10 pour cent l'an sur toutes les sommes accordées, à compter du 20 août 2008 et jusqu'à la date à laquelle le jugement du Tribunal sera pleinement exécuté. De plus, il demande que le jugement du Tribunal soit communiqué à tous les membres du personnel de la Fédération et que celle-ci reconnaisse expressément qu'il peut être engagé comme consultant et que ses offres de service doivent faire l'objet d'un examen sérieux. Il demande également la production de plusieurs documents et l'audition de témoins, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal estimera juste, nécessaire et équitable.

C. Dans sa réponse, la Fédération estime que la requête est dénuée de fondement. Elle affirme que les allégations de harcèlement formulées par le requérant ont été dûment examinées mais qu'elles ne justifiaient pas l'ouverture d'une procédure disciplinaire contre les personnes accusées. Elle affirme également qu'elle n'a pas manqué à ses obligations envers l'intéressé. En particulier, elle a pris des mesures en vue d'améliorer la situation et de créer pour lui un environnement de travail plus harmonieux, notamment en le mutant hors du Département Santé et assistance, ce qu'il a accepté. À partir de ce moment, il ne relevait plus directement de M. E.-C.

La Fédération soutient que lui ordonner de reconnaître que le requérant peut être engagé comme consultant n'est pas de la compétence du Tribunal. D'ailleurs, la possibilité pour le requérant d'être employé à l'avenir par la Fédération n'a jamais été contestée. De fait, après son départ à la retraite, l'intéressé a été engagé en 2009 au titre d'un contrat de consultant auprès de la Société du Croissant-Rouge de Somalie, ce qui montre bien qu'il n'y a ni malveillance ni parti pris envers lui à cet égard.

Se fondant sur la jurisprudence du Tribunal de céans, la Fédération affirme que la diffusion, parmi les membres de son

personnel, du jugement du Tribunal sur cette affaire ne serait pas justifiée étant donné qu'il n'y a eu «aucune communication dommageable susceptible de justifier» une telle mesure.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens, soulignant que, malgré les affirmations contraires de la Fédération, il y a bien eu de nombreuses infractions au Code de conduite, et que l'inaction de la Fédération à cet égard lui a été préjudiciable. En particulier, le requérant prétend qu'il n'a pas été mis fin au harcèlement et que, de surcroît, il a fait l'objet de représailles.

Il souligne que sa mutation hors du Département Santé et assistance n'a pas été le fruit d'efforts déployés par la Fédération pour créer un environnement de travail plus harmonieux : c'était une promotion prévue depuis plusieurs années.

Le requérant soutient que le fait d'avoir obtenu en 2009 un contrat de consultant ne signifie pas qu'il ne se heurte pas à des obstacles pour travailler à la Fédération, car son engagement au titre de ce contrat émanait directement du terrain.

Il affirme que la non-prolongation de l'engagement de M. E.-C. «résultait directement des infractions faites par l'intéressé au Code de conduite» et qu'en l'écartant de cette manière la Fédération avait montré son incapacité à examiner directement les accusations portées contre lui, en particulier les allégations de harcèlement. Le requérant ajoute qu'il a été mis fin à l'engagement des deux autres fonctionnaires concernés, ainsi qu'à celui de la cheffe du Département des ressources humaines, pour des raisons analogues.

E. Dans sa duplique, la Fédération maintient intégralement sa position et rejette comme étant dénuées de fondement les diverses présomptions du requérant selon lesquelles certains collègues, notamment la cheffe du Département des ressources humaines, auraient été licenciés pour comportement fautif ou services non satisfaisants. La Fédération souligne que, malgré la persistance de problèmes entre le requérant et certains de ses collègues, en particulier M. E.-C., même après la mutation de l'intéressé hors du département

dirigé par ce dernier, aucune mesure disciplinaire n'a été prise contre le requérant, eu égard notamment à ses longs états de service et au fait qu'il approchait de la retraite. La défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas démontré l'existence d'un quelconque acte de représailles contre lui. Quant au contrat de consultant que l'intéressé a obtenu après son départ à la retraite, il a été signé sous l'autorité du Secrétaire général, au nom de la Fédération.

CONSIDÈRE :

1. Les dernières années d'emploi du requérant se déroulèrent dans un climat de discorde institutionnelle. Le 11 mai 2008, peu de temps avant son départ à la retraite (le 31 août 2008) à l'âge de soixante-cinq ans, le requérant adressa à la cheffe du Département des ressources humaines une «réclamation» au sujet du comportement de M. E.-C., chef du Département Santé et assistance. Cette réclamation comportait trois allégations. Premièrement, M. E.-C. avait intentionnellement, à plusieurs reprises et de manière irréparable, terni la réputation professionnelle du requérant et avait diffamé et harcelé ce dernier. Aux dires du requérant, M. E.-C. avait fait tout son possible pour limiter l'utilisation de ses compétences au Secrétariat. Deuxièmement, M. E.-C. savait la crédibilité et les capacités du service PHE. Troisièmement, M. E.-C. perpétuait dans son travail à la Fédération un style de gestion laissant à désirer. Aux fins du présent examen, la première allégation visait un comportement directement préjudiciable au requérant. En revanche, les deuxième et troisième allégations concernaient un dommage que le comportement de M. E.-C. causait à l'organisation elle-même et qui était susceptible d'avoir pour le requérant une incidence — mais seulement indirecte —, selon l'idée que ce dernier se faisait de la situation au sein de la Fédération.

2. Le 20 août 2008, soit un peu plus d'une semaine avant son départ à la retraite, le requérant adressa à la cheffe du Département des ressources humaines un courrier qu'il qualifiait de «réclamation

portant introduction d'une procédure de règlement des différends à l'encontre de [M. E.-C.] et de [M. G.] en vertu du Règlement interne». L'essentiel de la réclamation était résumé dans son deuxième paragraphe :

«Les agissements de [M. E.-C.] ont terni et continuent de ternir ma réputation en tant que professionnel. [II] m'a porté préjudice et m'a diffamé en tant que personne, m'a harcelé et a bloqué mon travail [...] [II] a, de manière malveillante et intentionnelle, influencé le personnel [du Département Santé et assistance] et certains hauts responsables, en particulier [M. G.], et [le Département des ressources humaines] pour qu'ils prennent son parti. [...] J'ai été la cible d'attaques collectives caractérisées au cours des deux dernières années et encore maintenant, qui de surcroît restreignent gravement mes futures possibilités d'emploi au sein de la Fédération et auprès d'autres organisations d'aide humanitaire. Je suis tout simplement traité comme le coupable, alors que tout indique que je suis une victime.» (Souligné dans l'original.)

Dans ce courrier, le requérant demandait réparation pour le tort fait à sa réputation et pour les autres préjudices causés par le comportement de M. E.-C., ainsi que pour la perte de possibilités d'emploi futures. Il demandait également la publication d'une étude qu'il avait réalisée, afin qu'elle puisse être diffusée, ouvertement discutée et évaluée pour son contenu. Il voulait en outre que la question de l'effondrement du service PHE soit examinée de manière approfondie et que celui-ci soit «reconstruit et repositionné de manière appropriée au sein de l'organisation afin qu'il fonctionne efficacement».

3. Il n'est pas nécessaire de préciser comment ce courrier qualifié de réclamation a été traité par le Département des ressources humaines, bien que ce ne soit pas à la satisfaction de l'intéressé. Ce qui importe est que quand, près d'une année plus tard, le requérant a finalement saisi la Commission mixte de recours par une lettre adressée au Secrétaire général et datée du 18 juin 2009, il s'est référé au contenu du courrier du 20 août 2008, qui exposait selon lui une partie des griefs dont il souhaitait saisir la Commission mixte de recours. L'autre document identifié par le requérant dans sa lettre au Secrétaire général comme exposant ses griefs était un courrier daté du 24 septembre 2008 (*recte* 24 octobre 2008) adressé à la cheffe du Département des ressources humaines. Dans ce courrier, le requérant

se disait surpris que cette dernière ne soit pas au courant de ses griefs. Il reprenait, en substance, une grande partie des griefs exposés dans son courrier initial.

4. La Commission mixte a examiné le recours du requérant à la fin de 2009 et au début de 2010. Ses recommandations, rendues le 31 mars 2010, ont été transmises au Secrétaire général le 1^{er} avril 2010. La Commission indiquait les noms des personnes qu'elle avait entendues et expliquait que le retard pris dans l'examen du recours était dû aux obligations professionnelles auxquelles les membres de la Commission avaient dû faire face à la fin de 2009 et au début de 2010, ainsi qu'à la démission d'un des membres et au long congé de maladie d'un autre.

5. Dans ses remarques introductives, la Commission fait observer que les éléments dont elle a disposé pour évaluer les griefs du requérant présentaient une double difficulté, à savoir :

«Les allégations et preuves que l'auteur du recours souhaitait voir la Commission étudier se répètent dans de nombreux documents et courriels écrits avant et après le recours officiel, ce qui tend à rendre les choses confuses.»

et :

«Il n'est pas facile de statuer sur des allégations de harcèlement. En l'espèce, la Commission a trouvé extrêmement difficile de se prononcer sur la base de oui-dire et d'affirmations, alors que peu de faits avérés figuraient au dossier.»

6. La Commission mixte de recours présente de manière schématique le déroulement des événements qui sont au cœur des griefs du requérant. Elle résume les conclusions de ce dernier, présente brièvement sa propre méthode de travail et met en exergue deux éléments qui ont été pris en considération dans sa réflexion. Premièrement, le requérant avait une excellente réputation professionnelle, avait eu une longue carrière tant sur le terrain qu'au Secrétariat, était respecté par ses pairs et par les sociétés nationales et n'avait eu aucun conflit avec ses précédents supérieurs hiérarchiques. Deuxièmement, le Département Santé et assistance avait connu de gros problèmes sous la direction de M. E.-C. La Commission relève

ensuite quatre facteurs qui ont «contribué aux désaccords insurmontables ayant opposé [le requérant] et [M. E.-C.]», à savoir les divergences de philosophie et de mode de travail, les dysfonctionnements au sein de l'équipe, la mauvaise communication et les interventions inadéquates de la direction. Elle examine ensuite dans le détail chacun de ces facteurs.

7. Après cet examen, la Commission présente diverses observations ou conclusions sous le titre «Conclusions». Elle note tout d'abord les allégations de comportement fautif formulées par le requérant : harcèlement, diffamation, brimades ou attaques collectives caractérisées et mise à l'écart de la part de M. E.-C., M. C.-P. et M. G. Elle note également l'allégation concernant la perte de possibilités d'emploi et les blocages résultant de ces comportements fautifs. Elle cite la définition du harcèlement donnée par la Fédération, qui décrit les comportements susceptibles de constituer du harcèlement, et relève que cette définition comporte deux aspects. Le premier est que le harcèlement est une conduite importune. Le second est que le comportement incriminé «doit ou peut être raisonnablement perçu» comme créant un environnement de travail négatif. Cela signifie que le comportement doit être considéré comme déraisonnable par toute personne ayant connaissance des circonstances entourant les allégations de harcèlement.

8. Ensuite, la Commission présente ses conclusions ou observations sous dix paragraphes numérotés. Elle conclut au paragraphe 1 qu'il y a eu intimidation de la part de M. E.-C., dont le requérant a jugé le comportement agressif, et au paragraphe 2 que les agissements de M. E.-C. ont nui à l'efficacité du travail du requérant et ont créé un environnement intimidant, hostile et négatif. Au paragraphe 3, la Commission se pose la question suivante : «Le comportement de [M. E.-C.] peut-il raisonnablement s'expliquer ?» Il est à noter qu'en juillet et août 2006 un certain M. W. avait effectué une enquête et rendu un rapport sur le «dysfonctionnement» du Département Santé et assistance. En réponse à sa propre interrogation, la Commission cite un constat issu de l'enquête de M. W. : «[M. E.-C.]

et [le requérant] ont tous deux contribué au problème et il est possible d'interpréter l'attitude [du requérant] comme "pouvant raisonnablement expliquer le comportement en question"».

9. Au paragraphe 4, la Commission conclut qu'aucun élément de fait ne corrobore l'allégation de harcèlement formulée par le requérant à l'encontre de M. E.-C. Au paragraphe 5, elle indique qu'aucune correspondance écrite ne prouve les allégations du requérant selon lesquelles on l'empêchait d'assister aux réunions du Département Santé et assistance. De même, au paragraphe 6, la Commission tire la conclusion générale qu'elle a des preuves que le requérant a été tenu à l'écart par M. E.-C. et M. C.-P., tout en faisant observer que l'attitude de l'intéressé lui-même et les critiques qu'il adressait à M. E.-C. ont contribué au problème. Elle indique quelle était la situation à différents moments. Au paragraphe 7, la Commission dit que, du fait que le requérant se considérait comme le champion de la santé publique dans les situations d'urgence de la Fédération, les décisions prises par M. E.-C. touchant ce domaine «étaient considérées [par le requérant] comme des décisions lui faisant personnellement grief».

10. Au paragraphe 8, la Commission mixte de recours fait observer qu'un membre du personnel, quelles que soient son expérience et son ancienneté, est tenu de respecter les décisions de la direction. Elle fait également observer que le requérant n'a pas respecté cette obligation. Au paragraphe 9, elle déclare que la Fédération n'a pas empêché l'intéressé de travailler comme consultant. Au paragraphe 10, elle relève qu'il appartenait à la Fédération de décider de la manière dont elle utiliserait une étude sur la santé publique dans les situations d'urgence effectuée sur le service PHE établi par le requérant.

11. Après cet examen, la Commission formule dans deux autres paragraphes numérotés ses conclusions quant à la régularité de la procédure. Au paragraphe 11, elle note ce qui suit : «Alors que rien ne prouve directement les allégations [du requérant], il est clair qu'il y a une mauvaise gestion, à tous les niveaux, d'une situation qui se

détériorer entre [le requérant] et [M. E.-C.]» Elle relève ensuite que la première réclamation officielle du requérant (qui figure dans une lettre du 29 avril 2007 adressée à son supérieur hiérarchique de l'époque) comporte de graves allégations de comportement fautif qui sont restées au stade de la discussion entre l'intéressé et le supérieur hiérarchique en question et n'ont jamais été examinées par le Département des ressources humaines. Au paragraphe 12, la Commission note qu'il y a désaccord sur la question de savoir si copie de cette lettre a été envoyée audit département. Toutefois, elle fait observer que le supérieur hiérarchique du requérant aurait dû s'assurer que la réclamation officielle de ce dernier était examinée par le Département des ressources humaines parce que l'intéressé y alléguait clairement que M. E.-C. essayait de lui nuire sur le plan personnel et professionnel et de le mettre à l'écart de sa fonction.

12. La Commission mixte de recours expose ensuite ses recommandations. La suivante est d'une importance capitale :

«La Commission considère que la Fédération a déjà agi en faveur [du requérant] dans la mesure où [M. E.-C., M. C.-P. et M. G.] ont tous vu leur contrat résilié par la suite, alors que le contrat [du requérant] a été maintenu jusqu'au départ à la retraite de ce dernier en dépit du conflit. Par conséquent, la Commission ne voit pas la nécessité de nouvelles sanctions disciplinaires ni d'une réparation administrative de préjudice moral.»

13. La Commission formule deux autres recommandations. Elle indique qu'elle n'est pas favorable à ce que l'étude sur la santé publique dans les situations d'urgence effectuée par le requérant soit publiée comme celui-ci le demande. Elle recommande toutefois au Secrétaire général de reconnaître à l'intéressé sa contribution à la forte crédibilité de la Fédération en matière de santé publique dans les situations d'urgence et de lui donner acte du fait que :

«malheureusement, l'environnement de travail [du requérant] au cours des dernières années ne lui a pas permis d'obtenir la considération et le respect qu'il méritait de par sa brillante carrière à la Fédération.»

14. Dans une lettre datée du 6 mai 2010, le Secrétaire général a indiqué au requérant qu'il suivrait les recommandations de la Commission mixte de recours. Il concluait sa lettre par ces mots :

«Il est regrettable que le climat qui régnait au Département Santé au moment de votre départ à la retraite n'ait pas été idéal. Je souhaiterais cependant saisir cette occasion pour dire une nouvelle fois que la Fédération apprécie à sa juste valeur la contribution que vous lui avez apportée pendant longtemps et je suis persuadé qu'elle aura l'occasion de faire appel à vos grandes compétences, comme nous l'avons évidemment déjà fait.»

La décision du Secrétaire général d'accepter les recommandations de la Commission constitue la décision attaquée dans la requête dont le Tribunal est saisi.

15. Il convient à ce stade d'exposer les moyens avancés par le requérant afin d'en structurer l'examen :

- a) il prétend avoir été harcelé, principalement par M. E.-C., ce qui lui a porté gravement préjudice et justifie l'annulation de la décision attaquée ainsi que l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant approprié;
- b) étant entachée d'un vice de procédure dans la mesure où elle est fondée presque entièrement sur un rapport de la Commission mixte de recours émaillé d'erreurs de fait, la décision du Secrétaire général est nulle;
- c) la décision de ne pas lui accorder de réparation administrative s'appuie sur des conclusions erronées tirées du dossier;
- d) étant entachée de malveillance, de préjugé, de parti pris et de mauvaise volonté, la décision du Secrétaire général est nulle.

16. L'une des difficultés évidentes dans cette affaire est que les conclusions de la Commission mixte de recours sur la question de savoir si le requérant a fait l'objet de harcèlement comme il le prétend sont un peu obscures. On retiendra cependant que, dans les deux premiers des dix paragraphes numérotés qui sont résumés plus haut, la Commission est parvenue à la conclusion que le comportement de M. E.-C. avait créé un environnement intimidant, hostile et négatif,

que le requérant avait lui-même jugé négatif. Cela équivaut pratiquement à conclure que M. E.-C. a harcelé le requérant et qu'il l'a par ailleurs traité de manière inappropriée. Le Tribunal de céans a établi qu'en dernière analyse la question de savoir si un comportement constitue du harcèlement est une question de fait qui nécessite la prise en considération de l'ensemble des circonstances (voir le jugement 2553).

17. Toutefois, la Commission mixte de recours semble avoir reculé devant une conclusion explicite de harcèlement parce qu'il était «possible d'interpréter l'attitude [du requérant] comme "pouvant raisonnablement expliquer le comportement en question"». On peut présumer qu'elle a implicitement conclu qu'il est légitime pour un haut responsable d'intimider un membre du personnel qui conteste ses décisions, même si c'est de manière inappropriée. Pour se prononcer en se basant sur la définition du harcèlement donnée par la Fédération, la Commission s'est demandé si le comportement de M. E.-C. était déraisonnable du point de vue d'une personne connaissant l'ensemble des faits. Or le fait, pour un haut responsable, de recourir à l'intimidation ne saurait constituer une réponse raisonnable à un subordonné (fut-il de rang élevé), même si ledit subordonné sort de son rôle en contestant les décisions de son supérieur. À cet égard, la Commission s'est trompée dans son appréciation des griefs du requérant. Il existe bien entendu des situations où le refus d'un subordonné d'accepter l'autorité de son supérieur hiérarchique explique pleinement le comportement de ce dernier. On en trouve un exemple dans le jugement 2468 du Tribunal. En l'espèce, toutefois, les conclusions de la Commission figurant aux paragraphes 1 et 2 concernent un comportement qui ne saurait se justifier sur cette base.

18. En outre, la Commission a conclu que l'examen des griefs du requérant était entaché de vices de procédure. Elle a reconnu, comme le Tribunal de céans l'a affirmé, qu'une organisation a, à l'égard de ses fonctionnaires, le devoir d'enquêter sur les allégations de harcèlement (voir le jugement 3071). Cette conclusion aurait justifié qu'une réparation soit envisagée. La Commission a cependant estimé, ce qui a été accepté par le Secrétaire général, que la Fédération

avait «agi en faveur [du requérant]» en ne renouvelant pas le contrat, entre autres, de M. E.-C.

19. Le non-renouvellement du contrat de M. E.-C. n'a pas rétabli le requérant dans ses droits. D'ordinaire, lorsqu'une personne a subi une violation de ses droits, le mécanisme de réparation consiste à octroyer une indemnisation à la personne lésée ou à ordonner le rétablissement de celle-ci dans la position qui aurait été la sienne s'il n'y avait pas eu cette violation. Le non-renouvellement du contrat d'une personne qui a violé les droits d'un requérant peut, certes, apporter un réconfort moral à ce dernier, mais il incombait au Secrétaire général de donner au grief formellement soulevé et établi une réponse qui efface les conséquences de la violation avérée des droits. Le non-renouvellement du contrat d'un tiers, solution invoquée dans le cas d'espèce, ne répond pas à cet objectif.

20. Cela mis à part, les nombreuses allégations avancées par le requérant ne sont pas développées dans le dossier soumis au Tribunal. En particulier, aucune preuve n'est apportée à l'appui de la grave allégation selon laquelle la décision du Secrétaire général était entachée de malveillance, de préjugé, de parti pris et de mauvaise volonté.

21. En adoptant la logique de la Commission mixte de recours, le Secrétaire général a suivi un raisonnement fallacieux et contradictoire, qui était de surcroît, sur le plan de la réparation, entaché d'une erreur de droit. Dans ces conditions, sa décision du 6 mai 2010 ne peut être maintenue. La solution consiste à renvoyer la question devant la Fédération afin qu'elle détermine si le requérant a été harcelé et, dans l'affirmative, si une réparation devrait lui être accordée pour violation de ses droits. De plus, la Fédération devrait déterminer si une réparation doit être accordée pour le fait que l'administration n'a pas enquêté sur les griefs du requérant. Ceci à moins qu'un règlement à l'amiable n'intervienne entre l'intéressé et la Fédération. Le Tribunal note que le requérant réclame 150 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts. Au vu des éléments factuels figurant dans le dossier,

ce montant est totalement disproportionné par rapport au préjudice que l'intéressé est censé avoir subi.

22. Le requérant a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à la somme de 5 000 francs suisses.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général de la Fédération en date du 6 mai 2010 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant la Fédération afin qu'elle prenne une nouvelle décision conformément au considérant 21 ci-dessus.
3. La Fédération versera au requérant 5 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET