

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

**107<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2817**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. W. B. le 19 décembre 2007 et régularisée le 28 février 2008, la réponse de l'Organisation du 6 juin, la réplique du requérant en date du 8 septembre et la duplique de l'OMS datée du 17 décembre 2008;

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

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

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

A. Le requérant, ressortissant canadien né en 1958, est entré au service de l'ONUSIDA — programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/SIDA administré par l'OMS — le 3 juin 2002 en qualité de chef du Centre d'information (ci-après dénommé le «Centre»), au grade P.4, au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans. Il fut promu au grade P.5 l'année suivante et son contrat fut prolongé en juin 2004 pour une période de deux ans. En 2005, une analyse des fonctions et de la structure du Département Plaidoyer, communication et leadership de l'ONUSIDA fut effectuée par un cabinet de consultants, qui rendit son rapport en octobre. Au

début de 2006, un autre cabinet de consultants fut chargé de fournir un deuxième avis sur les fonctions et la structure du département.

Dans l'intervalle, le requérant avait été mis en congé de maladie avec effet au 14 décembre 2005. Pendant son absence, le directeur exécutif de l'ONUSIDA l'informa par lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 que le Département Plaidoyer, communication et leadership ayant été réorganisé, il ne serait plus chef du Centre. Il l'informa également qu'un audit effectué par les Services de contrôle interne de l'OMS avait mis en évidence de graves problèmes concernant sa gestion du Centre, que deux fonctionnaires avaient porté plainte contre lui pour harcèlement auprès de la Commission d'enquête du Siège et qu'il avait été décidé de charger des consultants extérieurs d'enquêter sur ces allégations. Le requérant répondit le 1<sup>er</sup> mars en demandant des précisions sur les motifs de la décision de le relever de ses fonctions et sur la procédure qui serait suivie pour traiter les plaintes pour harcèlement. Il sollicitait un entretien avec le directeur exécutif. Le 9 mars, la Commission d'enquête lui notifia les griefs formulés à son encontre.

Le 4 avril 2006, le requérant fit appel de la décision de le relever de ses fonctions. En juin, son contrat fut prolongé d'une année jusqu'au 30 juin 2007 et il fut informé que l'administration avait demandé qu'il soit mis en congé de maladie sous régime d'assurance avec effet rétroactif au 15 avril 2006 pour une durée maximale de cinquante-deux semaines parce qu'il avait épuisé ses droits à congé de maladie le 14 avril. Il écrivit au directeur exécutif le 28 août 2006 et attira son attention sur des déclarations de l'administration qui, selon lui, contredisaient celles figurant dans la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006. Il demanda de nouveau des éclaircissements et sollicita une prolongation de contrat de deux ans.

Par lettre du 13 avril 2007, le requérant fut informé que son congé de maladie sous régime d'assurance arriverait à expiration le lendemain et qu'il serait placé en congé spécial avec traitement intégral du 25 mai au 31 juillet 2007, après quoi son contrat serait résilié pour raisons de santé conformément à l'article 1030 du Règlement du personnel. Le 1<sup>er</sup> mai 2007, il écrivit au Directeur

général de l'OMS pour lui demander de reconsidérer la décision de résilier son contrat pour raisons de santé. Le 4 juin, le directeur de la gestion des ressources humaines de l'OMS l'informa qu'il avait été décidé d'annuler la décision du 13 avril 2007 et de renvoyer l'affaire à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies afin de déterminer s'il avait droit ou non à une pension d'invalidité.

Dans son rapport du 6 juillet 2007, le Comité d'appel du Siège estima que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 établissait un lien inapproprié entre la réorganisation du Département Plaidoyer, communication et leadership et les fautes professionnelles reprochées au requérant, qu'il s'agisse de la qualité de son travail ou des accusations de harcèlement portées contre lui. Il concluait que la décision de le relever de ses fonctions était arbitraire dans la mesure où elle était fondée sur le rapport du cabinet de consultants publié en octobre 2005, qui avait été remplacé en 2006 par un autre rapport, établi par un cabinet différent. Il recommandait l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et le versement au requérant de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que des dépens. Le 7 août, l'intéressé fut informé que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avait établi qu'il avait droit à une pension d'invalidité et que son engagement serait résilié pour raisons de santé le 15 novembre 2007. Par lettre du 10 septembre 2007, le directeur des ressources humaines de l'ONUSIDA communiqua au requérant la décision — qui constitue la décision attaquée devant le Tribunal de céans — d'accepter les recommandations du Comité concernant l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral «pour des raisons humanitaires et à titre exceptionnel», le remboursement des frais de justice et de rejeter la recommandation préconisant l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006. Le requérant cessa ses fonctions le 16 novembre 2007.

B. Le requérant fait valoir que la décision attaquée a été prise sur la base d'une mesure disciplinaire déguisée et irrégulière puisque la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 a entraîné une modification de son statut

en violation des dispositions pertinentes du Manuel de l'OMS et des Statut et Règlement du personnel. Cette dernière décision a été prise sans le moindre avertissement préalable, sous le prétexte de la réorganisation du Département Plaidoyer, communication et leadership et sur la base d'allégations non fondées de mauvaise gestion et de harcèlement; elle est donc entachée de mauvaise foi. Selon le requérant, la réorganisation du département n'avait pas encore eu lieu en février 2006 et elle n'a en tout état de cause affecté ni le Centre ni les fonctions de l'intéressé. En outre, les Services de contrôle interne de l'OMS n'ont formulé aucune conclusion concernant la prétendue mauvaise gestion du Centre par le requérant. Au contraire, leur rapport préliminaire ne faisait état d'aucun problème notable à cet égard. Le requérant soutient également que les enquêtes relatives aux allégations de harcèlement étaient entachées de vices de procédure et ont été menées au mépris d'une procédure régulière. La décision du directeur exécutif de l'ONUSIDA de diligenter une enquête se fondait sur un jugement a priori et sur des faits incomplets étant donné qu'il n'avait, à l'époque, pas encore reçu de la Commission d'enquête du Siège un résumé des allégations de harcèlement. En outre, le directeur exécutif a omis de mentionner que le requérant avait lui aussi déposé une plainte pour harcèlement moral. L'administration n'a pas engagé de procédure de médiation avant la saisine de la Commission d'enquête. Qui plus est, le cabinet de consultants a mené son enquête sans mandat précis et parallèlement à la procédure devant ladite commission; il n'a pas entendu le requérant et celui-ci n'était pas présent lorsque les témoins ont été interrogés.

Le requérant soutient que toutes les mesures prises après la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 sont entachées de vices de procédure. Il affirme qu'en raison de ses bons rapports d'évaluation il pouvait légitimement s'attendre à se voir proposer un autre contrat de durée déterminée de deux ans mais qu'une prolongation d'une année seulement lui a été proposée, et ce, sans aucun avertissement préalable ni aucune raison valable. Il prétend également que l'Organisation a résilié son contrat alors que des discussions étaient en cours en vue

d'un règlement; elle a ainsi manqué à son devoir de bonne foi. Il n'a pas reçu d'information concernant le système de détermination de ses droits à pension et les possibilités de réaffectation, comme l'exige l'article 1030 du Règlement du personnel. De plus, la décision attaquée, qui aurait dû être prise par le directeur exécutif et non par le directeur des ressources humaines de l'ONUSIDA, n'indiquait pas les motifs retenus pour passer outre la recommandation du Comité d'appel du Siège. Le requérant déclare que l'Organisation lui a versé seulement une partie de son indemnité de licenciement et des frais de procédure interne, et qu'il n'a pas reçu sa pension d'invalidité ni les dommages-intérêts pour tort moral que l'ONUSIDA avait accepté de lui payer.

Le requérant considère qu'il a été traité de manière irrespectueuse, eu égard notamment à son mauvais état de santé, et qu'il a été porté atteinte à sa dignité et à sa réputation professionnelle. En particulier, l'administration n'a pas répondu à ses demandes de clarification. Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée ainsi que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et de déclarer nulles et non avenues toutes les enquêtes et procédures disciplinaires engagées contre lui. Il demande à être réintégré dans son ancien poste et à être mis au bénéfice d'un contrat de deux ans, avec toutes conséquences de droit. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à deux années de traitement brut, plus 200 000 francs suisses. Il demande que le rapport final des Services de contrôle interne lui soit communiqué et qu'une enquête concernant le harcèlement moral dont il prétend avoir été victime soit diligentée. Il demande également que lui soient remboursés tous les frais qui ne l'ont pas encore été.

C. Dans sa réponse, l'OMS soutient que la requête n'est recevable que dans la mesure où elle conteste la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 telle que maintenue dans la décision attaquée. En particulier, la requête est irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne en tant qu'elle est dirigée contre les décisions de lui offrir une prolongation de contrat d'un an et de résilier son contrat pour raisons

de santé. L'Organisation note à cet égard que les allégations de harcèlement sont toujours pendantes devant la Commission d'enquête du Siège et que les recommandations du Comité d'appel du Siège n'avaient pas trait à la question de la prolongation du contrat.

Sur le fond, la défenderesse fait valoir qu'étant donné qu'aucune mesure administrative n'a été prise pour donner effet à la décision de relever le requérant de ses fonctions, le statut de ce dernier n'a en fait pas changé. Il aurait été absurde d'annuler cette décision après avoir informé le requérant, en août 2007, que son contrat allait être résilié pour raisons de santé, et comme l'intéressé n'était pas apte au travail, il aurait été de toute façon impossible de le réintégrer. L'OMS souligne par ailleurs que le requérant n'a subi aucun préjudice dès lors qu'il a conservé son traitement et son grade. Elle réfute l'assertion de ce dernier selon laquelle la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et toutes les mesures prises par la suite constituent des mesures disciplinaires déguisées. Elle déclare qu'il n'existe pas de droit acquis à un titre, à un poste ou à une fonction et elle maintient que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 a été prise à la suite de la réorganisation entreprise au cours de la même année sur la base des premier et deuxième rapports établis par les consultants et de l'évaluation de la situation faite par la direction elle-même. Eu égard à l'absence du requérant et à son mauvais état de santé, il n'aurait pas été approprié de le faire participer à l'analyse des fonctions et de la structure du département. L'OMS rejette comme non fondées les allégations concernant l'atteinte à son droit à une procédure régulière. Il ne s'agissait pas d'une affaire de faute professionnelle ou d'irrégularités de gestion : l'audit des Services de contrôle interne ne visait ni le requérant ni son travail mais les procédures du Centre, et aucun rapport final n'a jamais été établi le concernant. De même, bien qu'une enquête externe ait été initialement envisagée, la seule procédure en cours est celle qui a été engagée devant la Commission d'enquête du Siège.

L'Organisation affirme que la décision attaquée a été prise régulièrement par le directeur exécutif et communiquée par l'intermédiaire du directeur de la gestion des ressources humaines. Elle affirme également avoir déjà versé au requérant une indemnité pour

tort moral, conformément à la recommandation du Comité d'appel du Siège.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses arguments. Il fait observer que la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 faisait expressément référence à des allégations de harcèlement, et il estime que, pour apprécier le traitement dont il a été l'objet, le Tribunal devrait tenir compte de la question de la prolongation et de la résiliation de son contrat. Il soutient que la décision de supprimer son titre et de modifier son statut n'a jamais été officiellement annulée et qu'elle ne pouvait pas être fondée sur une réorganisation qui n'a jamais eu lieu. Le Centre a simplement été rebaptisé mais son chef conserve des fonctions et un grade analogues à ceux qui figuraient dans la description de poste du requérant. Il souligne que la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 indiquait bien que l'audit effectué par les Services de contrôle interne portait sur sa gestion du Centre. Le fait que l'audit et l'enquête externe aient été interrompus à un certain moment n'enlève rien aux irrégularités de procédure ni aux atteintes portées à sa dignité et à sa réputation professionnelle.

Le requérant réitère ses conclusions, tout en précisant qu'il ne demande le paiement de dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalant à deux années de traitement brut plus 195 000 francs suisses que si sa réintégration n'est pas possible. Il demande également au Tribunal d'ordonner à l'ONUSIDA de prendre toute mesure propre à rétablir publiquement sa réputation tant au plan interne qu'au plan externe.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient sa position. Elle ajoute que la question de la résiliation du contrat du requérant est actuellement pendante devant le Comité d'appel du Siège et qu'elle est donc irrecevable pour défaut d'épuisement des voies de recours interne. Le requérant ayant, en juin 2008, déposé devant le Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation de l'OMS une demande de compensation financière qui fera en temps utile l'objet d'une décision du Directeur général, la demande de dommages-intérêts pour tort

moral en lieu et place de sa réintégration est également irrecevable. L'Organisation produit une copie d'une lettre datée du 5 juin 2008 — retournée à l'ONUSIDA sans avoir été distribuée — par laquelle le directeur exécutif du programme informait le requérant qu'il avait décidé de retirer sa lettre du 1<sup>er</sup> février 2006.

### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'ONUSIDA qui est entré en fonction en qualité de chef du Centre d'information au grade P.4 en juin 2002. Il a été promu au grade P.5 en 2003. Il fut mis en congé de maladie le 14 décembre 2005 à la suite d'une crise cardiaque et n'a pu par la suite reprendre son travail. Son contrat fut résilié pour raisons de santé avec effet au 16 novembre 2007.

2. Alors qu'il était en congé de maladie, le requérant reçut du directeur exécutif de l'ONUSIDA une lettre datée du 1<sup>er</sup> février 2006 dans laquelle celui-ci, après avoir fait référence à la crise cardiaque de l'intéressé, l'informait qu'à la suite d'«une opération de réorganisation» du Département Plaidoyer, communication et leadership, il avait «saisi l'occasion d'affecter différemment le personnel de direction [...], sur la base des exigences des postes, en particulier dans le secteur de la gestion», et que lui, le requérant, ne serait plus chef du Centre. Le directeur exécutif l'informait également qu'un audit du Centre «a[vait] révélé de graves problèmes [...] touchant à [sa] gestion globale de l'unité» et qu'il avait été décidé «d'élargir [l'audit] afin de présenter [un] tableau exact de la situation à la direction». La lettre mentionnait également le dépôt, auprès de la Commission d'enquête du Siège, de deux plaintes pour harcèlement à l'encontre du requérant. Il était ajouté que :

«En vue de l'examen de ces allégations, une enquête sur la validité des plaintes sera menée par des consultants extérieurs au cours des prochaines semaines.»

3. Le requérant écrivit au directeur exécutif le 1<sup>er</sup> mars 2006 pour lui demander les motifs de la décision de le relever de ses



fonctions de chef du Centre et pour solliciter un entretien dans les plus brefs délais afin de discuter de cette question et d'autres points soulevés dans la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006. Il indiquait qu'au départ l'audit avait été tout à fait positif, qu'il n'avait pas eu la possibilité de répondre aux griefs précis qui avaient été formulés contre lui et que le rapport final ne lui avait pas été communiqué. Concernant les allégations de harcèlement, le requérant faisait remarquer que c'est à la Commission d'enquête de décider s'il convient de solliciter une aide extérieure, et il demandait sur quelle base et en vertu de quel mandat une enquête externe devait être menée parallèlement.

4. N'ayant reçu aucune réponse à sa lettre du 1<sup>er</sup> mars 2006, le requérant interjeta appel le 4 avril 2006. Selon le rapport du Comité d'appel en date du 6 juillet 2007, cet appel concernait la «décision de modifier son statut». Le requérant prétendait que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 constituait une mesure disciplinaire déguisée et il demandait son annulation, ainsi que sa réintégration dans son ancien poste avec son titre, et ce, avec effet rétroactif, et une «compensation pour le préjudice causé à sa santé, à son espérance de vie et à sa carrière», ainsi que les dépens.

5. Dans le cadre de la procédure d'appel interne, l'administration fit valoir que le poste et la description d'emploi du requérant n'avaient pas changé et que, lorsque celui-ci reprendrait son travail, des discussions auraient lieu «pour lui trouver un poste approprié dans la nouvelle structure [du Département Plaidoyer, communication et leadership] ou ailleurs dans l'Organisation». Elle affirmait que la décision n'avait aucun lien avec le travail effectué par le requérant ou avec les allégations de harcèlement et qu'elle n'avait été prise qu'en raison de la réorganisation de ce département. Le Comité d'appel conclut que la décision était arbitraire, étant donné que le rapport du cabinet de consultants relatif à la réorganisation du département qui avait une incidence sur le poste du requérant avait été remplacé en mars 2006 par un second rapport qui n'appuyait pas les recommandations du précédent. Ce second rapport n'avait pas été communiqué au Comité par l'administration. Le Comité

estima également que, compte tenu des termes de la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 et de l'absence de réponse à la lettre du requérant en date du 1<sup>er</sup> mars, la décision pouvait «être facilement perçue comme une mesure disciplinaire déguisée». Le Comité était critique vis-à-vis de l'administration, en particulier concernant son attitude pendant la procédure d'appel, et il considéra que le requérant «avait été traité de manière irrespectueuse, eu égard notamment à son état de santé, et que le préjudice moral découlant de l'atteinte à sa réputation professionnelle justifi[ait] une compensation». Le Comité recommanda l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et le paiement au requérant de 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les frais de justice non pris en charge par ailleurs.

6. Le 10 septembre 2007, le requérant fut informé que l'ONUSIDA était disposé à lui accorder «comme recommandé dans le rapport [du Comité], pour des raisons humanitaires et à titre exceptionnel», la somme de 5 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral et à lui rembourser ses frais de justice non pris en charge par ailleurs. Toutefois, «la recommandation tendant à retirer la lettre [...] du 1<sup>er</sup> février 2006» fut rejetée sans motif. Dans la formule de requête, le requérant attaque la décision qui lui a été communiquée le 10 septembre 2007. Il demande l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006, sa réintégration dans son ancien poste avec le titre qu'il avait précédemment, le remplacement du contrat d'un an conclu en juillet 2006 par un contrat de deux ans, la réparation du «préjudice causé à [sa] santé, [son] espérance de vie et [sa] carrière», ainsi que les dépens.

7. Au-delà de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006, le requérant conteste les décisions, prises en juin 2006, de prolonger son contrat d'une année au lieu de deux, puis de résilier son engagement pour raisons de santé, ainsi que l'audit, les plaintes pour harcèlement et la décision de diligenter une enquête externe sur ces plaintes. L'Organisation reconnaît que la requête est recevable pour ce qui est de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et de la décision contenue dans

la lettre en date du 10 septembre 2007, mais souligne qu'elle ne l'est à aucun autre titre. La défenderesse a raison sur ce point. En particulier, et bien que le requérant ait demandé une prolongation de deux ans de son contrat dans sa réplique au cours de la procédure d'appel, la décision de ne prolonger ledit contrat que d'un an au lieu de deux n'était le sujet ni de son appel interne ni de la décision attaquée. Par conséquent, les voies de recours interne n'ont pas été épuisées en ce qui concerne cette décision et, conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, la demande de prolongation de deux ans est irrecevable. Toutefois, le Tribunal peut tenir compte de certains points soulevés par le requérant dans la mesure où ils confortent l'argument de ce dernier selon lequel la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 a été prise de mauvaise foi.

8. Dans sa réponse, l'Organisation rejette l'affirmation du requérant selon laquelle la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 était «fondée sur une mesure disciplinaire irrégulière violant les Statut et Règlement du personnel et entachée de mauvaise foi». Elle soutient que la lettre du 1<sup>er</sup> février «était motivée par la réforme stratégique et structurelle [du département] où le requérant travaillait» et ajoute :

«Toutefois, aucune mesure administrative n'a jamais été prise pour donner effet à [la] décision. Le requérant a conservé le titre de chef [du Centre] qui était le sien à son poste précédent ainsi que la même description de poste jusqu'à la résiliation de son contrat pour raisons de santé.»

De manière assez contradictoire, la défenderesse fait observer, à propos de la décision attaquée, que :

«il était absurde d'annuler la décision prise dix-huit mois auparavant. En tout état de cause, il serait impossible de réintégrer quelqu'un qui n'était pas médicalement apte au travail à l'époque, et qui ne l'était pas non plus dix-huit mois plus tard, dans une fonction et un titre qui n'existaient plus depuis le 1<sup>er</sup> février 2006.»

9. Sachant qu'une autre personne a été nommée chef du Centre *ad interim* en décembre 2005 et confirmée à ce poste en juin 2006, et que, par ailleurs, un second rapport établi par un autre cabinet de consultants a rejeté les recommandations du premier rapport sur lequel, d'après l'argument présenté à la fois devant le Tribunal et dans

le cadre de la procédure d'appel interne, la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 était fondée, il est clair qu'aucune réorganisation affectant le poste du requérant n'était en cours à ce stade. Du reste, cette conclusion découle implicitement de l'argument de l'Organisation selon lequel le requérant a conservé son titre et son poste jusqu'à sa cessation de service. Ainsi, la raison invoquée pour relever le requérant de ses fonctions de chef du Centre était spécieuse. Et dès lors que l'Organisation soutient que le requérant a conservé son titre et son poste de chef du Centre ainsi que la même description de poste jusqu'à sa cessation de service, l'argument selon lequel il aurait été absurde de le réintégrer dans un poste qui n'existait plus depuis le 1<sup>er</sup> février 2006 est tout aussi spécieux; il l'est à tout le moins dans la mesure où l'intéressé pouvait être réintégré administrativement. Par conséquent, la décision attaquée doit, dans cette mesure, être annulée, tout comme doit être annulée la décision antérieure du 1<sup>er</sup> février 2006. Et pour faire en sorte que cette décision n'ait pas d'autre conséquence négative, la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006, si elle a été versée au dossier personnel du requérant, doit en être retirée.

10. Bien que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 doive être annulée, on ne saurait en déduire qu'elle constituait une mesure disciplinaire déguisée. Toutefois, un certain nombre d'éléments permettent de conclure que ladite décision a été prise de mauvaise foi. Premièrement, au 1<sup>er</sup> février 2006, aucune réorganisation affectant le poste du requérant n'était en cours, même si une proposition avait été formulée à cet effet. En outre, aucune discussion n'a eu lieu à l'époque avec le requérant à propos de la réorganisation du Département Plaidoyer, communication et leadership; l'intéressé n'a pas été avisé en temps utile que la proposition de réorganisation avait été remplacée par une autre proposition le 3 mars 2006 — fait que l'Organisation n'a pas révélé au Comité d'appel du Siège. Aucune réponse n'a été donnée à la lettre du requérant du 1<sup>er</sup> mars 2006, ni à celle du 28 août 2006 dans laquelle il demandait, entre autres, à être informé du résultat de l'enquête externe relative aux allégations de harcèlement. C'est dans sa réponse que l'Organisation indique pour la première fois que, si «à un moment donné il avait été envisagé

de charger un consultant extérieur de mener une enquête [...], cette idée a été ensuite abandonnée». C'est également dans la réponse de la défenderesse que l'on apprend pour la première fois que l'audit mentionné dans la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 ne concernait pas «le requérant lui-même ou la qualité de son travail» et ne lui imputait aucune faute, et que, alors que l'audit était toujours en cours en février 2006, ce dernier n'a donné lieu à aucun rapport ni à aucune conclusion et que la procédure d'audit a finalement été abandonnée.

11. Bien qu'aucun des éléments ci-dessus ni aucun des autres arguments avancés par le requérant ne démontrent une quelconque intention malveillante, ils permettent toutefois de conclure que la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 a été prise de mauvaise foi. Il est donc inutile d'examiner ces autres arguments. En outre, il n'est pas souhaitable de le faire car ils font encore actuellement l'objet d'une procédure ou de négociations.

12. La mauvaise foi étant établie, il convient de reconsidérer la recommandation du Comité d'appel du Siège préconisant de verser au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses pour atteinte à sa réputation professionnelle. Le Comité n'a pas recommandé le versement de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité ou à la santé du requérant. Bien qu'il n'existe aucune preuve précise établissant un lien entre la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 et la santé de l'intéressé, cette décision a dû lui causer un stress considérable et, de ce fait, compromettre son rétablissement. Eu égard à ces éléments, au fait que, contrairement à la jurisprudence du Tribunal, le rejet de la recommandation préconisant l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> février 2006 n'a pas été motivé (voir le jugement 2092), et au fait que, comme il ressort clairement de la décision attaquée, le versement de 5 000 francs a été décidé «pour des raisons humanitaires et à titre exceptionnel» plutôt qu'en réparation de l'atteinte portée à la réputation professionnelle du requérant, il convient d'accorder des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs en sus du montant que l'Organisation a déjà accepté de payer. Bien que le requérant ait

demandé «le remboursement des frais de justice qui n'ont pas déjà été pris en charge par ailleurs», il sera ordonné à l'Organisation, pour assurer le règlement définitif du litige, de verser à l'intéressé la somme de 5 000 francs à titre de dépens pour la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 10 septembre 2007 est annulée dans la mesure où elle maintenait la décision du 1<sup>er</sup> février 2006, celle-ci étant également annulée.
2. Si la lettre du 1<sup>er</sup> février 2006 a été versée au dossier personnel du requérant, l'Organisation devra l'en retirer sans délai.
3. L'Organisation devra réintégrer administrativement le requérant dans son poste avec le titre de chef du Centre d'information, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2006.
4. Elle versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses conformément au considérant 12, ainsi que 5 000 francs à titre de dépens.
5. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 8 mai 2009, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, 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 8 juillet 2009.

SEYDOU BA  
MARY G. GAUDRON  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET