

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. G. M. S. le 9 novembre 2006, la réponse de l'OIT du 23 avril 2007, la réplique du requérant du 6 juillet et la duplique de l'Organisation du 10 septembre 2007;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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 britannique né en 1948, est un ancien fonctionnaire du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT. Il est entré au service du BIT en 1975 et a quitté son service le 31 mars 2006, après avoir démissionné. Des faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 2370, 2371 et 2518. Au moment des faits, le requérant occupait le poste de directeur du Programme focal sur la sécurité socio économique.

Il y a lieu de rappeler qu'en novembre 2001 l'une des subordonnées du requérant a présenté une plainte pour harcèlement moral à l'encontre du requérant. La question a fait l'objet d'une enquête de la part de la médiatrice en fonction à l'époque, qui a conclu que certaines des allégations de la subordonnée étaient fondées. Après que la médiatrice eut communiqué son rapport à un certain nombre de destinataires non autorisés, le requérant a engagé une procédure qui a abouti à sa première requête devant le Tribunal. Dans son jugement 2371, prononcé le 14 juillet 2004, celui-ci lui a accordé des dommages intérêts et les dépens au motif que la divulgation non autorisée des accusations portées contre lui ainsi que l'insuffisance des mesures prises par l'Organisation pour défendre sa réputation lui avaient causé un préjudice moral.

Le requérant et la subordonnée n'étant pas parvenus à un accord sur la base des recommandations non contraignantes de la médiatrice, le litige n'a pas été résolu à ce stade. Par la suite, la subordonnée a soumis sa plainte au Comité paritaire qui a estimé qu'il ne disposait pas d'éléments suffisants pour conclure à du harcèlement mais que le requérant, en se conduisant comme il l'avait fait, avait manqué à son devoir de traiter ses collègues avec dignité et de leur éviter un tort inutile. Se fondant sur la conclusion du Comité paritaire selon laquelle la conduite du requérant ne constituait pas du harcèlement, le Directeur général a décidé de rejeter la plainte. Dans le jugement 2370, également prononcé le 14 juillet 2004, le Tribunal a annulé cette décision au motif que les conclusions du Comité paritaire sur lesquelles elle reposait étaient viciées. Il a renvoyé l'affaire devant l'Organisation pour qu'une nouvelle décision soit prise, tout en évoquant la possibilité d'un règlement à l'amiable entre les parties. Entre-temps, le 31 mai 2003, la subordonnée avait quitté le BIT.

Au cours des mois qui ont suivi, le conseil du requérant s'est enquis à plusieurs reprises des mesures qui étaient prises pour exécuter le jugement 2370. Plus particulièrement, il a demandé l'assurance que, dans l'hypothèse où un règlement à l'amiable interviendrait, il ne serait pas admis que son client avait eu une conduite inappropriée. Il a également attiré l'attention du Bureau sur des articles parus dans la presse brésilienne selon lesquels l'ancienne subordonnée du requérant avait gagné son affaire de harcèlement moral et sur un courriel adressé par des amis de l'ancienne subordonnée aux membres du Comité consultatif international destiné à orienter le programme dirigé par le requérant, courriels dans lesquels ce dernier était accusé de harcèlement. Le conseil a demandé instamment au Bureau de prendre de toute urgence des mesures pour mettre fin à cette «campagne de dénigrement» qui, à son avis, avait manifestement été lancée à l'instigation de l'ancienne subordonnée.

Dans une lettre datée du 14 mars 2005, le conseil du requérant a de nouveau fait part de ses préoccupations. Il a également protesté contre le fait que le Bureau n'avait pas répondu aux diverses demandes présentées par son client pour qu'un poste vacant au sein du programme qu'il dirigeait soit pourvu. Le conseiller juridique de l'époque lui a

répondu, dans une lettre du 18 mai 2005, que le Bureau n'avait ni le devoir ni l'obligation de tenir le requérant informé des mesures qu'il prenait pour exécuter le jugement 2370. Toutefois, il l'assurait que, si la question de la protection des droits du requérant se posait à cette occasion, «le Bureau prendrait les mesures appropriées». Il ajoutait qu'il avait été rappelé à l'ancienne subordonnée du requérant qu'elle était soumise à une obligation de confidentialité en sa qualité d'ancienne fonctionnaire du BIT. S'agissant du poste vacant non pourvu au sein du programme dirigé par le requérant, le conseiller juridique renvoyait à un échange de correspondance antérieur avec le requérant, qui, à son avis, «expliquait clairement la situation».

Le 11 juillet 2005, le requérant a soumis une réclamation au directeur du Département du développement des ressources humaines dans laquelle il accusait le Bureau de ne pas respecter sa dignité dans l'affaire non réglée concernant la plainte pour harcèlement, de ne pas le protéger contre la campagne de dénigrement lancée par son ancienne subordonnée et les amis de cette dernière, de priver de manière injustifiée le programme qu'il dirigeait de certaines ressources, d'engager une évaluation inéquitable et préjudiciable de ce programme et de le rétrograder de fait en nommant un directeur d'un nouveau département de la sécurité sociale dont relevait ledit programme. Le Bureau a rejeté cette réclamation aux termes d'une décision du 28 septembre 2005. Le 26 octobre, le requérant a saisi la Commission consultative paritaire de recours.

Dans l'intervalle, le 4 avril 2005, l'ancienne subordonnée du requérant avait introduit un recours en exécution du jugement 2370, dans lequel elle réclamait environ 530 000 dollars des Etats Unis à titre de réparation pour divers motifs. Dans le jugement 2518, prononcé le 1<sup>er</sup> février 2006, le Tribunal a ordonné à l'OIT de soumettre sans tarder sa demande de réparation à un comité paritaire reconstitué et de lui faire simultanément une offre de règlement de bonne foi. Le Tribunal a accordé à l'intéressée 10 000 francs suisses au titre du préjudice moral subi.

A la suite du prononcé de ce jugement, le conseil du requérant a demandé à la nouvelle conseillère juridique du BIT, par des courriels datés du 7 février et du 1<sup>er</sup> mai 2006, à être informé des mesures prises pour exécuter ledit jugement. Il soulignait que, si la procédure devant le Comité paritaire devait être reprise, les droits du requérant en tant que partie à cette procédure devraient être respectés. Le 10 mai, la conseillère juridique a fait savoir que le Comité paritaire était en voie de reconstitution.

Le 13 juin 2006, la Commission consultative paritaire de recours a rendu son rapport sur la réclamation du requérant. Elle estimait que le Bureau aurait dû répondre à ses demandes d'information et lui donner l'assurance que, dans l'hypothèse où un règlement à l'amiable interviendrait, il ne serait pas admis qu'il avait eu une conduite inappropriée. Elle n'a trouvé aucune raison plausible expliquant le retard dans l'exécution du jugement 2370. S'agissant de l'allégation selon laquelle le requérant n'avait pas été protégé contre une campagne de dénigrement, la Commission a estimé qu'en ne faisant pas savoir qu'il considérait comme infondées les allégations portées contre l'intéressé, le Bureau avait manqué à son devoir de traiter ce dernier avec considération et équité. Toutefois, elle a été d'avis que le Bureau n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en décidant des ressources qu'il y avait lieu d'allouer au programme dirigé par le requérant et que les allégations de ce dernier concernant l'évaluation de ce programme étaient dénuées de fondement. S'agissant de la nomination du directeur du nouveau Département de la sécurité sociale, la Commission a estimé que le requérant n'avait pas démontré que cette décision, qui avait un caractère discrétionnaire, était en quoi que ce soit abusive. Elle a recommandé que le Bureau accorde au requérant des dommages intérêts d'un montant de 30 000 francs suisses «par analogie avec le jugement n° 2518», compte tenu du désarroi que lui avait causé l'inaction de l'Organisation à la suite du prononcé du jugement 2370 et du fait que celle-ci n'avait pas répondu à ses diverses demandes concernant les allégations formulées contre lui.

Par un courriel du 22 juin 2006, la conseillère juridique a informé le conseil du requérant que, suite au jugement 2528, un règlement à l'amiable était intervenu avec l'ancienne subordonnée et que, de ce fait, il n'y avait pas lieu de renvoyer sa plainte pour harcèlement devant un comité paritaire reconstitué. Elle l'assurait que l'accord ainsi conclu ne faisait pas référence au requérant.

Par une lettre datée du 14 août 2006, qui constitue la décision attaquée en l'espèce, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration a communiqué au requérant la décision définitive du Directeur général concernant sa réclamation. Les conclusions et les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours concernant ses premier et second moyens ont été rejetées. Quant à la recommandation tendant à l'octroi de dommages intérêts, le Bureau considérait qu'elle était inappropriée. La directrice exécutive notait que le BIT avait bien répondu à plusieurs des demandes d'information du requérant et que tant celui-ci que son conseil avaient

rencontré des représentants du Bureau pendant la période en question. S'agissant de l'allégation selon laquelle le BIT n'avait pas protégé le requérant contre une campagne de dénigrement, la directrice expliquait que, le bien fondé des allégations formulées n'ayant pas été définitivement établi à l'issue d'une procédure contradictoire, le Bureau estimait qu'il ne pouvait adopter une position officielle ni intervenir d'aucune autre manière. En effet, il ne pouvait pas s'appuyer sur des faits objectifs pour protéger la dignité d'une partie au détriment de l'autre. Par ailleurs, le Directeur général pensait, comme la Commission, que les allégations du requérant concernant le fait que le programme qu'il dirigeait avait été privé de ressources, l'évaluation de ce programme et sa rétrogradation de fait étaient sans fondement.

B. Le requérant soutient que le BIT a manqué à son devoir d'agir avec considération et de protéger sa dignité ainsi que sa réputation. A la suite du prononcé du jugement 2370, le Bureau a eu recours pendant deux ans à des tactiques d'obstruction et d'atermoiement qui ont empêché de régler le litige lié à la plainte pour harcèlement et le BIT a ignoré son souhait légitime de voir son nom blanchi par le biais d'une procédure garantissant le respect des droits de la défense. Le requérant estime que le Bureau aurait dû le tenir informé de l'avancement des négociations menées en vue de trouver un accord et, au cas où ces négociations échoueraient, prendre des mesures pour réunir le Comité paritaire dans des délais raisonnables. Il aurait également dû lui donner l'assurance qu'il réclamait quant à la teneur de l'accord qui serait éventuellement conclu avec la subordonnée. De même, le requérant fait valoir que, sans prendre position sur le bien fondé des allégations formulées contre lui, le Bureau aurait pu au moins publier des déclarations indiquant que l'affaire n'avait pas été jugée au fond, ce qui aurait grandement contribué à atténuer les dommages causés à sa réputation.

D'après le requérant, ses conditions de travail ont commencé à se détériorer peu après que la plainte pour harcèlement eut été déposée. En particulier, affirme-t-il, après avoir privé le programme qu'il dirigeait des ressources dont il avait besoin pour atteindre ses objectifs, le Bureau a procédé à une évaluation inéquitable et préjudiciable de ce programme dans laquelle il n'a pas pris en compte l'incidence du manque de personnel dont il était lui-même à l'origine. Le requérant ajoute que le Bureau a diffusé un projet de rapport sur l'évaluation avant qu'il formule ses observations. Peu après, il a nommé un directeur pour le nouveau Département de la sécurité sociale, le privant ainsi de l'autorité nécessaire pour gérer le personnel du programme. Bien qu'il ait été prévu de clôturer ce programme à la fin de l'année 2005, le BIT n'a fait aucun effort pour discuter avec lui de son avenir au sein de l'Organisation ni pour lui offrir un travail du même niveau que celui qui avait été le sien en tant que directeur de programme.

Le requérant soutient en outre que la décision attaquée n'a pas été correctement motivée. En particulier, il fait observer que le Bureau n'a pas expliqué pourquoi le montant de la réparation recommandée par la Commission consultative paritaire de recours avait été considéré comme inapproprié. Il n'a pas davantage expliqué pourquoi il a écarté la conclusion de la Commission selon laquelle le retard pris par l'Organisation pour exécuter le jugement 2370 avait porté atteinte à ses intérêts et à ses espoirs légitimes. Par ailleurs, la directrice exécutive a longuement cité les conclusions auxquelles la Commission était parvenue dans le cadre d'un autre recours qu'il avait formé en janvier 2006 et dans lequel il contestait la proportionnalité de la mesure disciplinaire qu'il était envisagé de lui infliger. Le requérant considère qu'une procédure régulière exigerait que la décision qu'il attaque en l'espèce ne soit pas motivée par des références à des questions sur lesquelles reposait la mesure disciplinaire envisagée car ces questions n'ont pas été soulevées dans la procédure de recours interne qui a abouti à la présente requête.

Enfin, le requérant souligne que, alors qu'il n'a jamais été reconnu coupable de harcèlement, il a été traité comme si tel avait été le cas, ce qui a eu un effet dévastateur sur sa santé. Il a été obligé de prendre des congés de maladie pendant une bonne partie de l'année 2005 et jusqu'en 2006, et certains de ses symptômes subsistent à ce jour.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que celle du 28 septembre 2005 aux termes de laquelle la directrice du Département du développement des ressources humaines a rejeté sa réclamation. En outre, il lui demande d'ordonner à l'OIT de prendre les mesures appropriées pour le protéger contre les déclarations diffamatoires qui laissent entendre qu'il a été reconnu coupable de harcèlement; il s'agirait par exemple de publier une communication officielle indiquant que le bien fondé de la plainte de son ancienne subordonnée n'a jamais été établi, de demander officiellement aux organes de presse de s'abstenir de publier de telles déclarations et de lui fournir toute l'aide dont il pourrait avoir besoin pour entreprendre contre son ancienne subordonnée et/ou des tiers une action en justice en rapport avec ces déclarations, notamment en permettant à des fonctionnaires du BIT de comparaître comme témoins. En outre, il réclame des dommages intérêts pour tort moral en raison des souffrances physiques et psychologiques subies et du fait qu'il a été porté atteinte à sa réputation. Il sollicite également l'octroi de 20 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soulève plusieurs objections à la recevabilité. Elle soutient que le Tribunal n'est pas compétent pour prononcer des injonctions à son encontre. Dans la mesure où les conclusions du requérant se réfèrent à la procédure disciplinaire qui a fait l'objet d'un recours séparé, elles sont irrecevables puisque l'intéressé n'a pas contesté dans les délais requis la décision définitive du Directeur général sur ce recours. En outre, dans la mesure où elles ont trait à des questions déjà tranchées dans le jugement 2371, ces conclusions se heurtent au principe de l'autorité de la chose jugée et, dans la mesure où elles visent à contester les jugements 2370 et 2518, elles se heurtent au principe de l'effet relatif des jugements.

Sur le fond, l'OIT nie que le requérant n'ait pas été tenu au courant des mesures qu'elle a prises à la suite du prononcé du jugement 2518. Elle fait observer que, dix jours à peine après le prononcé de ce jugement, l'intéressé et son conseil ont rencontré la conseillère juridique du BIT et que celle-ci a adressé plusieurs courriels au requérant en mai 2006 au sujet de la reconvoque du Comité paritaire. De plus, le conseil du requérant a été informé qu'un accord de règlement, qui ne faisait pas référence à son client et dans lequel l'ancienne subordonnée de celui-ci s'était engagée à respecter son obligation de confidentialité, avait été signé.

S'agissant de l'allégation selon laquelle elle n'a pas protégé le requérant contre une campagne de dénigrement, l'Organisation fait observer que cela ne peut concerner que les publications parues ou les déclarations faites après le 14 juillet 2004 puisque le requérant a présenté la même conclusion dans le cadre de sa première requête et que le Tribunal s'est prononcé sur ce point dans le jugement 2371. La défenderesse note que le courriel adressé aux membres du Comité consultatif international l'a été en réponse aux déclarations que le requérant lui-même avait faites dans la presse brésilienne et mentionnait expressément le jugement 2370, comme c'était le cas de deux des articles de presse auxquels se réfère le requérant. Celui-ci a reçu par écrit l'assurance que l'on avait rappelé à son ancienne subordonnée son obligation de confidentialité et que le Bureau prendrait les mesures appropriées pour protéger ses droits si le besoin s'en faisait sentir au cours des négociations en vue d'un règlement à l'amiable. Or il a choisi de ne pas en tenir compte. Conformément à sa pratique, le BIT s'est abstenu de faire des déclarations publiques sur les questions soulevées dans les jugements du Tribunal.

D'après la défenderesse, les décisions concernant la dotation en personnel du programme dirigé par le requérant ont été prises en raison de contraintes budgétaires, uniquement sur la base de critères appropriés et conformément aux règles en vigueur. L'évaluation de ce programme a été menée de manière indépendante par l'Unité d'évaluation du Bureau. Les évaluateurs ont obtenu des renseignements auprès du requérant ainsi que d'autres membres du personnel travaillant au sein du programme et l'intéressé a eu la possibilité de faire part de ses commentaires sur l'évaluation. L'Organisation souligne également qu'à la suite de la nomination du directeur du nouveau Département de la sécurité sociale, le poste du requérant, son titre et ses relations hiérarchiques sont restés inchangés, ce qui a été confirmé dans une note adressée le 11 juillet 2005 à tout le personnel du Département.

L'OIT conteste être à l'origine d'une quelconque détérioration de la santé du requérant ou bien de sa réputation personnelle ou professionnelle. A cet égard, elle relève que l'intéressé continue de mener une vie professionnelle très active et que, peu après sa démission, il a été en mesure d'effectuer de nombreux voyages.

La défenderesse considère que le Directeur général a suffisamment motivé sa décision de rejeter en partie les recommandations de la Commission consultative paritaire de recours et que la référence qu'il faisait à la procédure disciplinaire engagée contre le requérant était à la fois appropriée et justifiée. En effet, les instructions et les conclusions officielles concernant la conduite d'un fonctionnaire sont consignées dans le dossier personnel de ce fonctionnaire et continuent d'être prises en compte dans les décisions concernant les rapports entre l'Organisation et le fonctionnaire.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il dénonce les tentatives faites par l'Organisation de s'appuyer sur des points soulevés dans le cadre d'une «procédure disciplinaire avortée» qu'il insiste pour présenter comme étant sans aucun rapport avec l'affaire en cause.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position tant sur la recevabilité que sur le fond de la requête. Elle soutient qu'au moment de rendre la décision attaquée du 14 août 2006, le Directeur général était pleinement fondé à prendre en compte tous les éléments pertinents, y compris la procédure disciplinaire dont le requérant faisait l'objet.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du BIT. Son engagement s'est terminé le 31 mars 2006, date à laquelle sa démission a pris effet.
  2. Les antécédents de la requête sont exposés dans les jugements 2370 et 2371, tous deux prononcés le 14 juillet 2004. En résumé, l'une des subordonnées du requérant a soumis une plainte à la médiatrice, alléguant que le requérant l'avait soumise à un harcèlement moral. Le rapport de la médiatrice, qui était défavorable au requérant sur un certain nombre de points, a été communiqué à des personnes qui n'avaient pas vocation à en prendre connaissance. Le Tribunal a alloué au requérant 30 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi, en raison notamment de la publication de déclarations qui avaient un caractère diffamatoire à son égard (voir le jugement 2371).
  3. La médiatrice n'ayant pas réussi à régler le différend à l'origine de la plainte portée contre le requérant, le Comité paritaire a été saisi. Ce comité a été d'avis qu'il ne disposait pas d'«éléments suffisants» pour conclure que la conduite du requérant constituait un harcèlement et le Directeur général a rejeté les demandes de la subordonnée. Celle-ci a alors saisi le Tribunal qui, dans son jugement 2370, a considéré que le Comité paritaire n'avait pas pris en compte tous les faits pour aboutir à sa conclusion. Il a donc ordonné que, à moins qu'un règlement à l'amiable n'intervienne, l'affaire devait être renvoyée devant l'Organisation et soumise de nouveau au Comité paritaire. A ce moment-là, la subordonnée n'était plus fonctionnaire du BIT.
  4. Dans les faits, aucune mesure n'a été prise pour reconstituer le Comité paritaire jusqu'à ce que le Tribunal ordonne l'exécution de sa décision dans le jugement 2518 prononcé le 1<sup>er</sup> février 2006. Par ailleurs, le Tribunal a accordé à l'ancienne subordonnée du requérant 10 000 francs suisses au titre du préjudice moral subi.
  5. Le conseil du requérant a pris contact avec le Bureau peu après le prononcé des jugements 2370 et 2371 pour s'informer de la nature des mesures d'exécution et a sollicité l'assurance que, dans l'hypothèse où un règlement à l'amiable interviendrait, il ne serait pas admis que son client avait eu une conduite inappropriée. Par la suite, dans une lettre du 26 août 2004, le conseil a attiré l'attention sur certains articles qui indiquaient, entre autres, que l'ancienne subordonnée du requérant avait gagné son affaire de harcèlement moral et donnaient des détails sur certaines des demandes qu'elle avait formulées au cours de la procédure ayant abouti au jugement 2370. A cette époque, un autre article désignant nommément le requérant fut publié. Les articles en question ne faisaient pas clairement ressortir qu'il n'avait pas été statué sur les demandes de l'ancienne subordonnée du requérant et qu'il n'avait pas été établi que ce dernier l'avait harcelée. Selon le conseil, il ne faisait aucun doute que ces articles avaient été écrits à l'instigation de l'ancienne subordonnée de son client et il a demandé au Bureau de «prendre de toute urgence des mesures pour [la] rappeler à l'ordre». Cette lettre est restée sans réponse.
  6. Le conseil du requérant et le Bureau ont continué leur échange de correspondance entre août 2004 et juillet 2005 et, même si certaines réponses ont été fournies, elles ne contenaient pas d'informations sur le traitement de la plainte déposée contre le requérant par son ancienne subordonnée; au demeurant, il était précisé dans une lettre datée du 18 mai 2005 que «le Bureau n'avait ni le devoir ni l'obligation de tenir [le requérant] informé des mesures qu'il prenait dans le cadre de l'exécution d'un jugement concernant l'OIT». Dans la même lettre, il était dit :  
  
«si la question de la protection des droits [du requérant] se posait [...], ce qui n'a pas été le cas à ce jour, soyez certain que le Bureau prendrait les mesures appropriées».
- Toutefois, le requérant n'a pas obtenu l'assurance, qu'il avait demandée dès juillet 2004, que le Bureau ne reconnaîtrait pas que sa conduite avait été inappropriée.
7. Il était également dit dans la lettre datée du 18 mai 2005 que «le Bureau n'a pas manqué de rappeler à [l'ancienne subordonnée du requérant] qu'en sa qualité d'ancienne fonctionnaire elle avait une obligation de confidentialité concernant toutes les questions relatives à ses demandes et à tout accord de règlement conclu à leur sujet». Or, à aucun moment, le Bureau n'a pris de mesure pour faire savoir clairement, que ce soit à l'intérieur du Bureau ou à d'autres personnes informées des éléments du dossier de l'ancienne subordonnée, qu'aucune décision judiciaire ou autre concluant que le requérant avait harcelé son ancienne subordonnée n'avait été prise.
  8. Le 9 juillet 2005, le requérant a déposé une réclamation auprès du Bureau, se plaignant de ce que :
    - a) sa dignité et sa réputation professionnelle n'avaient pas été respectées dans le cadre du traitement de la

plainte pour harcèlement soumise par son ancienne subordonnée;

- b) il n'avait pas été protégé contre une campagne de dénigrement prenant la forme d'articles de presse, de lettres et de courriels;
- c) le programme qu'il dirigeait avait été privé de ressources de manière inappropriée et discriminatoire;
- d) ce programme avait fait l'objet d'une évaluation inéquitable et préjudiciable; et
- e) il avait été rétrogradé de fait.

Le 28 septembre 2005, le Bureau a rejeté cette réclamation qui a ultérieurement fait l'objet d'une procédure devant la Commission consultative paritaire de recours.

9. Le 10 mai 2006, avant que cette commission ne rende son rapport sur la réclamation du requérant, le Bureau a informé ce dernier qu'il prenait des mesures pour reconstituer le Comité paritaire afin de réexaminer la plainte pour harcèlement de son ancienne subordonnée. Par la suite, le 22 juin, il lui a fait savoir qu'un règlement à l'amiable était intervenu avec cette dernière. Le requérant a alors reçu l'assurance que l'accord ainsi conclu était libellé de telle sorte qu'il ne contenait rien qui lui soit défavorable et qu'il imposait à son ancienne subordonnée une obligation de confidentialité.

10. La Commission a rendu son rapport le 13 juin 2006, soit peu de temps avant qu'un règlement à l'amiable ne soit intervenu entre le BIT et l'ancienne subordonnée du requérant. Elle recommandait le rejet des conclusions de ce dernier concernant les ressources dont le programme qu'il dirigeait avait été privé, l'évaluation de ce programme et sa rétrogradation de fait. Toutefois, elle estimait que le Bureau avait manqué à son obligation de traiter le requérant avec considération et équité et n'avait pas protégé sa dignité et sa réputation professionnelle. Elle recommandait que lui soient versés des dommages intérêts d'un montant de 30 000 francs suisses. Cette somme, précisait elle, se justifiait par analogie avec le jugement 2518. Or, comme signalé plus haut, dans ce jugement, le Tribunal avait octroyé à l'ancienne subordonnée du requérant 10 000 francs au titre du préjudice qui lui avait été causé.

11. Par lettre du 14 août 2006, le requérant a été informé que le Directeur général avait décidé de rejeter la recommandation de la Commission consultative au sujet de ses conclusions relatives au fait que sa dignité et sa réputation n'avaient pas été protégées contre une publicité fâcheuse, mais d'accepter la recommandation concernant ses autres conclusions. Telle est la décision attaquée. Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision ainsi que celle du 28 septembre 2005 rejetant sa réclamation. Il maintient les cinq moyens avancés dans le cadre de sa réclamation et demande qu'il soit ordonné à l'OIT de prendre les mesures appropriées pour le protéger contre les déclarations, directes ou implicites, selon lesquelles il a été reconnu coupable de harcèlement à l'égard de son ancienne subordonnée, notamment en publiant une communication dans ce sens sur le site web de l'Organisation, en demandant officiellement aux organes de presse ayant publié de telles déclarations de s'en abstenir à l'avenir et en l'aidant à entreprendre une action en justice contre son ancienne subordonnée. En outre, il réclame des dommages intérêts pour tort moral en réparation des souffrances physiques et psychologiques subies et du fait qu'il a été porté atteinte à sa réputation, ainsi que les dépens.

12. Il y a lieu tout d'abord de s'arrêter sur les moyens du requérant relatifs au fait que le programme qu'il dirigeait a été privé des ressources nécessaires, à l'évaluation de ce programme et à sa rétrogradation de fait. D'après le requérant, ces mesures ont été prises contre lui à titre de représailles par suite de la plainte déposée par son ancienne subordonnée. Il n'est pas contesté qu'à la suite de cette plainte la subordonnée a été transférée hors du programme du requérant et que son poste n'a pas été repourvu en attendant l'issue de la procédure relative au non renouvellement de son contrat (voir le jugement 2402 prononcé le 2 février 2005). En mars 2005, ledit programme était en cours de clôture et il a été décidé de recruter un spécialiste au bénéfice d'un contrat de courte durée jusqu'à la fin de 2005 plutôt que de pourvoir le poste précédemment occupé par son ancienne subordonnée. Un autre poste est devenu vacant en avril 2002 et n'a pas été pourvu avant le milieu de 2003, la raison avancée étant qu'il fallait rembourser le Département du développement des ressources humaines du transfert d'un autre fonctionnaire au secteur dont le programme dirigé par le requérant relevait. Un autre poste n'a pas été pourvu pendant que sa titulaire était en congé de maternité pour une longue durée et il y a eu des retards dans le traitement d'un recours formé contre le refus de promouvoir une autre personne travaillant au sein dudit programme, ainsi que des difficultés au sujet d'autres promotions.

13. L'OIT fait valoir, en ce qui concerne le problème de dotation en personnel dudit programme, que le requérant a pu recruter divers fonctionnaires de la catégorie des services organiques en vertu de contrats de courte durée ou non, en puisant dans des ressources ordinaires et extrabudgétaires. Elle soutient également que toutes les décisions en matière de personnel et de promotion ont été prises sur la base des critères appropriés et conformément aux règles en vigueur. Il est manifeste que, malgré les ressources mises à la disposition du programme dirigé par le requérant, ce programme est resté pendant de longues périodes privé d'un personnel essentiel. Toutefois, c'est à l'administration et non au requérant qu'il appartenait de déterminer l'attribution de ressources ainsi que la marche à suivre s'agissant du transfert de sa subordonnée et du non renouvellement de son contrat. Aucun des éléments sur lesquels le requérant s'appuie ne démontre qu'il y a eu mauvaise volonté, motivation inappropriée, discrimination ou représailles. En outre, il convient de noter que, contrairement à ce qu'allègue le requérant, la situation concernant la dotation en personnel ne justifiait pas les mesures qu'il a prises et qui ont fait l'objet d'autres procédures sans rapport avec l'affaire en cause devant la Commission consultative paritaire de recours.

14. Il ne ressort pas davantage du dossier que l'évaluation du programme du requérant ait été réalisée pour des motifs inappropriés. Cette évaluation faisait suite à une proposition présentée en novembre 2000 au Conseil d'administration du BIT tendant à ce que divers programmes soient évalués d'ici à 2005. L'évaluation du programme dirigé par le requérant a été l'une des dernières effectuées et l'a été par un membre de l'Unité des évaluations et un évaluateur extérieur. Le requérant affirme que le rapport établi à cette occasion présentait des irrégularités et que des procédures inéquitables ont été suivies. En particulier, il se plaint de ce que l'Unité d'évaluation ait posé des questions aux membres du Comité consultatif international auxquels les amis de son ancienne subordonnée avaient adressé un courriel à la suite de la publication dans un journal brésilien de certains propos qu'il aurait tenus. Ce que le requérant ne dit pas, c'est que lui-même avait été autorisé à informer les membres de ce comité de la teneur des jugements 2370 et 2371. De plus, le rapport en question mentionnait les problèmes de dotation en personnel que rencontrait le programme dirigé par le requérant, faisait l'éloge de cette «équipe dévouée et très travailleuse» et constatait que «des données avaient été rassemblées, par des moyens novateurs, et analysées».

15. Le requérant soutient également que le projet de rapport de l'Unité d'évaluation a été communiqué à diverses personnes et que certaines mesures ont été prises sur la base de ce rapport avant que lui-même n'ait présenté ses observations. Pourtant, il est manifeste que cette unité a eu des contacts réguliers avec lui, qu'il a eu la possibilité de formuler des observations tout au long de la procédure d'évaluation et que celles-ci ont été prises en compte dans le rapport final. Si des irrégularités de procédure se sont produites — une question sur laquelle le Tribunal ne se prononcera pas —, elles n'étaient pas de nature à laisser penser qu'il y a eu une motivation inappropriée, et encore moins que la procédure d'évaluation avait été soit engagée soit poursuivie à titre de représailles suite à la plainte présentée par l'ancienne subordonnée du requérant.

16. En mai 2005 et dans le cadre d'une opération de restructuration qui était à l'examen depuis 2000, le Directeur général a annoncé la nomination d'un nouveau directeur à la tête d'un nouveau département au sein du secteur dans lequel travaillait le requérant. Un désaccord s'est produit entre ce dernier et le nouveau directeur au sujet de l'affectation du personnel dans les groupes de travail, de son utilisation pour des travaux non liés au programme du requérant et de sa participation à une retraite organisée par le Département. Les attributions de chacun et les informations concernant les affectations au sein de la nouvelle structure n'ont été communiquées qu'à la fin du mois de juin 2005, c'est-à-dire après que cette retraite eut lieu. Et ce n'est que le 11 juillet 2005 qu'il a été clairement indiqué que le requérant continuait d'être placé sous l'autorité du Directeur exécutif du Secteur de la protection sociale et non du nouveau directeur. Ces questions auraient sans doute pu être mieux gérées mais il s'agit de problèmes qui ne sont pas inhabituels dans une opération de restructuration. En tout état de cause, il n'y a pas eu rétrogradation de fait, comme le prétend le requérant.

17. Il convient maintenant de revenir à son argument concernant la non-protection de sa dignité et de sa réputation. Ce moyen repose essentiellement sur le fait que, pour reconstituer le Comité paritaire, le BIT n'a pas pris de mesures entre juillet 2004, mois au cours duquel le jugement 2370 a été prononcé, et mai 2006, n'a pas tenu l'intéressé informé de l'évolution de la situation et ne lui a pas donné l'assurance, qu'il a réclamée peu après le prononcé dudit jugement, qu'il ne reconnaîtrait pas que sa conduite avait été inappropriée au cas où un règlement à l'amiable interviendrait avec son ancienne subordonnée.

18. Dans la mesure où la plainte pour harcèlement déposée par l'ancienne subordonnée du requérant le visait personnellement et où il devait de nouveau être personnellement impliqué dans l'hypothèse où cette plainte serait

renvoyée devant le Comité paritaire, le Bureau a manifestement eu tort d'affirmer, comme il l'a fait en mai 2005, qu'il n'était pas tenu d'informer l'intéressé des mesures qu'il prenait pour donner effet au jugement 2370. Le requérant avait autant d'intérêt que son ancienne subordonnée à voir le litige concernant la plainte pour harcèlement résolu au plus vite et il était en droit de savoir si des négociations en vue d'un accord étaient en cours et dans quel délai il pouvait raisonnablement escompter la reconstitution du Comité paritaire si aucun règlement à l'amiable n'intervenait. En outre, il avait le droit d'obtenir l'assurance, bien avant mai 2005, que le Bureau prendrait des mesures appropriées pour protéger ses droits. Dans les faits, dès lors que le BIT n'a pas pris de mesures appropriées avant mai 2006, il a porté une atteinte sérieuse au droit du requérant à voir la plainte qui le visait personnellement trouver une solution rapide. C'est donc à juste titre que, sur ce point, la Commission consultative paritaire de recours a conclu que «le Bureau a gravement manqué à son devoir de traiter [le requérant] avec considération et équité et lui a causé de manière injustifiée un stress et un désarroi considérables». C'est également à juste titre qu'elle a déclaré que «le Bureau n'était pas tenu de consulter [le requérant] lorsqu'il a préparé sa défense [dans le cadre de la procédure qui a abouti au jugement 2370]».

19. Comme indiqué précédemment dans le jugement 2371, le requérant s'est vu accorder une réparation au titre du préjudice moral subi, en raison notamment de la publication de déclarations diffamatoires. Il s'ensuit que son argument selon lequel le BIT n'a pas protégé sa réputation ne peut porter sur des faits qui se sont produits avant le prononcé de ce jugement en juillet 2004. Or rien ne prouve qu'il ait fait l'objet de publications le mettant en cause depuis juin 2006, lorsque son ancienne subordonnée s'est vu imposer une obligation de confidentialité aux termes de l'accord conclu à cette époque. Par ailleurs, il n'y a aucune raison de douter que celle-ci s'était vu rappeler ses obligations dans ce domaine dès mai 2005, lorsque le Bureau en a informé le conseil du requérant.

20. En ce qui concerne le moyen relatif aux articles publiés dans certains journaux et revues que l'intéressé invoque à l'appui de sa requête, il y a lieu de noter que les attaques qu'ils contenaient étaient essentiellement dirigées contre le BIT et non contre le requérant. Même si divers propos ont été attribués à son ancienne subordonnée, il n'est absolument pas établi que les articles aient été écrits à son instigation. Le principal reproche qui puisse être fait à ces articles consiste en ce qu'il n'en ressortait pas clairement que le requérant n'avait pas été reconnu coupable de harcèlement aux termes du jugement 2370. Toutefois, cette question était de notoriété publique et le requérant aurait pu la porter lui-même à l'attention des auteurs et des éditeurs sans enfreindre aucune obligation de confidentialité. Il a d'ailleurs été spécifiquement autorisé à porter ce fait à la connaissance des membres du Comité consultatif international après que ceux-ci aient reçu des courriels de son ancienne subordonnée. Bien entendu, le Bureau aurait pu faire cette même démarche mais c'était à lui d'en décider car il lui était loisible de penser qu'il valait mieux pour toutes les parties concernées que l'on cesse d'attirer l'attention sur cette affaire. Dans ces circonstances, on ne saurait conclure qu'il était tenu de prendre telle ou telle mesure pour protéger la réputation du requérant si ce n'est en attirant l'attention de l'ancienne subordonnée de ce dernier sur les obligations qui étaient les siennes. Toutefois, le fait que le Bureau n'a rien entrepris pour trouver une solution à la plainte pour harcèlement a contribué à créer et à perpétuer un climat dans lequel des déclarations offensantes pour le requérant et susceptibles de porter atteinte à sa réputation ont pu être diffusées. Le requérant a de ce fait subi un tort moral lui ouvrant droit à réparation.

21. Dans le jugement 2371, il était indiqué que le requérant n'avait pas prouvé que les faits de l'espèce avaient eu des conséquences sur sa carrière ou étaient à l'origine de ses problèmes de santé. De même, dans le cas présent, il n'a pas démontré que les faits postérieurs à juillet 2004 ont eu un quelconque effet notable sur sa réputation ou sa carrière, qu'il a, semble-t-il, poursuivie avec succès après sa démission. Il n'a pas davantage établi que cette démission est liée à ces faits plutôt qu'à des problèmes faisant l'objet d'autres procédures, sans rapport avec la présente affaire, qui ont été engagées devant la Commission consultative paritaire de recours et auxquelles il a été fait référence ci-dessus. Le retard apporté à la solution de la plainte pour harcèlement et les publications parues au sujet de celle-ci ont certes causé au requérant un stress et un désarroi notables pour lesquels il a droit à une réparation, mais il n'a pas démontré que cela lui a causé des problèmes de santé sérieux ou à long terme.

22. Bien que ce ne soit pas pour la raison donnée par la Commission consultative, la somme de 30 000 francs suisses constitue une réparation adéquate pour le préjudice moral subi par le requérant. Celui-ci doit également se voir accorder 6 000 francs à titre de dépens. Les raisons qui amènent le Tribunal à conclure que le BIT n'était pas tenu de prendre une quelconque mesure pour protéger la réputation du requérant, si ce n'est en rappelant à son ancienne subordonnée les obligations qui étaient les siennes, l'amènent également à rejeter les conclusions tendant à ce qu'il prononce des injonctions à l'encontre de la défenderesse.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 14 août 2006 est annulée.
2. L'OIT versera au requérant 30 000 francs suisses à titre de réparation pour tort moral.
3. Elle lui versera également 6 000 francs à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 5 novembre 2007, par M. Seydou Ba, Vice Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, 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 2008.

Seydou Ba

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet