

119^e session

Jugement n^o 3416

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. P. B. le 15 février 2012 et régularisée le 31 mai, la réponse de l'OIM du 10 septembre, la réplique du requérant du 13 décembre 2012, la duplique de l'OIM du 25 mars 2013, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 28 juin et les observations finales de l'OIM du 1^{er} octobre 2013;

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

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

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

A. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'OIM. Il est entré au service de l'Organisation en 2002 en qualité d'assistant spécial de la Directrice générale adjointe. Dans un premier temps, il fut employé sur la base d'un contrat temporaire spécial puis, le 1^{er} avril 2002, il se vit octroyer un contrat de durée déterminée. Le 1^{er} décembre 2008, il fut mis au bénéfice d'un contrat ordinaire.

À compter du 7 septembre 2005, le requérant fut placé en congé de maladie. La maladie dont il souffrait fut par la suite reconnue comme étant d'origine professionnelle. Le 14 octobre 2005, il adressa au Directeur général une plainte formelle dans laquelle il alléguait notamment qu'il était victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, la Directrice générale adjointe. Le 11 janvier 2006, cette dernière déposa à son tour une plainte formelle. Elle y soutenait notamment que les allégations du requérant ne reposaient sur

aucun fondement et affirmait que celui-ci avait, dans l'exercice de ses fonctions, divulgué des informations confidentielles. Elle demandait ainsi au Directeur général d'envisager la résiliation du contrat de son subordonné.

Dans son rapport du 30 janvier 2006 faisant suite à la plainte du requérant, l'inspectrice générale admit qu'il existait des motifs suffisants pour conclure que celui-ci avait été victime de harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique. En outre, elle soulignait que la plainte de cette dernière constituait une mesure de représailles inappropriée. Elle formulait ainsi plusieurs recommandations parmi lesquelles celle de remédier à la situation du requérant et celle de lui accorder «une réparation raisonnable». Par mémorandum du 17 mars 2006, le Directeur général annonça à la Directrice générale adjointe et au requérant, notamment, qu'un nouveau poste serait offert à ce dernier et que leurs plaintes étaient classées. Il leur ordonnait en outre de s'abstenir de se livrer à toute forme de représailles. À compter du mois d'avril 2006, l'intéressé fut transféré au poste de chef de la Division du dialogue international sur la migration.

Étant toujours affecté par sa maladie d'origine professionnelle, le requérant alterna, entre le 11 octobre 2007 et le 30 septembre 2010, les périodes de travail à temps partiel et de congé de maladie. Alors que la période de congé de maladie au cours de laquelle il avait droit au versement de l'intégralité de son traitement était sur le point d'expirer, le requérant se soumit le 27 septembre 2010 à un examen médical dont l'objectif était de déterminer sa capacité à travailler. Dans le rapport qu'il rendit le 3 novembre 2010, le médecin désigné pour mener l'examen conclut notamment que l'intéressé était apte à reprendre le travail à temps plein à compter du 1^{er} décembre 2010.

Le 15 décembre 2010, le requérant fut informé qu'il devrait reprendre le travail à temps plein à partir du 1^{er} janvier 2011. Par un mémorandum daté du 13 janvier 2011, il demanda au directeur du Département de la gestion des ressources humaines de réexaminer cette décision au motif notamment que l'examen qu'il avait subi était entaché de nombreuses irrégularités. En outre, il soutenait que cette décision était «en contradiction» avec son état de santé, dont la

dégradation était liée au harcèlement que lui avait fait subir son ancienne supérieure hiérarchique entre 2002 et le mois de septembre 2009, mois au cours duquel cette dernière avait définitivement quitté l'OIM. Il ajoutait que, depuis septembre 2009, il faisait l'objet d'un harcèlement qui se manifestait «sous d'autres formes». Il demandait ainsi réparation pour le préjudice qu'il avait subi et pour les conséquences que cette situation avait eues sur sa santé. Suite à ce memorandum, auquel le directeur susmentionné avait répondu le 11 février 2011, un second médecin examina le requérant. Dans son rapport daté du 9 mai 2011, il conclut notamment que ce dernier ne pouvait pas reprendre une activité professionnelle à l'OIM et que, «dans son emploi actuel et dans les conditions actuelles», son incapacité de travail était totale. Le 26 mai, l'intéressé, qui avait repris le travail à temps partiel le 10 janvier puis avait été placé en congé de maladie à partir du 20 janvier, saisit la Commission paritaire d'appel.

Dans son rapport du 7 novembre 2011, la Commission précisait que l'objet du recours était double. En ce qui concernait la contestation de la décision du 15 décembre 2010, elle concluait qu'elle ne pouvait faire de recommandation à ce sujet. En effet, ladite décision n'ayant pas été mise en œuvre, elle n'était, de son point de vue, pas une décision finale susceptible de faire l'objet d'un recours. En ce qui concernait les allégations de harcèlement, la Commission précisait qu'elle avait distingué trois périodes. Pour la période allant de 2002 jusqu'au mois d'avril 2006, au cours duquel le requérant avait été transféré, elle rappelait qu'il avait été reconnu que ce dernier avait été victime de harcèlement de la part de son ancienne supérieure hiérarchique et que l'OIM avait pris des mesures — qu'il avait acceptées — pour le protéger. Pour la période allant du mois d'avril 2006 au 31 août 2009, date à laquelle la Directrice générale adjointe avait quitté l'OIM, la Commission identifiait plusieurs incidents dans lesquels cette dernière était impliquée. Ayant estimé que l'un d'entre eux était constitutif de harcèlement, elle recommandait de verser à l'intéressé une somme équivalente à six semaines de son traitement net. Pour la période allant de septembre 2009 à mai 2011, mois au cours duquel le requérant avait formé son recours, elle affirmait qu'il n'avait pas subi de harcèlement.

Le 21 novembre 2011, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la conclusion de la Commission paritaire d'appel selon laquelle la décision du 15 décembre 2010 n'était pas une décision finale et que, par conséquent, il estimait que son recours, en ce qu'il concernait la contestation de ladite décision, était irrecevable. Par ailleurs, il lui indiquait qu'il avait décidé de rejeter la recommandation de lui accorder une compensation financière au motif que, de son point de vue, la conclusion selon laquelle l'un des incidents que la Commission avait répertoriés était constitutif de harcèlement reposait sur une erreur de fait. Le Directeur général rejetait par conséquent le recours en ce qu'il concernait les allégations de harcèlement. Telle est la décision attaquée.

Le 27 février 2012, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de mettre fin à son engagement pour raisons de santé avec effet au 31 mai 2012.

B. Le requérant accuse l'OIM de ne pas avoir respecté son obligation d'assistance et de protection, en ce qu'elle a ignoré des courriels qu'il avait adressés au Directeur général le 6 décembre 2006, le 1^{er} avril 2007 et le 2 septembre 2009 et dans lesquels il se plaignait de faits commis par l'ancienne Directrice générale adjointe à son encontre. Soulignant, en outre, que, selon la jurisprudence du Tribunal, lorsqu'un fonctionnaire soulève des allégations de harcèlement, une organisation internationale est tenue d'engager une procédure pour les examiner, il reproche à l'Organisation d'être restée «silencieuse» lorsqu'elle a reçu son mémorandum du 13 janvier 2011 et son recours du 26 mai 2011, lesquels contenaient pourtant des «références explicites» au harcèlement qu'il subissait. Par ailleurs, il s'attache à démontrer que l'OIM a violé ses obligations de respecter sa dignité et de lui assurer un environnement de travail sûr et adéquat. En ce qui concerne la période allant de son entrée au service de l'OIM jusqu'au mois d'avril 2006, il souligne qu'il a été établi qu'il avait fait l'objet de harcèlement moral de la part de son ancienne supérieure hiérarchique. Il estime qu'il a droit à une réparation pour le préjudice subi au cours de cette période. En ce qui concerne la période allant du mois d'avril 2006 jusqu'au 31 août 2009, il affirme, en se fondant sur plusieurs exemples, que, malgré son

transfert, il a continué à être victime de harcèlement de la part de son ancienne supérieure hiérarchique. Enfin, il s'attache à démontrer que le harcèlement qu'il a subi s'est poursuivi après le départ de cette dernière, sous forme «notamment d'un manque de considération et de sollicitude de la part de l'administration, de maladresses ou de comportements hostiles». Il estime que le fait que l'OIM ait décidé de mettre fin à son engagement plutôt que de lui assurer des conditions de travail saines est «lamentable».

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OIM de réparer les graves préjudices qu'il a subis, y compris au regard de la dégradation de son état de santé, et de lui verser des intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter du 13 janvier 2011. Il réclame 15 000 euros pour les dépens. Enfin, il demande au Tribunal de dire que, dans le cas où ces sommes feraient l'objet d'une imposition nationale, il sera fondé à obtenir de l'OIM le remboursement de l'impôt versé correspondant.

C. Dans sa réponse, l'OIM demande au Tribunal de ne pas prendre en compte toutes les «actions, décisions ou omissions» de l'OIM postérieures au 21 novembre 2011. En outre, elle affirme que le requérant ne peut pas demander une «compensation financière» pour la période antérieure au 17 mars 2006 étant donné que la décision prise à cette date concernait ladite période et qu'il en a accepté les termes.

Par ailleurs, l'OIM soutient, exemples à l'appui, qu'elle a pleinement respecté son obligation d'assistance envers le requérant. Elle insiste ainsi sur le fait que, suite à la décision du 17 mars 2006, elle l'a protégé contre toute mesure de représailles en le transférant et fait valoir que, suite à son courriel du 6 décembre 2006, le Directeur général est intervenu avec rapidité, que le courriel du 1^{er} avril 2007 ne contenait aucune preuve d'un comportement répréhensible de la part de son ancienne supérieure hiérarchique et que le courriel du 2 septembre 2009 ne contenait aucune demande tendant à ce qu'une enquête soit ouverte au sujet d'un éventuel harcèlement que le requérant aurait subi. Elle indique que les membres de la Commission paritaire d'appel ont enquêté

sur les allégations de harcèlement formulées par le requérant dans son appel.

L'Organisation estime que le requérant n'a pas apporté les preuves nécessaires pour étayer son allégation selon laquelle il aurait continué à subir le harcèlement de son ancienne supérieure hiérarchique après son transfert. Enfin, elle s'attache à démontrer que les actes ou décisions postérieurs à 2009 sur lesquels s'appuie le requérant ne peuvent être qualifiés de harcèlement au regard de la définition de ce terme donnée par la jurisprudence du Tribunal ou par le bulletin général n° 2017.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses arguments. Il affirme qu'il peut s'appuyer sur tous les faits constitutifs du harcèlement dont il se plaint, parmi lesquels ceux antérieurs au 17 mars 2006, pour obtenir pleine réparation du dommage qu'il a subi.

E. Dans sa duplique, l'OIM soutient que «toute action indemnitaire ou autre» contre les faits couverts par le mémorandum du 17 mars 2006, que le requérant n'a pas contesté dans les délais impartis, est irrecevable pour cause de forclusion. Sur le fond, elle maintient sa position.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant soutient qu'il a contesté la décision de mettre fin à son engagement devant la Commission médicale. Il indique que, dans son rapport, celle-ci a repris de façon détaillée les conséquences néfastes que le harcèlement qu'il a subi a eues sur sa santé.

G. Dans ses observations finales, l'OIM maintient sa position. Elle se plaint cependant de la «rhétorique stérile» développée par le requérant dans ses écritures supplémentaires et l'accuse de vouloir prolonger la procédure au détriment de la bonne administration de la justice.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant demande l'annulation de la décision du 21 novembre 2011 par laquelle la défenderesse a refusé de reconnaître

qu'il avait été victime de harcèlement au cours de la période allant du mois d'avril 2006 au mois de mai 2011, mois au cours duquel il avait saisi la Commission paritaire d'appel.

Comme l'a maintes fois déclaré le Tribunal dans sa jurisprudence, l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve doit être fournie par l'agent qui affirme en avoir été victime (voir les jugements 3233, au considérant 6, et 3192, au considérant 9, et la jurisprudence qui y est citée).

2. Le bulletin général n° 1312, intitulé «Politique générale pour un environnement de travail respectueux», fut publié le 26 mars 2002. Ce document donnait une définition du harcèlement ainsi que plusieurs exemples de comportements constitutifs de harcèlement, parmi lesquels le fait de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le 22 août 2007 fut publié le bulletin général n° 2017, également intitulé «Politique générale pour un environnement de travail respectueux», lequel annula et remplaça le bulletin général n° 1312. Il est indiqué dans ce document que «[l]e terme harcèlement englobe tout acte, conduite, déclaration ou demande importune s'adressant à une personne et pouvant logiquement, compte tenu des circonstances, être considéré comme un comportement harcelant de nature discriminatoire, choquante, humiliante, intimidante ou violente, ou comme une intrusion dans la vie privée de la personne. [...] Le harcèlement concerne non seulement l'intention mais aussi l'effet. Un acte raisonnablement perçu comme offensant par une personne ou par un groupe peut constituer une forme de harcèlement, intentionnel ou pas.»

Le paragraphe 6 du bulletin général n° 2017 définit le harcèlement psychologique ou moral comme des «agressions répétées ou persistantes — verbales, psychologiques ou physiques — commises par une ou plusieurs personnes sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, qui ont pour effet d'humilier, de rabaisser, d'offenser, d'intimider ou de pénaliser une personne [...]. Le harcèlement moral comprend, sans que cela soit limitatif, des mesures visant à isoler quelqu'un des activités professionnelles, à formuler des attaques négatives persistantes,

sans fondement légitime, contre la personne ou le comportement professionnel d'une personne, à mettre à mal la réputation personnelle ou professionnelle d'une personne en propageant des rumeurs ou des commérages, à abuser d'une position de pouvoir pour saper continuellement le travail d'une personne, et à refuser sans raison d'accorder un congé ou une formation.»

3. La défenderesse a été saisie, à la fin de l'année 2005 et au début de l'année 2006, d'une plainte pour harcèlement que le requérant avait déposée contre la Directrice générale adjointe dont il était le subordonné immédiat, puis d'une contre-plainte de cette dernière. S'appuyant sur un rapport dans lequel l'inspectrice générale avait conclu que la plainte du requérant était fondée, l'OIM a rapidement adopté des mesures adéquates notamment en transférant celui-ci, ce qui mit fin à ses rapports de subordination immédiate avec la supérieure critiquée. Cette solution n'a pas été imposée au requérant et les deux protagonistes ont été dûment invités à s'abstenir de toutes représailles. Au vu de l'ensemble des circonstances, on ne saurait reprocher à la défenderesse d'avoir, en agissant de la sorte, violé ses devoirs envers le requérant.

4. Le requérant soutient cependant que la défenderesse aurait toléré que la Directrice générale adjointe ait continué à le harceler après qu'il eut été transféré, et cela, jusqu'à ce qu'elle quitte l'Organisation le 31 août 2009.

Il est certes avéré que le requérant a souffert à cette époque du comportement de son ancienne supérieure hiérarchique, qui n'a pas toujours assez mesuré ses propos à l'aune de la situation psychologique dans laquelle il se trouvait.

Si l'on peut certes regretter que l'Organisation ne se soit pas montrée plus ferme à l'égard de la Directrice générale adjointe en lui interdisant de manière catégorique d'entrer en contact avec le requérant, il serait excessif de considérer que la défenderesse a violé, à ce propos, ses obligations d'assistance et de bonne gestion. Ainsi, le Directeur général a profité, au début du mois d'avril 2006, d'un échange de

courriels malencontreux entre le requérant et la Directrice générale adjointe pour inviter celle-ci à faire preuve de prudence lorsqu'elle s'adressait à l'intéressé et pour lui rappeler son devoir d'éviter de donner à celui-ci le sentiment qu'il pourrait être l'objet de mesures de représailles. De même, le Directeur général n'est pas resté insensible à l'effet produit sur le requérant par un autre courriel de la Directrice générale adjointe. Il ressort du dossier que l'Organisation a fait en sorte que la Directrice générale adjointe exprime deux jours plus tard le regret d'avoir rédigé un tel texte.

Il semble que le Directeur général ait en revanche gardé le silence au sujet de déclarations par lesquelles la Directrice générale adjointe aurait publiquement critiqué la personnalité et l'action du requérant lors de son allocution de départ du 31 août 2009. Mais il ressort du dossier que cette absence d'intervention se justifiait car il n'était nullement établi que les propos incriminés eussent été effectivement tenus, le requérant — absent lorsqu'ils auraient été prononcés — ne pouvant se référer qu'à ce qui lui avait été rapporté par des tiers.

5. La Commission paritaire d'appel a cependant retenu que le requérant a été victime de harcèlement de la part de la Directrice générale adjointe après son transfert au motif qu'elle aurait porté une appréciation apparemment blessante sur un document qu'il avait rédigé au mois d'avril 2006.

C'est là le seul élément qu'a retenu ladite commission pour recommander d'indemniser le requérant pour le préjudice subi au cours de la période allant de son transfert jusqu'au jour du départ définitif de la Directrice générale adjointe. Dans la décision attaquée, le Directeur général a refusé de suivre cette recommandation au motif qu'elle reposait sur une erreur de fait. Le fait allégué n'aurait en effet pas été prouvé par le requérant et, même si tel avait été le cas, il ne saurait pas démontrer que cette critique témoignerait d'une hostilité personnelle à l'égard de celui-ci.

Le Tribunal n'estime pas, au vu des documents produits au dossier, devoir censurer cette appréciation du Directeur général.

6. Le requérant invoque plusieurs éléments de fait qui révéleraient que l'Organisation a violé son obligation de respecter sa dignité et de lui assurer un environnement de travail sûr et adéquat, même après le départ de la Directrice générale adjointe.

7. Il sied tout d'abord de constater qu'après le départ de la Directrice générale adjointe à la fin du mois d'août 2009, le requérant a fait savoir au nouveau Directeur général qu'il souhaitait clore un chapitre pénible pour lui et ouvrir de nouvelles perspectives. Les difficultés qui sont néanmoins survenues ultérieurement sont manifestement liées à l'état de santé de l'intéressé. Placé en congé de maladie pendant de très longues périodes jusqu'à ce que l'OIM décide de mettre fin à son engagement avec effet au 31 mai 2012, le requérant reproche principalement à l'OIM de ne pas l'avoir traité, après le 1^{er} septembre 2009, avec la sollicitude qui était requise par son état de santé.

S'il est vrai que l'état de santé du requérant exigeait de la défenderesse qu'elle fasse preuve d'une sollicitude particulière envers lui, force est de constater que, dans la mesure où ils sont établis, les faits allégués par le requérant, pris isolément ou dans leur ensemble, ne sont nullement constitutifs d'un harcèlement selon la définition du bulletin général n° 2017 rappelée plus haut et ne témoignent pas d'un manquement aux devoirs de la défenderesse.

8. a) Bien que figurant, à raison de son ancienneté, sur la liste de rotation de l'OIM, le requérant a été dispensé de son obligation de mobilité prévue par la disposition 8.113 du Règlement du personnel pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011. La défenderesse explique le choix de cette solution par le fait qu'il lui incombait de revoir chaque année la situation administrative et médicale du requérant. On ne voit pas que cette solution ait procédé d'un abus du pouvoir discrétionnaire que le Tribunal reconnaît à l'administration dans ce domaine.

b) On peut certes regretter que, sans en avoir informé préalablement le requérant, la défenderesse ait réassigné temporairement son bureau à un autre fonctionnaire pendant l'un de ses congés de

maladie, qui a duré un peu plus de quatre mois. Le fait que cette mesure se soit imposée à cause des disponibilités restreintes des espaces de travail ne dispensait pas l'OIM d'en informer l'intéressé, ce qui eût évité qu'il se trouve dans une situation regrettable lorsqu'il est passé à son bureau après un mois d'absence pour y reprendre quelques affaires personnelles. Mais il s'agit là d'une maladresse et d'un manque de tact, dont rien au dossier n'indique qu'ils aient procédé d'un harcèlement ou d'un mépris de la dignité du requérant.

c) Le refus d'autoriser le requérant à participer à une conférence internationale à Cancun (Mexique) ne relève pas davantage du harcèlement ou de la discrimination. Des raisons objectives, liées à l'état de santé du requérant qui, pour cette raison, travaillait alors à temps partiel, autorisaient l'Organisation à éviter que celui-ci ne participât à cette conférence.

Le requérant accuse cependant de harcèlement la médecin-chef de l'Organisation qui a déconseillé ce voyage. Il soutient en outre que cette praticienne lui aurait imposé, de manière générale, des contrôles vexatoires, portant notamment sur l'état de ses vaccinations et sur les certificats médicaux justificatifs de congés de maladie. Mais on ne voit pas en quoi ces exigences, liées, pour l'une, à la protection de la santé du requérant et, pour l'autre, à des mesures de vérification de routine applicables à tout le personnel absent du travail pour raison de santé, pourraient être des indices d'un traitement tombant sous le coup de la définition du harcèlement établie par le bulletin général n° 2017 cité plus haut.

d) Il est vrai que les performances professionnelles du requérant n'ont pas fait l'objet d'évaluations régulières, alors même que, selon la jurisprudence, l'absence de rapports d'évaluation dénote un dysfonctionnement administratif critiquable. Mais, dans les circonstances de l'espèce, il est exclu de considérer l'absence de rapports d'évaluation comme un indice de harcèlement (voir, pour un cas comparable, le jugement 2067, au considérant 10).

9. Il résulte de ce qui précède que la défenderesse n'a pas harcelé le requérant et n'a pas manqué à ses devoirs envers lui.

10. La requête doit donc être rejetée, sans qu'il soit besoin de statuer sur les fins de non-recevoir soulevées par la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Vice-Président, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

GIUSEPPE BARBAGALLO

CLAUDE ROUILLER

PATRICK FRYDMAN

DRAŽEN PETROVIĆ