

QUATRE-VINGT-SEPTIÈME SESSION

Affaire Natarajan (No 2)

Jugement No 1875

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Krishnan Natarajan le 10 septembre 1998, la réponse de l'OIT en date du 22 décembre 1998, le mémoire en réplique du requérant du 29 janvier 1999 et la duplique de l'Organisation datée du 25 mars 1999;

Vu les articles II, paragraphes 1 et 6, 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, ressortissant indien né en 1940, est entré au service de l'Organisation en mars 1963. Au moment des faits pertinents au présent litige, il était directeur adjoint du Bureau de l'OIT à Manille aux Philippines, au grade P.4. Par suite du transfert de son supérieur hiérarchique en décembre 1994, il s'était vu confier la responsabilité du Bureau jusqu'en avril 1995, date à laquelle le nouveau directeur avait pris ses fonctions.

Dans une télécopie en date du 30 août 1996, adressée au directeur adjoint du Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, situé à Bangkok, le directeur du Bureau de Manille se plaignait de l'attitude du requérant, lui reprochant son insubordination, son animosité à son égard, sa négligence dans le travail et l'accusant de vouloir le «chasser de [son] poste» et de ternir l'image de l'Organisation. Le directeur avait joint à sa télécopie différents documents, dont une «note pour le dossier», datée du 3 octobre 1995, dans laquelle il affirmait avoir discuté avec le requérant, le jour même, du travail et de la conduite de ce dernier. Il l'accusait d'avoir encouragé un fonctionnaire recruté localement à désobéir, d'avoir essayé d'annuler, au dernier moment, une session de formation aux questions relatives aux femmes et à l'égalité entre les sexes, d'utiliser une des voitures officielles du Bureau pour venir au travail, d'avoir fait bénéficier des amis de privilèges réservés au Bureau -- notamment d'avoir certifié qu'un fonctionnaire voyageait pour raison officielle, afin de lui éviter de payer certaines taxes, et d'avoir proposé à un fonctionnaire du siège en mission d'utiliser une voiture officielle pour une visite à un site touristique -- et, enfin, d'être agressif envers ses collègues. Il indiquait qu'en conséquence il avait décidé de confier les tâches administratives et financières dont le requérant avait la charge à un autre de ses subordonnés.

Le 5 septembre 1996, le coordonnateur résident des Nations Unies aux Philippines écrivit à la directrice du Bureau régional, avec copie à l'adjoint de celle-ci, et à la directrice du Département du personnel au siège. Il faisait savoir qu'il était sur le point de quitter son poste et qu'il tenait à féliciter le directeur du Bureau de Manille pour son travail. Il indiquait également qu'il avait eu l'occasion de s'entretenir avec lui du comportement du requérant et tenait à corroborer ses allégations. Il reprochait au requérant de ne pas avoir le «profil intellectuel» nécessaire et recommandait que des mesures soient prises rapidement.

Convoqué au Bureau régional début octobre, le requérant se vit remettre les deux documents précités et il eut un entretien avec la directrice de ce Bureau et son adjoint. L'Organisation indique qu'«aucune suite n'a été donnée à cette affaire».

Par lettres datées des 4 et 22 octobre, le requérant demanda à la directrice du Bureau régional que la question soit réexaminée conformément à l'article 13.1 du Statut du personnel. Dans deux autres lettres, datées des 21 octobre et 4 novembre, il répondit en détail aux accusations formulées à son encontre. Il affirmait que le coordonnateur résident avait rédigé sa lettre à la demande du directeur du Bureau de

Manille et accusait ce dernier de vouloir nuire à sa réputation et d'avoir violé les normes de conduite de la fonction publique internationale et l'article 1.1 du Statut du personnel en discutant d'un problème interne à l'Organisation avec une personne qui n'en faisait pas partie. Il regrettait qu'aucune suite n'ait été donnée à une demande de transfert pour raison de santé qu'il avait formulée dès février 1996. Il s'étonnait de ne pas avoir reçu copie, en octobre 1995, de la note pour le dossier et soutenait que son contenu, de même que la concomitance entre sa transmission et la lettre du coordonnateur résident, permettait de penser qu'elle n'avait pas été rédigée à cette date, mais en août ou septembre 1996, dans le seul but de lui nuire.

Concernant le contenu de cette note, le requérant niait l'ensemble des accusations portées contre lui. Il précisait qu'il ne s'était pas opposé à la session de formation, mais à l'utilisation des fonds prévus pour cette session à d'autres fins; que le certificat d'exemption de taxe était signé de la main du directeur du Bureau alors qu'il était lui-même en mission en Thaïlande et que le fonctionnaire du siège en mission n'aurait pas eu matériellement le temps de faire la visite alléguée. Enfin, il accusait le directeur du Bureau d'avoir proféré des remarques racistes à son encontre, notamment en présence des mandants de l'Organisation lors d'une conférence, le 22 septembre 1995. Il précisait que le directeur lui avait présenté ses excuses le 4 octobre 1995, en présence d'un représentant du Syndicat du personnel, et qu'il avait cru l'incident clos jusqu'à la production de la note. Il reprochait également au directeur de lui avoir envoyé du travail, alors qu'il était en convalescence après une attaque d'apoplexie en janvier 1996.

Par lettre du 1^{er} novembre 1996 et après avoir consulté la directrice du personnel, la directrice du Bureau régional rejeta sa demande de réexamen.

Le 24 février 1997, le requérant introduisit une réclamation au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel réitérant ses griefs à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Il demandait que des mesures soient prises rapidement.

Les observations du directeur du Bureau de Manille furent transmises au requérant le 28 avril. Il reconnaissait avoir eu de nombreuses discussions avec le coordonnateur résident au sujet du fonctionnement du Bureau de l'OIT à Manille en général et de l'attitude du requérant en particulier, mais nia l'avoir incité à écrire la lettre du 5 septembre 1996. Il reconnaissait également avoir signé le certificat d'exemption, mais maintenait que c'était le requérant qui en était à l'origine. Il précisait que l'utilisation d'une voiture officielle pour une visite touristique d'un fonctionnaire en mission n'avait pas eu lieu parce qu'il l'avait empêchée. Il démentait être raciste : des remarques ayant trait à la nationalité étaient faites sur le ton de la plaisanterie par l'ensemble des membres du personnel, y compris le requérant, à son égard et ce dernier n'en avait pris ombrage qu'après qu'il eut remis la qualité de son travail en question. Enfin, il affirmait que c'était le requérant lui-même qui avait demandé à recevoir du travail à la maison durant sa convalescence.

Le requérant répondit à ces observations par lettre du 14 mai 1997. Il réitérait ses reproches et accusations, soutenait qu'il ne plaisantait jamais à propos de la nationalité et niait avoir demandé à ce que du travail lui soit envoyé, alors que ses médecins lui avaient prescrit un repos complet.

Le requérant quitta le service de l'Organisation, le 31 mai, par accord mutuel. Cet accord indiquait les sommes qui lui seraient versées pour sa cessation de service, celles-ci devant être comprises comme le règlement de l'ensemble de ses droits et réclamations au titre du Statut du personnel.

Suite à une télécopie envoyée par le requérant le 5 septembre 1997, le Département du personnel lui répondit, par lettre du 13 octobre qu'il ne reçut que le 29 décembre, que sa réclamation serait examinée «aussi rapidement que possible». N'ayant pas reçu de réponse, le requérant introduisit, le 27 mars 1998, une première requête auprès du Tribunal de céans contre la décision implicite de rejet. Il retira cette requête lorsqu'il reçut la décision du Directeur général, transmise par lettre de la directrice du personnel en date du 19 juin 1998.

Le Directeur général notait que les relations entre le directeur du Bureau de Manille et son adjoint avaient été mauvaises depuis le début, mais relevait que les explications avancées par le premier pour démontrer l'insubordination du second n'avaient pas été considérées comme probantes et qu'aucune mesure n'avait été prise. Il estimait que les discussions que le directeur avait eues avec le coordonnateur résident étaient normales entre collègues du système des Nations Unies. Par ailleurs, il lui était difficile de croire que le directeur aurait envoyé du travail au requérant pendant sa convalescence sans son accord. Concernant la

note pour le dossier, il indiquait que les faits rapportés n'étaient pas suffisants pour servir de base aux accusations sérieuses qu'elle contenait et que certaines affirmations, telles celles ayant trait à l'utilisation de la voiture officielle et aux privilèges réservés au Bureau, n'avaient aucun fondement et étaient injustifiées. Le Directeur général informait le requérant qu'il avait décidé d'attirer l'attention de son supérieur hiérarchique sur la nécessité d'être précis dans la relation des faits et sur les procédures à suivre pour la gestion du personnel. Quant aux accusations de racisme, il relevait qu'il s'agissait là de l'événement le plus grave. Ainsi, malgré les excuses présentées, il avait donné instruction au Département du personnel de rappeler au directeur du Bureau de Manille la conduite attendue d'un fonctionnaire international. Le Directeur général concluait que, dans ces circonstances, la réclamation du requérant ne justifiait aucune autre action. Cette lettre constitue la décision attaquée.

B. Le requérant réitère les arguments développés dans sa réclamation. Il s'étonne que le Directeur général, ayant reconnu les accusations de racisme, ne prenne pas des mesures plus sévères qu'un simple rappel à l'ordre du fonctionnaire concerné. Il soutient que l'Organisation avait le devoir de le défendre contre les critiques non fondées émanant de tiers et aurait dû, pour ce faire, répondre au coordonnateur résident des Nations Unies. Il estime que son départ par accord mutuel, signé après le dépôt de sa réclamation, ne dispensait pas l'OIT de donner suite à celle-ci et que la référence, dans cet accord, au règlement de l'ensemble de ses droits et réclamations au titre du Statut du personnel ne concernait que les droits au titre des articles du Statut cités dans l'accord. Le requérant affirme que l'attitude de son supérieur hiérarchique lui a causé un tort moral et matériel «irréparable», a porté atteinte à sa santé et l'a incité à quitter le service de l'Organisation.

Il demande au Tribunal de reconnaître que le directeur du Bureau de Manille ne l'a pas traité correctement, a émis à son encontre des remarques racistes et a violé le Statut du personnel, et que le Directeur général n'a pas correctement examiné sa réclamation, aggravant ainsi le tort subi. Il réclame 100 000 dollars des Etats-Unis de dommages-intérêts, 15 000 dollars en compensation des frais médicaux et 9 000 dollars au titre des dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse conteste la recevabilité des conclusions du requérant relatives au tort subi et à la réparation pécuniaire pour défaut d'épuisement des voies de recours internes. En effet, le requérant n'avait, selon l'OIT, formulé aucune conclusion en ce sens, même implicite, dans sa réclamation. Elle ajoute que l'accord mutuel de séparation devait être compris comme le règlement de toutes réclamations en cours ou futures au titre de l'ensemble des dispositions du Statut. Enfin, l'Organisation ne peut être tenue pour responsable d'actes commis par le directeur du Bureau de Manille et qui ont été officiellement condamnés par le Directeur général dans sa réponse à la réclamation du requérant.

Sur le fond, la défenderesse réitère les conclusions du Directeur général et estime que les mesures nécessaires ont été prises. Le requérant, qui n'avait pas formulé de demandes particulières dans sa réclamation, ne pouvait s'attendre à plus. Elle soutient que le requérant avait déjà de mauvaises relations avec le précédent directeur du Bureau de Manille et fait observer qu'elle lui a donné l'occasion de se défendre contre les critiques qui lui étaient adressées. Enfin, elle produit un mémorandum du directeur en date du 20 juillet 1998 dans lequel celui-ci conteste, notamment, que la remarque sur la nationalité du requérant ait été faite lors d'une conférence réunissant les mandants de l'OIT. Selon lui, elle avait été faite au Bureau en présence de deux collègues et d'un visiteur. La défenderesse rappelle que le requérant a été informé que des «reproches officiels» avait été adressés au directeur du Bureau de Manille et souligne le sérieux d'une telle mesure.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme avoir épuisé les voies de recours internes puisque l'Organisation a rejeté sa demande de réexamen et qu'il a fait référence à de nombreuses reprises, et notamment dans sa réclamation, au tort moral et matériel. Il soutient que l'interprétation que fait l'OIT de l'accord mutuel de séparation est contraire à l'article II, paragraphe 6, du Statut du Tribunal qui stipule que les fonctionnaires ont accès à ce dernier, même si leur emploi a cessé. Enfin, il fait remarquer qu'il ne sait pas en quels termes le Directeur général a condamné les agissements du directeur du Bureau de Manille ni si des sanctions ont été prises à son encontre.

Sur le fond, le requérant soutient qu'il avait de bonnes relations avec son précédent supérieur hiérarchique. Il accuse la défenderesse de partialité et affirme que sa réponse est en contradiction avec les compliments que le Directeur général lui avait adressés par écrit, le 21 mai 1997, à l'occasion de son départ. Il ajoute que

son supérieur hiérarchique n'a pas mis fin à ses insultes racistes, même après s'en être excusé.

E. Dans sa duplique, l'OIT précise que le requérant n'est pas privé de son droit d'accès au Tribunal de céans, mais que l'accord mutuel de séparation lui interdit de soumettre des demandes ayant des implications financières. Elle rappelle que le Directeur général avait conclu que plusieurs accusations n'étaient pas fondées, que le directeur du Bureau de Manille avait proféré des remarques blessantes et qu'il devait s'acquitter de ses fonctions avec plus de prudence et de rigueur, mais que le requérant avait également sa part de responsabilité dans l'atmosphère de travail du Bureau. Quant aux mesures disciplinaires prévues par le Statut du personnel, elle relèvent du pouvoir d'appréciation du Directeur général.

L'Organisation produit un mémorandum du 25 mars 1999 du précédent directeur du Bureau de Manille adressé au conseiller juridique, indiquant les problèmes -- mineurs mais répétés -- qu'il avait eus avec le requérant. L'OIT précise cependant qu'elle «ne cherche pas à affirmer que [ces] allégations, souvent non démontrées, ... étaient nécessairement fondées» et qu'elle ne nie pas la contribution du requérant au travail de l'Organisation. Enfin, elle fait remarquer que l'affirmation du requérant selon laquelle les insultes racistes n'auraient pas cessé ne concorde pas avec ses précédentes déclarations.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ressortissant indien, est devenu membre du personnel de la catégorie des services généraux du BIT en mars 1963; il a été affecté au Bureau de l'OIT à New Delhi. En 1969, il a reçu un engagement de durée indéterminée. En 1985, après avoir réussi un concours interne, il a été promu dans la catégorie des services organiques (au grade P.3) et a été affecté au Bureau de l'OIT pour les Caraïbes, en qualité d'administrateur de programme. En 1988, il a été muté au Département de la santé et de la sécurité au travail (SEC/HYG), au siège, à Genève. Après un autre concours interne, il a été promu au grade P.4 et muté au Bureau de Manille en qualité de directeur adjoint, en avril 1994. Son engagement a pris fin le 31 mai 1997, par accord mutuel.

2. En 1994, le directeur du Bureau de Manille était M. Paul Bailey; celui-ci a été muté à Dacca en janvier 1995. M. Richard Szal lui a succédé en avril 1995. Entre-temps, de janvier à avril, le requérant a été responsable du Bureau de Manille. Dans sa requête, il prétend que M. Szal, directeur au moment des faits, lui a fait subir un traitement inéquitable et injustifiable de 1995 à septembre 1996.

3. Lorsqu'il a été muté à Manille, le requérant avait déjà travaillé depuis plus de trente ans pour l'OIT avec, dit-il, «une conduite distinguée et exemplaire», comme le montrent ses rapports d'évaluation. Même lors de la cessation de ses fonctions, en 1997, et malgré les événements qui l'ont conduit à former sa requête, le Directeur général l'avait très vivement remercié de sa loyauté et de son dévouement envers l'OIT, ainsi que de sa précieuse contribution aux activités de l'Organisation. Dans son argumentation, l'OIT ne conteste d'ailleurs pas ces états de service.

4. Il existe un fait qui, indubitablement, a gravement affecté les relations de travail entre le directeur et le requérant, et dont la véracité n'est mise en doute par aucune des deux parties. Le requérant affirme qu'à partir de juillet 1995 le directeur a commencé à utiliser une expression à connotation raciale «employée par la population locale des Philippines pour se référer aux Indiens de manière péjorative». Lorsque le directeur a utilisé cette expression, lors d'une conférence tenue le 22 septembre 1995 en présence des mandants tripartites de l'OIT, le requérant s'est vu contraint de se plaindre auprès du représentant du Syndicat du personnel, en la présence duquel le directeur s'est ensuite excusé, le 4 octobre 1995.

5. Le 14 avril 1997, répondant à une demande du Département du personnel suite à la présentation par le requérant d'une réclamation au sens de l'article 13.2, le directeur n'a pas nié avoir utilisé l'expression incriminée (soit avant, soit pendant la conférence, en septembre 1995); il n'en a pas contesté non plus la connotation péjorative et n'a pas démenti le fait qu'il se soit excusé. Il a invoqué pour seule défense le fait qu'il s'agissait là, selon lui, d'une pratique courante au Bureau de Manille, consistant à plaisanter au sujet de la nationalité de chacun; il a expliqué que le requérant plaisantait au sujet de sa nationalité -- celle du directeur -- et que, dans le même esprit, lui aussi adoptait le ton de la plaisanterie à l'égard du requérant. Or le directeur a fourni une autre explication dans une note datée du 20 juillet 1998 (que l'OIT a annexée à sa réponse). Il a prétendu, dans cette note, avoir utilisé une expression différente («mon adjoint de Bombay») et a affirmé que cette expression n'avait pas été utilisée, le 22 septembre 1995, pendant une conférence, mais

seulement dans un couloir du Bureau; il a déclaré ne s'être exprimé ainsi que parce que le requérant l'avait présenté à un ami en l'appelant «notre directeur Gringo». Cette explication n'est pas seulement difficile à accepter en raison de son caractère tardif : le fait qu'elle ne soit pas cohérente avec la version précédente montre que le directeur a fait preuve d'une lamentable désinvolture pour décrire des faits qui ont pourtant conduit à une grave allégation.

6. Le requérant affirme que le comportement du directeur a eu des conséquences sur sa santé. Il a été hospitalisé en novembre 1995 pour hypertension et troubles cardiaques. Bien qu'ayant repris ses fonctions après avoir reçu un traitement, il a été de nouveau hospitalisé en janvier 1996, après une crise d'apoplexie, et n'a repris le travail qu'à la fin du mois de mars.

7. C'est en juin 1996 qu'a commencé à être rédigé le rapport d'évaluation du requérant pour la période de deux ans allant du 1^{er} octobre 1993 au 30 septembre 1995; cette période était elle-même composée de quatre périodes : d'octobre 1993 à avril 1994, lorsque l'intéressé travaillait pour SEC/HYG; d'avril à décembre 1994, lorsque son directeur était M. Bailey; de janvier à avril 1995, lorsqu'il était responsable du Bureau de Manille; et d'avril à septembre 1995, lorsque M. Szal était son directeur.

8. M. Szal a noté le travail du requérant comme «satisfaisant». Ses commentaires et observations étaient favorables, sauf sur un point : le requérant «devrait être plus prudent et plus judicieux dans l'affectation des ressources du Bureau, notamment lorsqu'il en est le responsable [et] il devrait également se comporter de manière calme avec ses collègues». Le 11 juin 1996, l'intéressé a consigné ses objections à cette observation. Il s'est plaint de ce que M. Szal -- bien que responsable du Bureau pendant six mois seulement sur une période de deux ans -- ait refusé de demander l'appréciation de SEC/HYG et de M. Bailey; il a fait remarquer un certain nombre d'erreurs et d'omissions dans la façon dont M. Szal avait rédigé le rapport d'évaluation, dont il a demandé le réexamen par le Comité des rapports. Ce n'est qu'à ce moment-là que le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique a pu obtenir les observations de SEC/HYG et de M. Bailey : celles-ci étaient, sans aucune réserve, favorables. Le Sous-directeur général chargé du Bureau régional, en sa qualité de chef du niveau supérieur, a noté, le 15 novembre 1996, que le travail du requérant avait fait l'objet d'un suivi attentif au cours des derniers mois; que le requérant s'était rendu à Bangkok pour des entretiens et qu'il avait fait, de même que M. Szal, «d'autres observations écrites très détaillées». Dans sa réponse, le requérant a fait observer que seuls les événements intervenus depuis octobre 1995 -- donc en dehors de la période sur laquelle portait le rapport d'évaluation -- avaient été discutés à Bangkok, et non le rapport d'évaluation de son travail. Si M. Szal avait fait des observations au Bureau régional au sujet de ce rapport, elles ne lui avaient pas été communiquées, pas plus qu'au Tribunal.

9. Le Comité des rapports devait déterminer si l'observation contestée était justifiée. Il s'est borné à faire part de ses préoccupations quant aux développements qui avaient conduit à une situation intenable au Bureau de Manille et a vivement engagé la directrice régionale à trouver une solution. Il n'a rien dit quant au rapport d'évaluation lui-même. Ses observations n'ont été notifiées au requérant que le 13 mai 1997, date à laquelle un accord mutuel était déjà intervenu sur la résiliation de son engagement.

10. A l'exception de cette observation figurant dans son rapport d'évaluation, ni M. Bailey ni M. Szal (pas plus qu'aucun des supérieurs, collègues ou subordonnés du requérant) n'avaient, avant septembre 1996, exprimé par écrit un quelconque mécontentement quant à tel ou tel aspect du travail ou du comportement du requérant.

11. Début septembre, le Bureau régional a reçu deux lettres presque en même temps.

12. La première était datée du 30 août 1996; elle était signée du directeur et avait été adressée par télécopie, le 9 septembre, au directeur adjoint du Bureau régional. Le directeur s'y référait à des conversations téléphoniques antérieures concernant ses problèmes avec le requérant, qui, disait-il, avaient commencé environ un an auparavant. Il poursuivait en portant plusieurs accusations générales très graves à l'encontre du requérant : ce dernier, disait-il, avait cessé toute communication avec lui et avec la plupart des autres membres du personnel, son comportement était facteur de discorde et d'insubordination, ses activités négatives et sa campagne de calomnie contre lui se prolongeaient même à l'extérieur du Bureau, et le requérant nuisait à l'efficacité des programmes d'activité de l'OIT aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Bureau. Il annexait à cette lettre une «note pour le dossier» datée du 3 octobre 1995 (qu'il avait lui-même rédigée), contenant plusieurs autres allégations générales : le requérant avait abusé du pouvoir dont il avait

été investi, il avait fait un mauvais usage des ressources et des biens du Bureau à son propre bénéfice et à celui de ses amis, et avait harcelé certains membres du personnel. Cette note contenait cinq allégations spécifiques, mais ne faisait aucune référence à la discussion et aux excuses liées aux observations racistes du directeur.

13. La seconde lettre, datée du 5 septembre 1996, avait été envoyée par M. McGrath (coordonnateur résident des Nations Unies à Manille) au Sous-directeur général chargé du Bureau régional. Son auteur y félicitait le directeur pour son travail et critiquait sévèrement le comportement et le travail du requérant :

«J'ai eu l'an dernier plusieurs longues discussions avec M. Szal au sujet du comportement de son adjoint... Le Bureau régional de Bangkok est au courant d'un certain nombre d'agissements de ce dernier qui n'ont guère contribué à faire régner une atmosphère harmonieuse au sein du Bureau... J'ai été en mesure de corroborer les préoccupations de M. Szal, que partagent d'ailleurs plusieurs membres du personnel local ... [Le requérant] n'a pas le profil intellectuel que nécessite [son travail au] Bureau de Manille...»

14. Le Sous-directeur général a convoqué le requérant à Bangkok en vue d'entretiens, et ce n'est qu'à ce moment-là -- le 2 octobre 1996 -- que ces deux lettres, ainsi que la note pour le dossier, ont été portées à la connaissance de l'intéressé.

15. Le requérant a alors présenté des observations détaillées sur chacune des deux lettres, en particulier pendant les discussions relatives aux questions mentionnées dans la note pour le dossier. Le Bureau régional ne lui a dit ni si son explication avait été acceptée ni qu'il ne ferait l'objet d'aucune mesure en relation avec les allégations portées à son encontre.

16. Une demande de réexamen ayant été refusée, le requérant a présenté une réclamation formelle le 24 février 1997. Il a prétendu que l'instigateur de la lettre du coordonnateur résident était le directeur, dont l'objectif était de nuire à sa réputation morale et professionnelle; que la lettre de ce dernier datée du 30 août n'avait été télécopiée que le 9 septembre, de manière à arriver en même temps que celle du coordonnateur; qu'elle critiquait de manière injustifiée son comportement professionnel et nuisait à sa réputation; et que son supérieur hiérarchique lui avait ainsi fait subir un traitement inéquitable et injustifiable au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel.

17. Répondant à ces assertions, le directeur a déclaré, dans une lettre datée du 14 avril 1997, que depuis le moment où il avait pris ses fonctions à Manille il avait eu plusieurs entretiens avec le coordonnateur résident au sujet de nombreux problèmes liés à la compétence et au comportement du requérant; qu'il croyait que le coordonnateur avait «recherché une confirmation indépendante des griefs [du directeur] auprès d'autres collègues du Bureau de zone» avant d'écrire au Sous-directeur général chargé du Bureau régional; et que ce n'était pas lui qui était l'instigateur de cette lettre. Le requérant a apporté une réponse détaillée et motivée à ces affirmations, le 14 mai 1997.

18. Entre-temps, le 21 avril 1997, il avait été mutuellement convenu qu'en application de l'article 11.16 du Statut du personnel l'engagement du requérant prendrait fin le 31 mai 1997 et que l'intéressé aurait ensuite droit aux différentes indemnités de cessation de fonctions prévues par le Statut (indemnité de rapatriement, frais de voyage et de déménagement, remboursement des congés annuels accumulés et une indemnité, au titre, respectivement, des articles 11.15, 9.7, 7.5 b) et 11.16) du Statut du personnel. Ces paiements seraient considérés par les deux parties comme «le règlement de l'ensemble des droits et réclamations [du requérant] au titre du Statut du personnel».

19. Six mois s'étant écoulés sans qu'une décision ait été prise sur sa réclamation, le requérant a fait savoir à l'OIT, en septembre, qu'il se proposait de former une requête auprès du Tribunal -- ce qu'il a fait le 27 mars 1998. La décision définitive du Directeur général, datée du 19 juin 1998, lui a été communiquée par la suite, ce qui l'a conduit à retirer sa première requête. Il a formé la présente requête le 10 septembre, en attaquant cette décision.

20. Il convient que le Tribunal de céans examine de très près les cinq allégations spécifiques du directeur.

a) Ce dernier prétend tout d'abord que le requérant a, de manière inappropriée, «certifié qu'un fonctionnaire voyageait pour raison officielle ... afin de lui éviter de payer certaines taxes de départ». Lorsque le requérant a fait remarquer que c'était précisément le directeur qui avait signé ce certificat d'exemption de taxes, le 18 septembre 1995, puisque lui-même se trouvait alors à Bangkok, le directeur a

tergiversé, en déclarant que si on lisait avec soin sa note pour le dossier, l'on s'apercevrait qu'il n'avait jamais accusé le requérant d'avoir signé le certificat d'exemption, mais seulement d'avoir été à son origine -- accusation qu'il a réitérée. Le requérant a, à juste titre, rejeté cette affirmation en la qualifiant de réponse pitoyable, car le directeur avait expressément déclaré auparavant que c'était le requérant qui avait signé le certificat.

b) Sa seconde allégation est que le requérant «avait proposé à M. [X], pendant sa mission aux Philippines, d'utiliser une voiture officielle pour une visite touristique personnelle ... alors qu'il [le directeur] était absent du Bureau». Le requérant a répondu que M. X était arrivé aux Philippines le 22 juillet 1995, s'était rendu à Cebu le lendemain, n'était revenu à Manille que le 27 juillet à 12 heures 15 et qu'il était parti pour Genève le même jour à 19 heures 55. Le directeur a ensuite affirmé, en réponse, que «M. [X] était revenu de Cebu le vendredi 27 juillet et qu'il était même venu dans son bureau [celui du directeur] pour lui rendre compte de sa visite»; que M. X était censé repartir «le samedi soir 28 juillet»; qu'il avait quitté le Bureau «à environ 17 heures 30 le vendredi», mais qu'il y était ensuite retourné et qu'il avait découvert que des mesures avaient été prises pour organiser une visite touristique le samedi avant son départ. Le requérant a contesté cette version du directeur comme totalement inacceptable, puisque le 27 juillet était un jeudi; que c'était ce jour-là, précisément, que M. X avait quitté Manille et non le samedi, comme le prétendait le directeur; et qu'il n'aurait pas pu le rencontrer au Bureau le vendredi.

c) La troisième allégation était que le requérant utilisait une des voitures officielles du Bureau pour venir au travail tous les jours; or il ne lui a pas dit de mettre fin à cette pratique. Le requérant soutient qu'il n'utilisait cette voiture officielle que lorsqu'il était autorisé à le faire. Le directeur a ensuite changé de version, en soutenant que, lorsqu'il avait commencé à travailler au Bureau de Manille, il avait constaté que pour le requérant il était habituel d'utiliser une voiture officielle pour se faire ramener à son domicile chaque jour; et que ce n'est qu'après qu'il eut interrogé le requérant à ce sujet que ce dernier avait mis fin à cette pratique. Il a donc admis qu'il avait été mis fin bien avant le 3 octobre 1995 à toute utilisation inappropriée de ladite voiture officielle.

d) La quatrième allégation du directeur était que le requérant avait «encouragé» un fonctionnaire de l'Organisation à demander à se rendre à Bangkok pour une réunion d'information, et ce, malgré son refus et celui du Bureau régional, et qu'il est allé jusqu'à l'inciter à téléphoner au directeur, alors que ce dernier se trouvait en congé dans les foyers à Chicago. Le requérant a affirmé qu'il n'avait jamais été question d'un déplacement pour une réunion d'information et qu'en septembre 1995 il avait répondu par la négative à la demande de ce fonctionnaire de participer à une session de formation à Bangkok, conformément à une décision prise par le directeur. Ce dernier a alors de nouveau changé de version, en déclarant qu'il avait expliqué au requérant qu'il n'était pas possible que le fonctionnaire en question participe à cette session et qu'il s'était attendu à ce que le requérant règle la question; il a ajouté qu'il était «très étrange» que l'intéressé lui ait téléphoné à Chicago.

e) La dernière allégation était que le requérant avait tenté, la veille de la «session de formation aux questions relatives aux femmes et à l'égalité entre les sexes», d'annuler cette session. Le requérant a expliqué qu'une session de «renforcement de l'esprit d'équipe» avait été organisée pour le Bureau de Manille, du 27 au 30 septembre 1995; comme les fonds prévus au budget étaient insuffisants, cette session avait été combinée avec la session de formation aux «questions relatives aux femmes et à l'égalité entre les sexes»; et, lorsqu'il a été soudainement proposé d'utiliser les fonds de la session de formation pour compenser l'insuffisance de financement pour la session de renforcement de l'esprit d'équipe, il en a informé le Bureau régional. Le directeur ayant persisté dans cette accusation, le requérant a fait remarquer, de surcroît, que le Bureau de Manille était largement subventionné par des fonds en principe destinés à l'ensemble de la région Asie.

21. Les conclusions du Directeur général et leurs motifs, tels qu'ils sont exposés dans la lettre du 19 juin 1998, peuvent se résumer comme suit :

a) Le Directeur général a fait deux observations générales. Il a d'abord relevé que «les allégations sur lesquelles sont basées l'initiative [du directeur] ne peuvent pas être considérées comme justifiant une procédure disciplinaire» et que «même si [dans la note pour le dossier le directeur] fait des déclarations générales d'une certaine gravité, aucune des raisons qu'il fournit à l'appui de ces déclarations ne suffit à expliquer leur gravité». De plus, avant d'examiner la question sur le fond, il a souligné que, «selon le Bureau régional, depuis le début ... les relations entre les deux [intéressés] ... avaient été mauvaises. Cette situation ...

était de notoriété publique; les deux [intéressés] ... étaient intervenus auprès du fonctionnaire qui était alors directeur adjoint du Bureau régional». Jamais au cours de la procédure l'on n'avait indiqué, ni au Tribunal ni au requérant, quelles étaient les informations que le Bureau régional avait fournies au Directeur général et quelles avaient été les déclarations du directeur au Bureau régional (mis à part ses observations sur l'évaluation du travail du requérant).

b) Il a conclu que «l'incident de loin le plus sérieux était les remarques faites [par le directeur pendant la conférence] devant les mandants de l'Organisation... Le Directeur général a donné pour instructions au Département du personnel de porter la question à l'attention [du directeur] et de lui rappeler quel est le comportement que l'on attend d'un fonctionnaire international».

c) S'agissant des trois allégations examinées plus haut au considérant 20, sous a), b) et c), il a estimé que les déclarations du directeur, «dans sa note pour le dossier, étaient manifestement infondées», qu'«aucune mesure n'avait été prise ou n'aurait pu être prise sur cette base»; et qu'il avait de toute façon «décidé d'attirer l'attention du directeur sur la nécessité d'être plus précis dans la relation des faits et sur les procédures à suivre pour la gestion du personnel». Il a également déclaré -- à tort -- que le Bureau régional, après avoir entendu le requérant, avait décidé qu'aucune mesure n'était justifiée : en fait, le Bureau régional n'a jamais communiqué une telle décision au requérant.

d) Le Directeur général a conclu que les allégations examinées au considérant 20, sous d) et e), «n'étaient pas totalement sans fondement». Bien qu'ayant pris note du fait que le directeur avait «rectifié» son allégation en ne prétendant plus que le requérant avait encouragé le fonctionnaire mentionné ci-dessus à se rendre à Bangkok, il n'en a pas moins considéré que les circonstances, étant donné ses relations avec le requérant, l'avaient sans doute conduit à percevoir l'existence d'un tel encouragement. Pour parvenir à cette conclusion, le Directeur général s'est basé sur une information du Bureau régional -- qui n'avait pas été communiquée auparavant au requérant -- selon laquelle ce dernier avait continué à exercer des pressions en faveur de l'inscription du fonctionnaire en question sur la liste des participants à la session, et ce, même après le début de ladite session. Quant à l'allégation de tentative d'annulation de la session de formation, le Directeur général a explicitement déclaré qu'en tant que fonctionnaire responsable du suivi des questions financières, le requérant était «qualifié pour soulever des objections quant à l'utilisation de fonds dont l'affectation était très spécifique»; il a néanmoins été d'avis que le requérant, au lieu d'informer le Bureau régional, aurait dû discuter de la question avec le directeur et trouver avec lui le moyen de régler le problème.

e) Enfin, le Directeur général a fait observer que, selon le Bureau régional, la lettre du coordonnateur résident venait confirmer plusieurs de ses interventions antérieures; que son opinion était basée sur les initiatives qu'il avait prises et sur son expérience du travail avec le requérant; et que les discussions qu'il admet avoir eues avec le directeur concernaient les «difficultés» que ce dernier rencontrait dans sa «relation» avec le requérant. Ces discussions étaient normales entre collègues du système des Nations Unies; le directeur n'était pas allé au-delà d'une simple demande de conseil et il n'avait pas incité le coordonnateur résident à intervenir auprès du Bureau régional. Il a conclu que le directeur n'était pas «à l'origine» de cette lettre et qu'à cet égard il n'y avait donc pas eu de traitement inéquitable.

22. Le Directeur général n'a pas fourni au requérant de copie de la communication qu'il avait adressée au directeur; quant à l'OIT, elle ne dit pas qu'une quelconque communication ait été adressée au coordonnateur en réponse à sa lettre du 5 septembre 1996.

23. Le requérant considère que :

a) le directeur, dans ses relations avec lui, n'a respecté ni les dispositions du Statut du personnel ni celles de son contrat d'engagement, et qu'il l'a soumis à un traitement inéquitable et injustifiable;

b) le directeur a violé les articles 1.1 et 1.4 du Statut du personnel en s'entretenant de sa conduite et de son comportement avec une personne extérieure à l'affaire, à savoir le coordonnateur résident, et en incitant ce dernier à écrire une lettre au Directeur régional afin de critiquer son comportement professionnel et de porter atteinte à sa réputation;

c) le directeur l'a à plusieurs reprises agressé par des propos racistes;

d) le Directeur général, enfreignant l'article 13.2 du Statut du personnel, n'a pas examiné comme il le fallait les questions soulevées dans la réclamation qu'il avait reçue du requérant et a par conséquent pris des décisions erronées à leur sujet;

e) en n'examinant pas sa réclamation avec diligence, le Directeur général a aggravé le tort qu'il a subi, y compris les dommages à sa santé;

f) de ce fait, il a souffert de torts professionnels, moraux et matériels, y compris de problèmes de santé, et a dû payer les frais d'un traitement médical;

g) les termes de son engagement et le Statut du personnel n'ont pas été respectés, et il demande à ce titre 124 000 dollars des Etats-Unis -- dont 100 000 dollars pour tort professionnel, moral et matériel, 15 000 dollars pour rembourser ses frais médicaux et 9 000 dollars de dépens.

Sur la recevabilité

24. L'OIT affirme que les demandes e), f) et g) sont irrecevables, car elles ne figuraient pas dans la réclamation interne; que le requérant est forclos à les présenter car, en acceptant les termes de la lettre du 21 avril 1997, il a reconnu que les paiements décidés pour sa cessation de service représentaient le règlement de l'ensemble de ses droits et réclamations au titre du Statut du personnel, y compris les demandes e), f) et g); et que les demandes a), b) et c) sont irrecevables parce qu'elles consistent à solliciter du Tribunal qu'il statue sur des points non soulevés dans la réclamation interne et parce qu'elles «n'ont pas d'objet dans la mesure où elles cherchent à tenir l'Organisation pour responsable d'actes commis par le directeur, qui ont été officiellement condamnés dans la réponse du Directeur général».

25. Dans sa réclamation interne, le requérant a déclaré que certaines de ses lettres précédentes devraient elles aussi être considérées comme faisant partie de sa réclamation. Le grief a) figurait expressément dans cette réclamation. Les griefs b) et c) ne constituent pas seulement des exemples particuliers du traitement inéquitable allégué dans le grief a) : ils sont eux aussi expressément mentionnés dans les lettres du requérant datées des 4 octobre, 21 octobre et 4 novembre 1996. Le requérant se plaint en outre du fait que le Directeur général n'ait pas condamné certains des actes contestés du directeur et qu'il n'ait pris aucune mesure appropriée en ce qui concerne ceux qu'il a effectivement condamnés. S'agissant de l'argument de forclusion, le Tribunal rappelle que, même après le 21 avril 1997, l'OIT avait demandé au requérant de donner son point de vue sur les observations du directeur; et, lorsque le requérant s'est inquiété du retard apporté à la décision du Directeur général, l'Organisation a répondu que cette décision lui serait bientôt communiquée. Tout au long de l'affaire, l'OIT a agi en considérant que la résiliation d'engagement par accord mutuel n'avait pas d'effet sur les droits du requérant en ce qui concerne sa réclamation interne. Le Tribunal estime que les griefs a) et c) sont recevables.

26. Le grief d) ne soulève pas d'objection. Le Tribunal considère que les griefs e) et f), ainsi que la demande g) (dans la mesure où ils sont liés aux torts professionnel, moral et matériel résultant des faits invoqués dans les griefs a) à d)) sont recevables, mais pas dans la mesure où ils concernent les problèmes de santé et de traitement médical du requérant, car cet aspect n'était pas inclus dans la réclamation interne.

Sur le fond

27. L'OIT n'a pas essayé de justifier les graves allégations générales du directeur. Le Directeur général a conclu que, sur les cinq allégations spécifiques, les trois plus graves -- celles qui impliquent une faute, quelle qu'en soit la forme -- étaient sans fondement. De plus, il a été prouvé que le directeur avait fait des remarques à caractère raciste. Pourtant le Directeur général n'en a pas conclu que le directeur avait soumis le requérant à un traitement inéquitable ou injustifiable incompatible avec les termes de son contrat d'engagement ou avec le Statut du personnel et il n'a pas non plus pris de mesures disciplinaires contre le directeur. Bien que, dans sa réponse, l'OIT souligne «l'extraordinaire gravité de l'action prise, à savoir des reproches officiels à un supérieur en face de son subordonné», le Directeur général n'a en fait ni ordonné que de tels reproches soient faits ni même donné au requérant la satisfaction de recevoir une copie de la communication envoyée au directeur.

28. Qui plus est, le Directeur général n'a pas tenu compte de certains faits en concluant que les deux autres

allégations n'étaient pas entièrement dépourvues de fondement, s'appuyant pour ce faire sur les nouvelles positions adoptées par le directeur, alors qu'il était manifeste que les allégations originales -- à savoir que le requérant avait encouragé un fonctionnaire à effectuer un déplacement pour une réunion d'information et qu'il avait essayé d'annuler la session de formation aux questions relatives aux femmes et à l'égalité entre les sexes -- étaient toutes les deux en contradiction avec les faits.

29. Ainsi, les cinq allégations figurant dans la lettre du directeur datée du 30 août 1996 sont toutes fausses. Si la note pour le dossier a été préparée le 3 octobre 1995 -- comme l'affirme le directeur -- à un moment où les événements étaient encore relativement récents et donc facilement mémorisables, il est très improbable qu'il se soit trompé dans l'ensemble de ses allégations. Le Tribunal en conclut que soit il a fait de fausses allégations (délibérément ou par imprudence), soit la note a été préparée nettement plus tard, à un moment où ses souvenirs s'étaient déjà estompés. Le fait que les observations portées par le directeur sur le rapport d'évaluation du requérant ne fassent même pas une quelconque allusion à l'une ou l'autre de ces cinq allégations tend à confirmer les dires du requérant selon lesquels la note a été préparée beaucoup plus tard.

30. Les conclusions du Directeur général relatives à la lettre du coordonnateur résident sont entachées de graves irrégularités et ce, à plusieurs égards. Il n'existe pas de preuve qu'il ait effectué de quelconques interventions antérieures et, même s'il y en avait, elles n'ont pas été communiquées au requérant. Le Directeur général n'a pas pris en considération le fait que, si le directeur éprouvait des «difficultés» dans sa relation avec le requérant, cela pouvait être entièrement dû à son propre comportement. Bien que le Directeur général se soit référé aux «discussions» qu'a pu avoir le directeur dans l'unique but de demander «conseil» au coordonnateur, il ressort clairement de la déclaration du directeur qu'il s'est plaint auprès du coordonnateur et que celui-ci a cherché à obtenir une «confirmation indépendante» auprès des collègues du requérant. Le Directeur général a omis de tenir compte du fait que le directeur n'a informé de ses griefs ni ses supérieurs ni le requérant. En pareilles circonstances, il est clair que si le directeur ne s'était pas plaint au coordonnateur ce dernier n'aurait pas écrit au Bureau régional; et même si le directeur ne lui a pas directement demandé d'écrire cette lettre, il savait à coup sûr que le coordonnateur allait sans doute faire part de ses griefs au Bureau régional. Il n'était par conséquent pas raisonnable du tout de conclure que ce qui s'était passé entre le directeur et le coordonnateur était normal de la part de collègues travaillant pour le système des Nations Unies.

31. Avec sa duplique du 25 mars 1999, l'OIT a produit un mémorandum de la même date que l'ancien directeur du Bureau de Manille a adressé au conseiller juridique, dans lequel il formulait de nouvelles allégations sur le comportement du requérant en 1994. Cela n'a jamais été porté à la connaissance du requérant. Ce dernier a présenté une autre déclaration en relation avec ce mémorandum. Etant donné que ni l'un ni l'autre de ces documents n'ont quelque chose à voir avec les questions sur lesquelles il doit statuer, le Tribunal n'en tiendra pas compte.

32. Une organisation internationale est responsable des torts matériels et moraux résultant du préjudice causé à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de celui-ci (agissant dans le cadre de ses fonctions et non en tant que personne privée), lorsque ledit membre du personnel subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle (voir le jugement 1609, affaires Souza et consorts, au considérant 16), et lorsqu'il fait l'objet de représailles après s'être plaint d'être traité de façon injuste (voir le jugement 1376, affaire Mussnig, aux considérants 16 et 19). Tout membre du personnel a droit à ce que l'organisation défende sa réputation lorsque l'un de ses supérieurs hiérarchiques a porté de fausses allégations contre lui, et il a droit à la réparation du tort subi (voir le jugement 1340, affaire Vollering No 3, aux considérants 13 et 14; voir également le jugement 1344, affaire Angius No 2, au considérant 19). Lorsqu'une tierce partie profère de fausses allégations à l'encontre d'un membre du personnel, l'organisation doit faire savoir qu'elle considère ces allégations comme sans fondement (voir le jugement 1376, au considérant 16).

33. Le Tribunal considère que le directeur a utilisé des expressions racistes à l'égard du requérant, qu'il a présenté de fausses allégations contre lui à ses supérieurs sans s'être aucunement excusé par la suite, et qu'il a discuté du comportement du requérant avec une personne étrangère au Bureau -- le coordonnateur résident -- dans le but que cette dernière (ou en sachant qu'il était très probable que celle-ci) rapporte ces allégations au Bureau régional. Les dispositions prises par l'OIT à l'égard du directeur ne protègent pas suffisamment la réputation du requérant ni ne réparent convenablement l'atteinte qui a été portée à sa dignité personnelle et professionnelle. De plus, l'OIT n'a pris aucune mesure pour informer le

coordonnateur que ses allégations n'étaient pas fondées, et elle n'a donc pas protégé la réputation de l'intéressé. Il en résulte que l'Organisation est tenue d'indemniser le requérant pour le tort moral qu'il a subi.

Par ces motifs,

DECIDE :

- 1. L'OIT versera au requérant la somme de 20 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts.**
- 2. Elle lui paiera 2 000 dollars à titre de dépens.**

Ainsi jugé, le 14 mai 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 1999.

(Signé)

**Michel Gentot
Mella Carroll
Mark Fernando**

Catherine Comtet