

C. (n^{os} 1 et 4)

c.

CERN

138^e session

Jugement n^o 4900

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la première requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. F. C. le 27 janvier 2021 et régularisée les 8 et 18 février 2021;

Vu la demande présentée par le CERN le 17 mai 2021 tendant à la suspension de la procédure, qui a été accordée par le Président du Tribunal le 18 juin 2021 puis prolongée jusqu'au 2 novembre 2021;

Vu le mémoire en réponse du CERN du 10 novembre 2021, la réplique du requérant du 14 février 2022, la duplique du CERN du 13 avril 2022 et les renseignements supplémentaires présentés le 11 mars 2024 par le CERN à la demande du Tribunal;

Vu la quatrième requête dirigée contre le CERN, formée par M. F. C. le 19 janvier 2022 et régularisée les 21 et 24 février, le mémoire en réponse du CERN du 10 août 2022, la réplique du requérant du 10 septembre 2022, la duplique du CERN du 10 novembre 2022 et les renseignements supplémentaires présentés le 11 mars 2024 par le CERN à la demande du Tribunal;

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

Après avoir examiné les dossiers;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste, dans sa première requête, le rejet partiel avant enquête de sa plainte pour harcèlement et, dans sa quatrième requête, le rejet de sa plainte pour harcèlement à la suite de l'enquête effectuée.

Le requérant est entré au service du CERN en janvier 1998. En 2003, il a obtenu un contrat de durée indéterminée. Au fil des ans, il a travaillé dans différents services de l'Organisation. En 2012, il a été affecté en qualité d'ingénieur informatique au département «Technologies de l'information» (IT), puis, à compter du début de l'année 2021, au département «Site et Ingénierie civile».

Le 11 mars 2020, le requérant déposa une plainte formelle pour harcèlement. Ses allégations portaient sur des événements remontant à l'année 2016 et concernaient différentes personnes. Le président de la Commission d'enquête sur les cas de harcèlement (la «Commission») nomma, le 4 mai 2020, une sous-commission d'enquête pour connaître de la plainte (la «sous-commission»). Il fut demandé au requérant de remplir un formulaire indiquant les coordonnées des harceleurs présumés, document qu'il renvoya le 8 mai avec notamment les coordonnées de son superviseur hiérarchique de l'époque et de son superviseur lors de son affectation antérieure dans un autre groupe du même département. Le requérant fut entendu les 20 mai et 17 juin 2020 dans le cadre de l'évaluation initiale de la plainte.

Par courriel et lettre du 7 juillet 2020, le requérant fut informé que, comme suite à l'évaluation initiale effectuée, la sous-commission avait conclu: a) que ses allégations contre son ancien superviseur n'étaient pas recevables du fait qu'elles concernaient des événements ayant eu lieu entre 2016 et 2018, soit plus de six mois avant le dépôt de la plainte et que, dans tous les cas, ces allégations ne faisaient pas état d'un comportement répondant à la définition réglementaire du harcèlement, et b) que ses allégations contre son superviseur de l'époque étaient partiellement recevables, sans spécifier quelle(s) partie(s) étai(en)t ou n'étai(en)t pas recevable(s). Aucune mention n'était faite d'allégations à l'encontre d'autres personnes. Le courriel du 7 juillet 2020 annonçait également que la procédure serait poursuivie concernant les allégations recevables.

Le 1^{er} septembre 2020, le requérant forma un recours interne contre «la décision en date du 7 juillet 2020 de rejeter partiellement [s]a plainte pour harcèlement». L'Organisation n'ayant pas répondu dans le délai prescrit de 60 jours, le requérant déposa, le 27 janvier 2021, une première requête devant le Tribunal dirigée contre la décision implicite de rejet de son recours.

Entre-temps, la sous-commission conclut dans son rapport final d'enquête, rendu le 6 octobre 2020, que les comportements du superviseur du requérant ne relevaient pas de la définition du harcèlement. La Directrice générale du CERN décida de faire siennes ces conclusions et notifia cette décision au requérant le 16 novembre 2020. Le 13 janvier 2021, ce dernier introduisit un recours interne contre la décision de rejeter sa plainte à l'issue de l'enquête, dans le cadre duquel il avançait des arguments parfois identiques à ceux de son premier recours interne introduit le 1^{er} septembre 2020.

Dans les circonstances de l'espèce, le CERN estima opportun, selon lui exceptionnellement, de considérer le recours du 13 janvier 2021 comme recevable dans son intégralité, à la suite de quoi la Commission paritaire consultative des recours (CPCR) rendit son rapport le 1^{er} octobre 2021, en considérant tous les arguments du requérant. La CPCR estima que la décision concernant le rejet de la plainte pour harcèlement avait été prise dans le respect des règles applicables et conformément aux procédures en vigueur, et elle recommanda le rejet du recours.

Le 21 octobre 2021, le requérant reçut notification de la décision de la Directrice générale de suivre cette recommandation et de rejeter le recours interne qu'il avait introduit le 13 janvier 2021. Telle est la décision attaquée par le requérant dans le cadre de sa quatrième requête, introduite devant le Tribunal le 19 janvier 2022.

Dans sa première requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision portant rejet de la plainte pour harcèlement contre son ancien supérieur hiérarchique (M. G. L.) et la chef de projet et supérieure hiérarchique de ce dernier (M^{me} L. M.), d'annuler le rejet partiel de la plainte contre son superviseur immédiat (M. T. S.) au moment où il a soumis sa plainte, d'ordonner la réalisation d'une

enquête en bonne et due forme sur l'ensemble des incidents, de lui octroyer une indemnité pour tort moral de 20 000 euros et d'ordonner le versement de la somme de 10 000 euros à titre de dépens. Dans sa quatrième requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de constater l'existence d'un harcèlement moral ou, à défaut, d'ordonner la réalisation d'une enquête en bonne et due forme sur l'ensemble des personnes concernées et tout incident invoqué, de lui octroyer une indemnité pour tort moral de 40 000 euros et d'ordonner le versement de la somme de 10 000 euros à titre de dépens.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la première requête comme infondée dans son intégralité et la quatrième comme partiellement irrecevable et, en tout état de cause, comme infondée dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Une même plainte formelle pour harcèlement, déposée par le requérant le 11 mars 2020, est à l'origine de deux requêtes introduites devant le Tribunal le 27 janvier 2021 et le 19 janvier 2022 respectivement.

2. Dans la première requête, le requérant conteste ce qui se veut être une décision implicite de rejet, aux termes de l'article R VI 1.03 du Statut et Règlement du personnel du CERN, de son recours interne du 1^{er} septembre 2020 dirigé contre la décision qui lui a été notifiée par le président de la Commission d'enquête sur les cas de harcèlement le 7 juillet 2020.

Ce jour-là, le président de la Commission d'enquête a informé le requérant par lettre que la sous-commission nommée pour connaître de sa plainte pour harcèlement avait conclu que cette plainte n'était pas recevable contre M. G. L., son ancien supérieur hiérarchique. Selon la sous-commission, les allégations contre cet ancien superviseur n'étaient pas recevables «du fait qu'elles concern[ai]ent des comportements et/ou événements qui [avaie]nt eu lieu entre 2016 et 2018, soit plus de six mois avant le dépôt de [sa] plainte». Dans sa lettre, le président ajoutait que ces allégations ne faisaient, en outre, pas état d'un comportement

répondant aux définitions du harcèlement. Le président a néanmoins précisé au requérant que la sous-commission avait considéré que la remarque désobligeante suivante de M. G. L., faite devant une tierce personne – à savoir «[Prénom du requérant], si tes performances ne s'améliorent pas d'ici la fin de l'année, je te ferai le même coup qu'en 2016» – révélait en revanche un comportement inapproprié. Le président a invité le requérant à en discuter avec lui.

3. Dans un courriel distinct du même jour informant le requérant de cette conclusion de la sous-commission d'enquête, le président l'informait également que sa plainte formelle contre son supérieur hiérarchique de l'époque, M. T. S., était quant à elle partiellement recevable et que la sous-commission allait ouvrir la phase d'enquête en ce qui concernait ce volet de sa plainte.

4. Le Tribunal relève que, dans l'exposé écrit à l'appui du recours interne qu'il a formé contre cette décision du 7 juillet 2020, le requérant a notamment indiqué, d'une part, que la réponse à sa plainte omettait de prendre position par rapport aux allégations de harcèlement formulées contre M^{me} L. M. et, d'autre part, qu'aucune explication n'était fournie quant aux raisons du rejet partiel de sa plainte. Le requérant critiquait également le fait que, dans le cas de M. T. S., il lui était indiqué que la plainte était seulement «partiellement recevable», sans préciser quels éléments de celle-ci n'étaient pas recevables contre ce dernier. Le requérant affirmait à cet égard que «l'absence de détails sur les aspects [de la plainte] qui n'[avaient] pas été retenus ne [lui] permet[tait] pas, en violation du contradictoire, de [s]e défendre en bonne et due forme».

Le Tribunal relève par ailleurs que, dans ses écritures, le CERN a reconnu que le Directeur général n'avait pas donné suite dans le délai prescrit à ce recours interne, en indiquant que celui-ci avait malheureusement été oublié et en présentant ses excuses pour cette situation regrettable. Dans ces écritures, l'Organisation n'a pas remis en question le fait que la décision contestée du 7 juillet 2020 était une décision administrative au sens de l'article S VI 1.01 du Statut du personnel et que, en l'absence de réponse du Directeur général dans le

délai prévu, cette décision devait être considérée comme définitive et pouvait dès lors être contestée auprès du Tribunal en vertu de l'article R VI 1.03 du Règlement du personnel.

5. Dans la quatrième requête, la seconde qui découle de sa plainte du 11 mars 2020, le requérant conteste la décision de la Directrice générale du 21 octobre 2021 de suivre la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours (CPCR) et de rejeter le recours interne qu'il avait introduit le 13 janvier 2021. Cet autre recours interne du requérant se voulait cette fois être dirigé contre la décision de la Directrice générale du 16 novembre 2020 de rejeter la plainte pour harcèlement de l'intéressé à la suite de l'enquête approfondie menée par la sous-commission d'enquête.

Dans sa décision du 16 novembre 2020, qui faisait référence au rapport final d'enquête de cette sous-commission, la Directrice générale soulignait notamment que celle-ci avait constaté que, s'il existait un mal-être au travail pour l'intéressé datant de plusieurs années, alimenté notamment par une succession de désaccords avec certains de ses superviseurs, aucune preuve permettant de conclure à du harcèlement de la part de son superviseur de l'époque, M. T. S., n'avait été relevée. La Directrice générale indiquait également au requérant qu'elle prenait note de la remarque de la sous-commission qui exprimait le souhait que sa situation puisse évoluer vers une affectation qui soit bénéfique à la fois pour lui et pour l'Organisation, ce à quoi la Directrice générale disait souscrire.

6. Entre ces requêtes déposées le 27 janvier 2021 et le 19 janvier 2022, le requérant a également formé deux autres requêtes devant le Tribunal en ce qui concerne, d'une part, son évaluation de performance pour l'année 2018 (le 3 février 2021) et, d'autre part, son évaluation de performance pour l'année 2019 (le 4 août 2021), lesquelles font l'objet des jugements 4901 et 4902, également prononcés ce jour.

7. Compte tenu des similitudes et recoupements qui existent entre les première et quatrième requêtes précédemment décrites, notamment du constat qu'elles découlent du traitement de la même plainte, que les

faits à l'origine des deux décisions en cause sont étroitement imbriqués, que les argumentations des parties se chevauchent pour une large part et que, s'il y a bien eu deux recours internes, un seul rapport de la CPRC a été rendu en entendant, du moins en principe, couvrir l'examen des deux situations, le Tribunal estime qu'il y a lieu de joindre ces deux requêtes et de statuer sur celles-ci par un seul jugement.

8. Dans ses écritures, sans en tirer une fin de non-recevoir, l'Organisation insiste d'emblée sur ce qu'elle qualifie d'abus de la part du requérant dans la multiplication injustifiée des procédures contentieuses à l'encontre du CERN, alors que, selon elle, l'intéressé aurait pu, dans l'intérêt de toutes les parties, faire l'économie de certaines.

Selon le CERN, les deux requêtes introduites par le requérant à la suite du rejet partiel et du rejet subséquent de sa plainte pour harcèlement auraient en réalité le même objet puisque toutes les demandes visées par les recours internes du 1^{er} septembre 2020 et du 13 janvier 2021 auraient été examinées à l'occasion d'une même procédure contradictoire et impartiale qui aurait mené au rapport de la CPRC du 1^{er} octobre 2021, lequel a conclu que les règles de procédure applicables à la plainte pour harcèlement de l'intéressé avaient été parfaitement respectées.

9. Toutefois, le Tribunal considère, d'une part, que l'Organisation n'est pas fondée à reprocher au requérant une quelconque forme d'abus ou de multiplication injustifiée des procédures contentieuses en l'espèce. La décision du 7 juillet 2020, rejetant plusieurs pans de la plainte pour harcèlement comme irrecevables, était distincte de la décision subséquente du 16 novembre 2020, prise à la suite du rapport final de la sous-commission d'enquête du 6 octobre 2020 et qui a mené au deuxième recours interne du requérant du 13 janvier 2021. À ce sujet, le Tribunal relève que l'article 41 de la Circulaire opérationnelle n° 9, intitulée «Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement» (la «CO n° 9»), démontre clairement que le rejet pour irrecevabilité d'une plainte pour harcèlement «est une décision administrative au sens de l'article S VI 1.01 du Statut du personnel».

En outre, si la première requête formée par l'intéressé devant le Tribunal s'avérait nécessaire, c'est en raison d'une absence de réponse du CERN au recours interne introduit par le requérant contre la décision du 7 juillet 2020, ce qui, en vertu des dispositions applicables du Statut et Règlement du personnel du CERN, constituait alors une décision définitive qui pouvait faire l'objet d'une telle requête. Ainsi, le requérant avait toutes les raisons de craindre que sa contestation de la décision du 7 juillet 2020 soit forclosée s'il n'introduisait pas une requête sans attendre.

10. D'autre part, le Tribunal ne peut suivre le CERN dans son argument selon lequel la CPRC aurait examiné toutes les facettes du recours interne de l'intéressé relatif à la décision du 7 juillet 2020 dans le cadre de son rapport du 1^{er} octobre 2021, laissant ainsi entendre qu'en fin de compte, en faisant siennes les recommandations de la CPRC de rejeter la plainte pour harcèlement du requérant, l'Organisation avait ainsi rendu une décision définitive de rejet tant du recours interne introduit le 13 janvier 2021 que de celui introduit le 1^{er} septembre 2020.

En effet, le Tribunal observe que, dans la décision du 21 octobre 2021, soit celle attaquée dans le cadre de la quatrième requête du requérant devant le Tribunal relativement au rejet de sa plainte pour harcèlement après l'enquête, l'Organisation ne fait référence qu'à l'examen du recours interne introduit le 13 janvier 2021, et non à celui du recours introduit le 1^{er} septembre 2020. De surcroît, l'analyse du rapport de la CPRC du 1^{er} octobre 2021, qui a mené à cette décision définitive du 21 octobre 2021, ne traite notamment pas des arguments soulevés par le requérant au regard, par exemple, du rejet sommaire de sa plainte en ce qui concerne M^{me} L. M. par la sous-commission d'enquête en juillet 2020 ou des arguments soulevés par l'intéressé quant à l'absence d'indication des aspects de sa plainte considérés comme irrecevables par cette sous-commission au sujet de son supérieur hiérarchique, M. T. S.

Par ailleurs, bien que l'Organisation ait insisté sur cet aspect dans ses écritures, aucune inférence négative à l'endroit du requérant ne saurait être tirée de la suspension provisoire de sa première requête

déposée le 27 janvier 2021, décidée par le Président du Tribunal pour la période du 18 juin au 2 novembre 2021. Il est en effet manifeste que cette suspension n'a visé qu'à permettre à la procédure sur le second recours interne du requérant de se poursuivre jusqu'à son terme, rien de plus. Il ne saurait être soutenu qu'en accordant une telle suspension, le Tribunal ait entendu indiquer d'une quelconque manière qu'il y avait en l'espèce une multiplication injustifiée de procédures contentieuses.

11. Dans chacune des deux affaires, le requérant a sollicité l'organisation d'un débat oral, avec, pour la première, l'audition de plusieurs témoins. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu très élaboré des écritures produites par les parties, ainsi qu'à la teneur des arguments soulevés, qui portent pour l'essentiel sur des vices de procédure, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur les affaires et juge qu'il n'est pas utile de faire droit à cette demande.

12. Avant d'examiner les multiples moyens que soulève le requérant, il convient, dans un premier temps, de préciser la teneur de sa plainte pour harcèlement du 11 mars 2020, dans un deuxième temps, d'identifier les dispositions applicables de la Circulaire opérationnelle qui établit la procédure à suivre au sein du CERN en cas de plainte pour harcèlement, soit la CO n° 9 précitée, et, dans un troisième temps, de rappeler les principes juridiques que le Tribunal applique en matière de harcèlement.

13. Le Tribunal relève tout d'abord que, dans la plainte pour harcèlement, le requérant faisait valoir qu'il était «confronté à des difficultés professionnelles liées à des comportements ayant graduellement créé un environnement de travail hostile et porté atteinte à [s]a dignité». Son exposé détaillé identifiait un des premiers incidents comme remontant à 2016 et à son évaluation de performance de l'époque, qualifiée d'acceptable. Il soutenait que son supérieur hiérarchique, M. G. L., aurait admis à l'époque que cette qualification découlait d'une consigne selon laquelle il devait avoir un pourcentage minimal de qualifications inférieures dans son service. L'exposé détaillé du requérant faisait aussi état d'indications contradictoires de M. G. L. et

de M^{me} L. M. quant à sa performance et dénonçait le fait d'avoir été «sermonné en public» par cette dernière. L'exposé liait ensuite cela à un autre incident concernant son supérieur hiérarchique, M. G. L., qui s'était produit devant son groupe et à d'autres situations humiliantes survenues en octobre 2018. L'exposé détaillé faisait également état du comportement de M. T. S. en 2019 dans le processus d'évaluation de sa performance pour l'année en question.

Dans cette plainte, le requérant se disait «victime d'une forme de harcèlement institutionnel diffus et continu». Son exposé détaillé renvoyait à cet égard à la définition du harcèlement de la CO n° 9 et aux comportements qui constituent un harcèlement aux termes des dispositions 4 et 5 de cette circulaire. Il soutenait que les critiques de sa performance, à commencer par sa première évaluation de 2016, seraient constitutives de harcèlement. Il estimait que l'accumulation d'incidents de gravité variable depuis 2016 justifierait une enquête approfondie permettant d'établir la liste exhaustive des comportements qui, dans leur ensemble, devraient être considérés comme relevant d'un harcèlement.

À ce sujet, le Tribunal souligne que les notes des entretiens de la sous-commission avec le requérant, qui ont précédé la décision de rejet partiel de sa plainte à l'étape de l'évaluation initiale, incluent les commentaires de ce dernier, dont, par exemple, ce qui suit au sujet de sa perception de la situation qu'il disait subir au sein de l'Organisation:

«[...]

Cette remarque à mon encontre s'inscrit dans la continuité des actes que je subissais depuis des mois et par la diffusion dans mon environnement de travail, donc par la cheffe du service CDS [CERN Document service] Mme [L. M.], les collègues du service CDS et autres, le superviseur jusqu'en 2018 M. [G. L.], y compris M. [T. S.] d'un sentiment que je résumerais par "[prénom du requérant] est nul". Les préjugés sont tels que s'il y avait un problème, c'était forcément moi le responsable, sans trop enquêter, se poser de questions ou en discuter avec les personnes pouvant éclaircir les points techniques.

[...]»

14. Quant à la CO n° 9, intitulée «Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement», elle contient des définitions et critères constitutifs en ses paragraphes 3, 4 et 5, qui disposent ce qui suit:

«3. On entend par harcèlement tout comportement importun portant atteinte à la dignité de la personne et/ou créant un environnement de travail hostile. Un tel comportement est contraire aux principes d'égalité des chances, de non-discrimination et de respect mutuel. De plus, il nuit à la santé et la sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'à la bonne marche de l'Organisation dans son ensemble. C'est pourquoi l'Organisation ne tolère pas le harcèlement, qui peut entraîner des mesures administratives et/ou des sanctions disciplinaires.

4. Le harcèlement comprend le harcèlement sexuel et moral.

[...]

4.2. Sont notamment considérés comme du harcèlement moral :

4.2.1 les agressions et/ou menaces persistantes tendant à discréditer, isoler, brimer ou attaquer une personne de manière systématique ;

4.2.2 les comportements tendant à mettre à mal la compétence, l'efficacité, la confiance en soi ou l'intégrité d'une personne ;

4.2.3 les comportements tendant à dénigrer, ridiculiser ou discréditer une personne ;

4.2.4 les commentaires ou comportements discriminatoires ou offensants, en particulier ceux fondés sur le sexe, l'âge, la religion, les croyances, la nationalité, la culture, l'appartenance ethnique, la race, l'orientation sexuelle, le statut au CERN, le handicap ou la situation familiale ;

4.2.5 l'abus d'autorité, l'abus de pouvoir ou la violence psychologique.

5. Les critères suivants sont pris en considération pour déterminer si un comportement est constitutif de harcèlement :

[...]

5.5. **Relations de travail** : le harcèlement doit être distingué du simple conflit de travail et ne doit pas être confondu avec la manifestation d'un désaccord, de remontrances ou d'une critique constructive à l'égard de la performance ou de la conduite au travail. Le harcèlement ne doit en particulier pas être confondu avec l'évaluation du travail d'une personne réalisée dans le cadre des procédures d'évaluation réglementaires. L'évaluation ne doit

toutefois pas être utilisée à des fins de harcèlement ou en représailles après une plainte pour harcèlement.»

15. Cette circulaire prévoit ensuite que la procédure de résolution se conduit sous l'égide d'une commission d'enquête créée pour mener la procédure d'enquête. Ses dispositions édictent ce qui suit quant à la plainte formelle pour harcèlement (paragraphe 26, 27 et 28) et quant à la procédure d'enquête (paragraphe 36):

«26. Une plainte formelle pour harcèlement peut être déposée par :

26.1 toute personne déclarant être victime de harcèlement ;

[...]

27. La plainte formelle pour harcèlement est déposée auprès du président dans un délai de :

27.1 six mois à compter de l'acte le plus récent de harcèlement présumé ; ou

[...]

En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de six mois visé au § 27.1 peut être prolongé par le président[.]

28. Une plainte formelle pour harcèlement doit être signée et datée et inclure les éléments suivants :

28.1 un exposé écrit et détaillé des faits, précisant les noms des personnes, les lieux et les dates, et décrivant les actes de harcèlement présumé ;

28.2 le nom des témoins, s'il y en a, des actes de harcèlement présumé et/ou les conséquences de ces actes sur la victime présumée ; et

28.3 toute autre pièce pertinente (par exemple, courriers électroniques, enregistrements de messages, photographies, lettres, examens médicaux).

[...]

36. La procédure d'enquête comprend une phase initiale d'évaluation, suivie, si nécessaire, d'une phase d'enquête.

36.1 Lors de la phase initiale d'évaluation, la sous-commission d'enquête détermine si la plainte formelle pour harcèlement est recevable.

36.2 Lors de la phase d'enquête, la sous-commission d'enquête établit les faits et émet un avis sur le point de savoir s'il s'agit ou non d'un cas de harcèlement.»

16. Par ailleurs, en ce qui concerne la phase initiale d'évaluation, cette circulaire prévoit ce qui suit quant à la recevabilité de la plainte et quant au rapport que la sous-commission d'enquête doit rédiger une fois son évaluation initiale terminée:

- «37. Pour être recevable, une plainte formelle pour harcèlement doit :
 - 37.1 être déposée dans les délais visés au § 27 ;
 - 37.2 satisfaire aux conditions formelles définies au § 28 ;
 - 37.3 faire état d'un comportement qui réponde aux définitions du harcèlement énoncées aux §§ 3 à 5.
- 38. L'évaluation initiale se limite à un examen de la plainte formelle pour harcèlement et à un entretien avec la victime présumée. Lors de l'entretien, la victime présumée peut être accompagnée par un membre du personnel [...]
- [...]
- 40. Une fois l'évaluation initiale terminée, la sous-commission d'enquête rédige un rapport à l'intention du président dans lequel [elle] détermine si la plainte formelle pour harcèlement est recevable et expose les raisons motivant sa décision.
- 41. Si la sous-commission d'enquête décide que la plainte formelle pour harcèlement n'est pas recevable, le président informe la victime présumée par écrit de cette décision et lui notifie les raisons la motivant. Cette décision est une décision administrative au sens de l'article S VI 1.01 du Statut du personnel.
- 42. Si la sous-commission d'enquête décide que la plainte formelle pour harcèlement est recevable, elle en informe le président. Si le harceleur présumé :
 - 42.1 est un membre du personnel, la sous-commission d'enquête ouvre la phase d'enquête. Le président en informe par écrit la victime présumée et le harceleur présumé. Le président fournit au harceleur présumé une copie de l'exposé des faits contenu dans la plainte formelle pour harcèlement, ainsi que toute autre déclaration de la victime présumée qui aura été acceptée par la sous-commission d'enquête.
 - 42.2 n'est pas un membre du personnel, la sous-commission d'enquête n'ouvre pas la phase d'enquête. Le président informe le responsable du contrat au CERN du résultat de l'évaluation initiale, lequel informe à son tour l'employeur du harceleur présumé en lui demandant de prendre les mesures appropriées. Le président informe par écrit la victime présumée de ces développements et des mesures prises.»

17. Enfin, en ce qui concerne la phase d'enquête, ce sont les paragraphes 49 à 53 de la CO n° 9 qui traitent du rapport qui en découle en disposant ce qui suit:

«49. À l'issue de la phase d'enquête, la sous-commission d'enquête rédige un rapport d'enquête où figurent les éléments suivants :

49.1 l'énoncé de la procédure ;

49.2 l'identité des personnes entendues (si la sous-commission d'enquête le juge indispensable, leur identité peut ne pas être dévoilée) ;

49.3 les pièces et autres informations prises en considération au cours de l'enquête ;

49.4 les faits établis au cours de l'enquête ;

49.5 un avis sur le point de savoir si les faits établis sont constitutifs ou non de harcèlement.

50. Dans un délai de 15 jours civils à compter de la réception du rapport d'enquête, le président transmet celui-ci, accompagné le cas échéant de ses commentaires, au directeur général avec copie au chef du Département des ressources humaines. En cas de désaccord à l'issue de la phase d'enquête, les avis dissidents sur le point de savoir s'il s'agit d'un cas de harcèlement seront présentés dans le rapport d'enquête.

[...]

51. Dans un délai de 30 jours civils à compter de la réception du rapport d'enquête, le directeur général décide, en se fondant sur ledit rapport, s'il s'agit d'un cas de harcèlement. Il décide également s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire au titre du Chapitre VI, Section 2 des Statut et Règlement du personnel et/ou d'appliquer des mesures administratives. Si le directeur général décide d'engager une procédure disciplinaire, il en réfère au chef du Département des ressources humaines.

52. Dans un délai de cinq jours civils à compter de sa décision, le directeur général notifie par écrit sa décision à la victime présumée, au harceleur présumé, au président et, lorsque le harceleur présumé est un membre du personnel associé, à son institut d'origine. Cette notification indique les faits établis pendant l'enquête et le ou les avis figurant dans le rapport d'enquête, ainsi que les conclusions du directeur général.

53. Le rapport d'enquête rédigé par la sous-commission d'enquête sert de fondement aux procédures d'enquête disciplinaires et/ou aux procédures de règlement des différends prévues au chapitre VI des Statut et Règlement du personnel.»

18. En matière de harcèlement, une jurisprudence constante du Tribunal a souligné que la question du bien-fondé d'une plainte pour harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés (voir, par exemple, le jugement 4471, au considérant 18).

Il est également acquis qu'il n'est pas nécessaire que soit prouvée une intention de harceler chez l'auteur visé, l'élément essentiel demeurant la perception que l'intéressé peut raisonnablement et objectivement avoir d'actes ou de propos propres à le dévaloriser ou à l'humilier (voir, par exemple, les jugements 4808, au considérant 17, 4663, au considérant 3, 4541, au considérant 8, et 3318, au considérant 7).

19. Dans sa première requête, le requérant demande l'annulation de la décision de la sous-commission d'enquête, tout d'abord, de rejeter sa plainte pour harcèlement contre M. G. L. et contre M^{me} L. M. comme irrecevable et, ensuite, de rejeter partiellement la plainte contre M. T. S. Il demande que la réalisation d'une enquête en bonne et due forme sur l'ensemble des incidents mentionnés dans sa plainte soit ordonnée par le Tribunal.

En ce qui concerne la décision dont l'intéressé a été informé le 7 juillet 2020, le Tribunal rappelle que, relativement à M. G. L., le requérant a été avisé que la sous-commission d'enquête avait conclu que la plainte n'était pas recevable à son endroit puisque les comportements ou événements auxquels M. G. L. était lié avaient eu lieu entre 2016 et 2018, soit plus de six mois avant le dépôt de la plainte. Ces allégations n'auraient pas non plus fait état d'un comportement répondant aux définitions du harcèlement de la CO n° 9. Cependant, le requérant a été informé que la sous-commission avait tout de même relevé l'existence d'un comportement inapproprié de la part de cette personne à son endroit, mais sans le qualifier plus précisément.

Par ailleurs, si le requérant a été informé que la plainte formelle contre M. T. S. n'avait été jugée que partiellement recevable, aucune indication ne lui a en revanche alors été fournie quant aux parties de la plainte qui seraient recevables à son endroit et celles qui ne le seraient

pas. Aucun élément concernant les allégations formulées à l'égard de M^{me} L. M. n'était évoqué.

20. Parmi les nombreux moyens articulés par le requérant à l'appui de sa première requête, il en est deux, tirés respectivement de vices de procédure et d'erreurs manifestes de la sous-commission d'enquête dans la compréhension de son rôle au stade de son évaluation initiale, qui s'avèrent déterminants pour trancher le litige.

21. En premier lieu, le requérant soutient qu'aucune explication ne lui a été fournie en temps opportun quant aux raisons du rejet de sa plainte en ce qui concerne l'une des personnes visées, soit M^{me} L. M., ou quant aux parties de sa plainte qui justifiaient que soit retenue une irrecevabilité partielle de celle-ci en ce qui concerne une autre de ces personnes, soit M. T. S.

22. Le Tribunal relève que, s'agissant tout d'abord de M^{me} L. M., il est vrai qu'aucune explication n'a été fournie pour justifier le rejet de la plainte en ce qui la concerne. Tant la lettre du 7 juillet 2020 du président de la Commission d'enquête sur les cas de harcèlement que le courriel explicatif de ce dernier daté du même jour le font apparaître clairement. En outre, tant le rapport d'évaluation initiale de la sous-commission d'enquête du 2 juillet 2020 – qui n'a du reste pas été transmis au requérant avant le 26 août 2021 – que le rapport final d'enquête de cette dernière du 6 octobre 2020, transmis à l'intéressé avec la décision de la Directrice générale du 16 novembre 2020, sont silencieux sur la question.

Or, il est de jurisprudence constante que la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence (voir, par exemple, les jugements 4547, au considérant 3, et 4164, au considérant 11). Il va de soi qu'une absence totale d'explications ne satisfait pas à ces exigences.

23. L'Organisation soutient qu'elle n'avait pas à fournir d'explications en ce qui concerne cette personne puisqu'elle n'aurait jamais été identifiée par le requérant en tant que harceuse. Elle fait référence à ce sujet au formulaire de contact rempli par le requérant le 8 mai 2020 à la demande du président de la Commission d'enquête, qui n'inclut pas M^{me} L. M. dans la liste des coordonnées des harceleurs présumés. Le CERN ajoute que la CPRC a conclu sur ce point que l'identification des harceleurs présumés avait été faite par la sous-commission en analysant correctement l'ensemble des informations à sa disposition.

Mais le Tribunal considère qu'à cet égard l'Organisation et la CPRC font une lecture manifestement erronée du formulaire de contact rempli par l'intéressé. En effet, à la deuxième page de ce formulaire, avant la partie portant sur les harceleurs présumés qui se trouve à la page suivante, le requérant a pris le soin d'indiquer ce qui suit:

«Dans les pages qui suivent, des personnes qui ne sont apparemment plus au CERN ne sont pas mentionnées, car une adresse du CERN n'est pas disponible.

La plainte originale déposée est la référence pour identifier les personnes impliquées à contacter. J'offre ma collaboration pour trouver les coordonnées des autres personnes que la sous-commission d'enquête (ou un autre organe impliqué) jugerait approprié de contacter.»*

Or, dans la plainte formelle qu'il a déposée et à laquelle cet extrait du formulaire renvoie précisément, la personne dont il s'agit, M^{me} L. M., qui n'était plus au sein de l'Organisation le 8 mai 2020, avait été expressément identifiée à pas moins de trois reprises au regard d'événements précis la concernant et au sujet desquels le requérant l'a visée comme faisant partie des personnes de sa hiérarchie qui, selon lui, faisaient preuve de comportements qu'il qualifiait de harcèlement institutionnel diffus et continu.

Soutenir, ainsi que le fait l'Organisation, qu'il ne s'agissait pas d'un harceleur visé par la plainte est inexact et fait abstraction du contenu exprès de celle-ci. Dans ses écritures, l'Organisation reconnaît que le requérant était «légitimement en droit de s'attendre à ce que la

* Traduction du greffe.

sous-commission entreprenne les démarches nécessaires pour trouver elle-même les coordonnées de M^{me} [L. M.]», si cette dernière était accusée par l'intéressé. Or elle l'était, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse.

24. Le Tribunal estime que, dans ce contexte, l'Organisation ne pouvait ainsi écarter la plainte en ce qui concerne M^{me} L. M. sans fournir quelque explication que ce soit au requérant à cet égard. Bien qu'il ait soulevé ce point précis dans le cadre de son recours interne, en soulignant que la réponse à sa plainte ne prenait pas position par rapport aux allégations formulées contre cette personne, aucune explication ne lui a néanmoins été fournie à quelque moment que ce soit. Une telle absence d'explications ne satisfait pas aux exigences minimales requises pour respecter le droit de l'intéressé au bénéfice d'une procédure de recours qui soit régulière et équitable.

25. En ce qui concerne M. T. S., il est également clair, au vu des informations communiquées au requérant le 7 juillet 2020, qu'aucune explication ne lui a alors été fournie lui permettant de déterminer quels éléments de sa plainte à l'endroit de M. T. S. étaient considérés comme irrecevables par la sous-commission d'enquête.

À cet égard, l'Organisation soutient que puisque l'évaluation préliminaire de la plainte ne vise qu'à déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête en vue d'instruire celle-ci, le principe du contradictoire n'avait pas à s'appliquer à ce stade de la procédure préliminaire, si bien que le requérant ne pouvait se plaindre d'une violation de ce principe au regard de l'absence d'explication quant aux aspects de la plainte jugés irrecevables à l'endroit de M. T. S. Mais ce que soulève le requérant concerne plutôt la motivation déficiente et inexistante à l'appui de la décision de rejet de la plainte comme partiellement irrecevable, ce qui relève du droit de l'intéressé au bénéfice d'une procédure de recours régulière et équitable et aux exigences minimales pour lui permettre de répondre et de se déterminer en conséquence.

En l'espèce, il convient d'ailleurs de rappeler que la plainte de l'intéressé s'est en définitive retrouvée à être classée au sujet de trois aspects déterminants de celle-ci sans que ne soit même fourni au requérant le rapport d'évaluation initiale faisant état des raisons de la décision prise à cette étape, ce qui est irrégulier (voir le jugement 4471, aux considérants 1 et 23).

26. Le Tribunal considère que ces vices de procédure entachent d'irrégularité la décision contestée du 7 juillet 2020 concluant au rejet partiel de la plainte pour harcèlement du requérant, tout autant que la décision, qu'elle soit implicite ou explicite, de rejet de son recours interne à cet effet.

À ce sujet, le Tribunal relève que, dans son rapport, la CPR, bien que ces arguments aient été soulevés devant elle également, ne pallie d'aucune manière cette absence d'explication ou de motivation, se bornant à indiquer erronément, en ce qui concerne M^{me} L. M., qu'elle n'est pas nommée dans le formulaire rempli par le requérant le 8 mai 2020 et, en ce qui concerne M. T. S., que la raison de l'irrecevabilité partielle des allégations contre celui-ci n'a pas été communiquée par le président de la Commission d'enquête «dans le but de laisser libre cours à la procédure et de ne pas perturber l'enquête à venir», sans pour autant fournir la moindre explication à l'appui de cette justification pour le moins insolite.

Ce premier moyen du requérant est donc fondé.

27. En second lieu, le requérant soutient que, relativement au rejet de sa plainte comme irrecevable en ce qui concerne cette fois M. G. L., la décision contestée découle d'une interprétation manifestement erronée des dispositions statutaires applicables portant sur l'évaluation préliminaire d'une plainte.

À ce propos, le Tribunal observe que le paragraphe 37 de la CO n° 9 ne prévoit que trois conditions à la recevabilité d'une plainte formelle pour harcèlement: (1) être déposée dans les délais visés au paragraphe 27, (2) satisfaire aux conditions formelles définies au paragraphe 28 et (3) faire état d'un comportement qui réponde aux

définitions du harcèlement énoncées aux paragraphes 3 à 5. À cet égard, la plainte formelle du requérant faisait référence à certains exemples concrets qu'il considérait, selon sa perception, comme relevant d'un harcèlement. Ainsi que l'indique le paragraphe 36.2 de la CO n° 9, c'est lors de la phase d'enquête, et non lors de la phase initiale d'évaluation, que la sous-commission établit les faits et émet un avis sur le point de savoir s'il s'agit ou non d'un cas de harcèlement.

En outre, dans le jugement 3640, au considérant 5, le Tribunal a rappelé qu'une évaluation préliminaire d'une plainte a pour seul but de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête en vue d'instruire cette plainte. Bien que ce soit dans un contexte où le libellé de la disposition statutaire concernée était différent de celui qui prévaut en l'espèce, le Tribunal a souligné qu'à cette étape de l'évaluation préliminaire d'une plainte, la constatation *prima facie* du caractère sérieux suffisait puisque le cadre de l'éventuelle enquête qui devait suivre allait permettre de procéder à la recherche complète des preuves. Le Tribunal considère que cela vaut tout autant pour le paragraphe pertinent de la CO n° 9.

28. Or, relativement aux faits identifiés par le requérant dans sa plainte en ce qui concernait M. G. L., la décision du 7 juillet 2020 indique que la sous-commission d'enquête a conclu que les allégations ne font pas état d'un comportement répondant aux définitions du harcèlement de la CO n° 9, tout en notant en revanche qu'une allégation concernant une remarque désobligeante de celui-ci faisait état d'un comportement inapproprié.

Mais cette remarque avait justement été relevée par le requérant dans sa plainte comme constituant la démonstration d'une conduite de son supérieur hiérarchique portant atteinte à la dignité de sa personne et créant un environnement de travail hostile et conflictuel, ce qui correspond précisément à ce qui est visé par la définition du harcèlement prévue dans la Circulaire. En outre, cette remarque, selon laquelle ce supérieur aurait dit à l'intéressé en 2018 «[Prénom du requérant], si tes performances ne s'améliorent pas d'ici la fin de l'année, je te ferai le même coup qu'en 2016», pouvait aisément être comprise par le requérant comme dissimulant une menace de ce

supérieur suggérant qu'une appréciation moindre de sa performance pourrait être imposée arbitrairement, soit un comportement importun aux termes de la définition statutaire du harcèlement.

Le Tribunal estime que, dans cette perspective, la sous-commission a méconnu son rôle au stade de l'évaluation initiale en ne permettant pas que ce comportement puisse faire l'objet d'une enquête approfondie, alors que celui-ci pourrait s'inscrire, raisonnablement et objectivement, dans le contexte d'un harcèlement.

29. Par ailleurs, le paragraphe 27.1 de la CO n° 9 précise que la recevabilité d'une plainte s'examine à compter de l'acte le plus récent de harcèlement présumé, qui doit dater de moins de six mois. En l'espèce, ainsi que l'a confirmé la sous-commission en retenant comme recevable en partie la plainte en ce qui concerne certains comportements reprochés à M. T. S., il est acquis qu'un des actes de harcèlement reprochés par le requérant dans sa plainte à trois de ses supérieurs hiérarchiques satisfaisait à cette condition.

Or, le Tribunal considère que, dans un cas de plainte pour harcèlement institutionnel tel qu'allégué par le requérant en l'espèce, s'il est vrai que cet acte le plus récent doit s'être produit dans un délai de six mois précédant la plainte formelle pour harcèlement, cela ne saurait empêcher, au stade de l'évaluation préliminaire, de prendre en compte des actes plus anciens impliquant potentiellement d'autres personnes.

Dans le jugement 4601, au considérant 8, le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence, il convient de retenir ce qui suit au sujet de l'effet cumulatif de la manifestation d'incidents répétés sur une période donnée:

«[...] [D]'une part, des manifestations d'une conduite pendant une période donnée peuvent conférer à une conduite particulière les caractéristiques d'un harcèlement (voir, notamment, les jugements 4288, au considérant 3, et 4233, au considérant 3) et, d'autre part, une accumulation d'incidents répétés, de même qu'une longue suite d'erreurs de gestion et d'omissions, peuvent être de nature à avoir porté atteinte à la dignité d'un fonctionnaire et à ses objectifs de carrière (voir, notamment, le jugement 4286, au considérant 17). Un harcèlement peut, en effet, être caractérisé par un ensemble de faits s'échelonnant dans le temps et résulter de l'effet cumulatif

de plusieurs manifestations d'une conduite, qui, prises isolément, ne pourraient être considérées comme du harcèlement (voir le jugement 4233, au considérant 3, et la jurisprudence citée), et ce même si elles n'ont pas été contestées au moment des faits (voir le jugement 4253, au considérant 5, et les jugements cités).»

30. Dans sa plainte pour harcèlement, le requérant fait référence à des comportements de trois supérieurs successifs, échelonnés dans le temps qui seraient selon lui constitutifs d'un harcèlement institutionnel diffus et continu. Le comportement le plus récent impliquerait M. T. S., mais ceux antérieurs impliqueraient M. G. L. et M^{me} M. L. Ces comportements, qui incluraient notamment des commentaires offensants ou dénigrants, une menace de ne qualifier sa performance que d'acceptable, des exclusions des réunions de groupe et des remontrances ou humiliations publiques, auraient été successifs et continus. Or, le refus de tenir compte d'une partie des faits allégués dans la plainte viciait radicalement l'appréciation à laquelle il appartenait à la sous-commission de procéder, dans le cadre de l'évaluation préliminaire, sur la réalité *prima facie* du harcèlement institutionnel invoqué par le requérant.

31. Sur ce point, l'Organisation fait valoir qu'à l'issue d'une enquête le rôle de la sous-commission est de rédiger un rapport pour la Directrice générale afin que celle-ci prenne la décision d'engager ou non des mesures administratives ou une procédure disciplinaire. L'Organisation soutient que, par conséquent, ce serait faire une lecture erronée de la CO n° 9 que de suggérer que celle-ci permet d'évaluer la recevabilité d'une plainte dans sa globalité sans devoir analyser, pour chaque personne accusée ou visée, chaque événement allégué. Selon l'Organisation, si cette circulaire permet à une victime alléguée de se plaindre à l'endroit de plusieurs personnes dans une même plainte, tout examen de la recevabilité de cette plainte et toute conclusion de l'enquête qui suit ou de la procédure disciplinaire subséquente doivent nécessairement être individualisés puisque le CERN ne saurait engager des mesures disciplinaires à l'encontre d'un ensemble d'individus sur la base d'une responsabilité solidaire.

Mais cette compréhension d'une plainte pour harcèlement, selon laquelle ce qui peut en résulter ne peut se déterminer que du point de vue des personnes visées qui pourraient faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires, fait abstraction de la jurisprudence du Tribunal en la matière, qui rappelle qu'une telle plainte compte également, à titre de partie à la procédure qui est menée au sujet de son bien-fondé, l'auteur de la plainte, et ce, même si ce dernier ne sera pas partie à une éventuelle procédure disciplinaire subséquentement entreprise contre l'auteur des faits de harcèlement reconnus. Dans le jugement 4547, au considérant 3, le Tribunal a d'ailleurs souligné notamment ce qui suit à ce sujet:

«[...] L'auteur de la plainte est, par conséquent, en droit de savoir si des faits de harcèlement à son encontre ont été reconnus, de même qu'il a le droit d'être informé, en cas de réponse positive, de la façon dont l'organisation concernée envisage, notamment, de réparer le préjudice matériel et/ou moral qu'il prétend avoir subi (voir, en ce sens, les jugements 3965, au considérant 9, et 4541 [...], au considérant 4, tous deux ayant pour objet une plainte pour harcèlement). En l'espèce, et dès lors qu'une telle motivation pouvait notamment contribuer à fonder une éventuelle demande en réparation du préjudice subi, la requérante aurait donc dû être adéquatement informée, dans la décision finale du Président du 23 octobre 2018, des raisons pour lesquelles l'organisation reconnaissait ou non l'existence de faits de harcèlement de la part de son superviseur (voir les jugements 3096, au considérant 15, et 4541, précité, au considérant 4). Tel n'ayant pas été le cas, cette décision du 23 octobre 2018 est entachée d'un vice fondamental car le fonctionnaire qui a engagé la procédure, s'il ne peut revendiquer le droit d'être informé des mesures éventuellement prises à l'encontre de son prétendu harceleur, a toutefois le droit de voir tranchée la question du harcèlement proprement dit (voir, en ce sens, les jugements 3096, au considérant 15, 4207, aux considérants 14 et 15, et 4541, précité, au considérant 4).»

(Voir également, sur ce point, le jugement 4739, au considérant 10.)

De ce point de vue, il est utile de rappeler qu'un constat de harcèlement peut parfois être opéré au bénéfice de la victime sans que l'auteur présumé ait nécessairement à subir des mesures disciplinaires en conséquence (voir, par exemple, le jugement 4601, au considérant 8). À cet égard, dans le jugement 4602, au considérant 14, le Tribunal a souligné que, même dans une situation où aucune disposition du statut et du règlement du personnel ou des politiques d'une organisation ne

prévoit la possibilité d'octroyer une indemnisation à une personne qui a déposé une plainte pour harcèlement, sa jurisprudence reconnaît le droit à une indemnisation lorsque celle-ci est étayée, rappelant qu'il est au demeurant constant qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir également à ce sujet le jugement 4207, au considérant 15).

32. Il découle de ces diverses considérations que le second moyen du requérant est également fondé.

33. Il résulte de ce qui précède qu'en raison de ces irrégularités, la décision de la sous-commission d'enquête notifiée le 7 juillet 2020 ainsi que la décision implicite de rejet du recours interne du requérant du 1^{er} septembre 2020 qui en a découlé doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la première requête articulés à leur encontre.

34. S'agissant de la quatrième requête du requérant, qui fait suite au recours interne introduit le 13 janvier 2021, elle met en cause le rejet de la partie de sa plainte pour harcèlement qui avait été déclarée recevable et qui, par conséquent, avait fait l'objet d'une enquête.

35. Parmi les nombreux moyens articulés par le requérant à l'appui de cette requête, il en est un, tiré d'une irrégularité de la procédure d'enquête, qui s'avère déterminant, dans ce cas également, pour trancher le litige. Ce moyen tient à la circonstance que la sous-commission d'enquête n'a pas communiqué de quelque manière que ce soit à l'intéressé la teneur du témoignage de M^{me} F., l'unique personne entendue durant l'enquête mis à part le requérant et M. T. S., ce qui a empêché le requérant de faire, si nécessaire, des observations à ce sujet.

Dans sa requête, l'intéressé soutient que ce manquement constitue une violation du contradictoire contraire à la jurisprudence du Tribunal, notamment à ce que le Tribunal a rappelé en ces termes dans son jugement 3065, aux considérants 7 et 8:

«7. Le Tribunal constate qu'il ne ressort pas du dossier que la requérante ait pu assister à l'audition des témoins ou ait été mise en mesure de formuler des observations sur les différents témoignages afin de pouvoir, au besoin, faire rectifier certains éléments ou faire noter son désaccord avec des témoins.

8. Le Tribunal estime que, même si, en l'espèce, l'enquêteur pouvait ne pas inviter l'intéressée à assister à toutes les auditions, celle-ci devait avoir la possibilité de connaître le contenu des témoignages recueillis afin de pouvoir les contester en s'appuyant, si nécessaire, sur des éléments de preuve.»

36. Dans ses écritures, le requérant précise qu'il n'a pas demandé le témoignage en question au moment de l'enquête, car son existence n'a jamais été portée à son attention durant le processus d'enquête. Selon l'intéressé, il n'a appris son existence qu'au moment où la décision de rejet de sa plainte lui a été communiquée avec le rapport de la sous-commission d'enquête, sans pour autant que lui soit alors transmis soit une transcription, soit un résumé, soit un compte rendu quelconque de ce témoignage.

37. Pour sa part, l'Organisation soutient que la première étape de sa réglementation interne portant sur l'examen des cas de harcèlement, soit celle de l'enquête proprement dite telle que définie dans la CO n° 9, est basée sur une procédure inquisitoire et n'a pour but que d'établir les faits et d'évaluer s'ils constituent des actes de harcèlement. Selon le CERN, qui exprime sur ce point son accord avec ce que la CPCR a elle-même relevé dans son rapport du 1^{er} octobre 2021, la CO n° 9 n'indique pas qu'une procédure contradictoire doive être mise en place par la sous-commission lors d'une enquête en cas de harcèlement. L'Organisation ajoute que cette circulaire ne prévoit pas la transmission des notes d'entretien avec les témoins à la victime présumée puisque ces notes seraient des documents de travail interne. Elle relève en outre que l'intéressé n'aurait jamais demandé à obtenir les notes de l'entretien, y compris durant l'audience devant la CPCR.

38. Mais le Tribunal observe, au vu des documents versés au dossier, que, dès l'introduction de son recours interne du 13 janvier 2021, le requérant a relevé que la sous-commission ne lui avait pas

communiqué le témoignage en question, ce qui l'avait ainsi empêché de faire des observations, si nécessaire, sur celui-ci. Le dossier n'indique pas que l'Organisation ait alors répondu de quelque manière à cette assertion.

Le Tribunal observe également que le rapport de la CPRC indique bien que le requérant a réaffirmé devant cette dernière que, durant la phase d'enquête, un témoin avait été entendu sans que la possibilité lui ait été donnée de confirmer ou d'infirmer le témoignage fourni. Sur ce point, si ce rapport fait état du commentaire de l'Organisation selon lequel l'intéressé n'aurait jamais demandé à obtenir ce document et qu'il était libre de le faire dans le cadre de l'examen du dossier par la CPRC, force est de constater à la lecture du rapport qu'aucune suite n'a été donnée à cette question, tant par l'Organisation que par la CPRC. Cela explique pourquoi, dans ses considérations finales sur ce point précis, la CPRC se borne à énoncer que le compte rendu de l'entretien entre la sous-commission et M^{me} F. n'a pas été transmis au requérant conformément à la CO n° 9, en exprimant sa compréhension selon laquelle cette circulaire ne prévoit justement pas qu'une procédure contradictoire doive être mise en place par cette dernière lors d'une enquête.

39. En définitive, il ressort des écritures et du dossier que le requérant a relevé l'absence de communication des notes d'entretien de l'interrogatoire de M^{me} F., qu'il s'en est plaint, que, malgré cela, il ne les a jamais reçues, sous quelque forme que ce soit, et qu'au surplus ces notes ne se trouvent pas dans le dossier de la CPRC. Le Tribunal comprend que, du point de vue de l'Organisation et de la CPRC, puisque le principe du contradictoire ne trouverait pas application au moment de la phase d'enquête de la plainte pour harcèlement, l'Organisation n'était de toute façon pas tenue de notifier la teneur de ces notes d'entretien de quelque manière que ce soit au requérant.

40. Le Tribunal considère que tant l'Organisation que la CPRC ont commis une erreur de droit sur la question.

41. En effet, dans le jugement 4781, au considérant 9, le Tribunal a notamment souligné ce qui suit:

«9. En vertu de la jurisprudence du Tribunal, l'enquête qu'il incombe à une organisation internationale de diligenter, en cas d'accusation de harcèlement formulée par un fonctionnaire, doit se dérouler dans le respect des garanties d'une procédure régulière, afin de protéger tant la (ou les) personne(s) visée(s) par cette accusation que l'auteur de cette dernière (voir, par exemple, les jugements 3617, au considérant 11, 3065, au considérant 10, 2973, au considérant 16, ou 2552, au considérant 3).

Il en résulte notamment que l'auteur d'une plainte pour harcèlement doit, conformément aux exigences du principe du contradictoire, être informé de la teneur des déclarations des personnes accusées et des témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête, afin de pouvoir éventuellement les contester (voir les jugements 4110, au considérant 4, 3617, au considérant 12, et 3065, aux considérants 7 et 8).»

Dans cette affaire, aux considérants 10 et 11, le Tribunal a en outre ajouté ce qui suit quant aux conséquences d'un tel vice de procédure:

«10. Ce vice de procédure a pour effet d'entacher d'illégalité la décision du 23 octobre 2019 ayant rejeté la plainte de la requérante, qui a ainsi été prise sur la base d'une enquête irrégulière.

[...]

11. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 13 août 2020, ainsi que les décisions des 23 octobre 2019 et 22 janvier 2020, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête articulés à leur encontre.»

(Voir également, en ce sens, les jugements 4111, aux considérants 4 et 5, 4110, au considérant 4, 4109, au considérant 4, 4108, au considérant 8, et 3617, aux considérants 12 et 13).

42. Par ailleurs, dans le jugement 4739, au considérant 10, traitant de cette question, le Tribunal a notamment souligné ce qui suit:

«[...]

En ce qui concerne l'argument du requérant selon lequel son droit à une procédure régulière aurait été violé, le Tribunal rappelle sa jurisprudence, récemment confirmée dans le jugement 4313, au considérant 7, selon laquelle "un fonctionnaire a le droit de connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions (voir le jugement 2767, au considérant 7 a)) et que le fait de ne pas fournir ces éléments constitue un grave manquement aux règles d'une procédure

régulière (voir le jugement 3071, au considérant 37)”, et, “dans le cadre de l’instruction d’une plainte pour harcèlement, un requérant doit avoir la possibilité de prendre connaissance du contenu des déclarations recueillies afin de pouvoir les contester ou les rectifier en s’appuyant, si nécessaire, sur des éléments de preuve (voir les jugements 3065, au considérant 8, 3617, au considérant 12, 4108, au considérant 4, 4109, au considérant 4, 4110, au considérant 4, et 4111, au considérant 4)”. Par ailleurs, dans le jugement 4217, au considérant 4, le Tribunal a affirmé que, “en refusant de communiquer à la requérante [le] rapport [d’enquête] au cours de la procédure de recours interne, il a illégalement privé celle-ci de la possibilité de contester utilement les conclusions de l’enquête litigieuse” et que la “circonstance que la requérante ait finalement pu obtenir communication du rapport dans le cadre de la présente instance juridictionnelle n’est pas de nature, en l’espèce, à régulariser le vice ayant ainsi entaché la procédure de recours interne”.

Dans le jugement 4547, au considérant 10, le Tribunal a déclaré ce qui suit:

“[I]l résulte d’une jurisprudence bien établie du Tribunal qu’une organisation internationale est tenue de faire droit à la demande du fonctionnaire concerné tendant à la communication du rapport établi par l’organe d’enquête à l’issue de l’enquête menée à l’égard d’une plainte pour harcèlement, quitte, le cas échéant, à le faire sous une forme expurgée afin d’assurer le respect de l’exigence de confidentialité de certains éléments de l’enquête, et notamment des témoignages recueillis au cours de cette dernière (voir, notamment, les jugements 3347, aux considérants 19 à 21, et 3831, au considérant 17, ainsi que les jugements 3995, au considérant 5, et 4217, au considérant 4).”»

43. Ainsi qu’il ressort des considérations qui précèdent, le Tribunal a écarté le raisonnement retenu en l’espèce tant par la Directrice générale dans sa décision que par la CPCR dans son avis, selon lequel le principe du contradictoire ne s’appliquait pas à l’étape de l’enquête d’une procédure de harcèlement et qu’il n’y avait pas lieu de communiquer des notes d’entretien à l’auteur de la plainte dès cette étape étant donné que les textes applicables au sein de l’Organisation ne prévoient pas une telle exigence.

44. Il résulte de ce qui précède qu’en raison de ce vice de procédure, et ainsi qu’il a déjà été conclu, par exemple, dans les jugements 4781 et 4739 précités, dans des situations analogues à celle

qui prévaut en l'espèce, la décision attaquée de la Directrice générale du 21 octobre 2021 de même que la décision antérieure du 16 novembre 2020 sur laquelle elle s'appuie doivent également être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la quatrième requête articulés à leur encontre.

45. À ce stade de ses constatations, puisque les irrégularités relevées tant au regard de la première que de la quatrième requête ont nié le droit du requérant à une enquête régulière sur les allégations de sa plainte pour harcèlement (voir à ce sujet le jugement 4781, au considérant 10), le Tribunal devrait en principe renvoyer l'affaire à l'Organisation pour qu'il soit procédé à un nouvel examen de la plainte de l'intéressé afin qu'elle soit traitée adéquatement et de façon complète. Toutefois, compte tenu de l'ensemble des circonstances propres au cas d'espèce, le Tribunal considère inopportun de procéder ainsi en raison de ce qui suit.

D'abord, la plainte pour harcèlement du requérant remonte à plusieurs années et le temps écoulé depuis son dépôt ne milite pas en faveur d'un nouvel examen. Ensuite, l'une des personnes concernées par les allégations de harcèlement institutionnel du requérant a quitté l'Organisation depuis quelques années, ce qui rendrait complexe et ardue la tenue d'une enquête efficace et complète. Par ailleurs, depuis février 2021, le requérant est affecté à un autre poste dans un autre département, si bien qu'il n'a plus d'interaction avec les personnes qui faisaient l'objet de sa plainte. Enfin, les évaluations de performance pour les années 2018 et 2019, sur lesquelles reposait une partie importante des griefs du requérant relativement à ses allégations de «harcèlement institutionnel», ont été traitées dans les jugements 4901 et 4902, également prononcés ce jour sur les deux autres requêtes qu'il a introduites.

46. Dans ce contexte, octroyer à l'intéressé une indemnité pécuniaire pour le tort moral que lui a occasionné l'illégalité des décisions contestées dans les première et quatrième requêtes est la voie appropriée à suivre. Dès lors que le requérant a été privé de son droit de voir sa plainte pour harcèlement faire l'objet d'un examen régulier dans

des délais raisonnables et de bénéficier en temps opportun des explications appropriées concernant le rejet de cette plainte, le Tribunal estime que cela lui a immanquablement causé un préjudice moral qu'il y a lieu d'indemniser (voir, par exemple, à ce sujet le jugement 4471, aux considérants 20 à 22). Le Tribunal estime équitable de fixer la réparation à laquelle le requérant a droit dans ces circonstances à la somme globale de 20 000 euros.

47. Ayant obtenu gain de cause, le requérant a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 7 500 euros pour chacune des requêtes, soit 15 000 euros au total.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision de la sous-commission d'enquête sur les cas de harcèlement notifiée au requérant le 7 juillet 2020 et la décision implicite de rejet du recours interne du requérant du 1^{er} septembre 2020 sont annulées.
2. La décision attaquée de la Directrice générale du 21 octobre 2021 et la décision antérieure de cette dernière du 16 novembre 2020 sont également annulées.
3. L'Organisation versera au requérant une indemnité de 20 000 euros pour tort moral.
4. Elle lui versera également la somme de 15 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER