

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

H.

c.

Eurocontrol

122^e session

Jugement n° 3663

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M. J. S. H. le 9 juillet 2013 et régularisée le 16 septembre 2013, la réponse d'Eurocontrol du 9 janvier 2014, la réplique du requérant du 18 avril 2014, régularisée le 12 mai, et la duplique d'Eurocontrol du 25 juillet 2014;

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 suivants :

Le requérant prétend qu'il a été porté atteinte à sa dignité dans le cadre de ses divers transferts.

Le requérant est entré au service d'Eurocontrol en septembre 1997. À la suite d'une réorganisation, il fut transféré en mars 2010 et participa à un programme de formation visant à lui permettre de s'acquitter de ses nouvelles fonctions. En septembre 2010, il présenta une demande de cessation anticipée de ses fonctions, en vertu du régime de cessation anticipée des fonctions (ETS selon son sigle anglais), lequel était ouvert à l'ensemble des fonctionnaires bénéficiant d'un contrat de travail non limité dans le temps et âgés de cinquante-cinq ans ou plus entre

le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012. Sa demande fut acceptée et il quitta Eurocontrol le 1^{er} janvier 2013.

Entre-temps, en février 2011, à la suite d'une réorganisation de l'unité au sein de laquelle il travaillait, un nouveau poste lui avait été proposé, poste qu'il avait refusé. Le 1^{er} mars 2011, le Directeur général décida de le transférer avec effet immédiat à l'Unité de la gestion flexible des ressources au sein de la direction SESAR et Recherche, créée (comme dans chaque direction) dans le but de placer les membres du personnel qui étaient «en transition» à la suite de la réorganisation des unités auxquelles ils étaient affectés, jusqu'à ce que soient trouvées pour eux de nouvelles fonctions permanentes ou tâches appropriées. Le 1^{er} juin 2011, le requérant écrivit au Directeur général, se plaignant de ce qu'aucun motif justifiant son transfert ne lui avait été fourni malgré sa demande et que, depuis son transfert, aucun emploi ni aucune tâche ne lui avaient été attribués. Il demanda sa nomination à un poste correspondant à son grade et à ses compétences professionnelles. Le 13 juillet 2011, le Directeur général lui répondit que les motifs de son transfert lui avaient été dûment expliqués par son supérieur hiérarchique et que des discussions étaient en cours avec ce dernier concernant des propositions de nouvelles affectations susceptibles de lui convenir.

Le 17 avril 2012, le requérant écrivit deux lettres au Directeur général. Dans l'une, il formulait plusieurs demandes en vertu du paragraphe 1 de l'article 92 du Statut administratif du personnel. Il demandait à être nommé à un poste correspondant à ses compétences pour une durée d'au moins deux années consécutives avant de bénéficier du régime ETS, en précisant que cela était nécessaire afin qu'il ait une chance réelle de trouver un emploi adéquat au moment de sa cessation de service et en soulignant que cette longue période d'inactivité était préjudiciable pour lui et pour ses perspectives de carrière. En outre, il demandait à nouveau que lui soient fournis les motifs justifiant ses transferts en 2010 et en 2011, et qu'il soit indemnisé pour le «traumatisme et [le] préjudice» résultant de son inactivité et de sa «mise à l'écart totale», ainsi que du fait que les possibilités de promotion dont bénéficiaient les autres membres du personnel lui avaient été refusées. Dans l'autre lettre, il soutenait que les changements intervenus dans sa carrière depuis 2010 (transferts, absence

de rapports de notation en particulier) avaient porté atteinte à sa dignité et qu'il avait été victime d'intimidation et de harcèlement. Il demandait donc au Directeur général d'ordonner qu'une enquête soit diligentée, comme le prévoit la politique de protection de la dignité du personnel.

Le Directeur général répondit aux deux lettres le 11 septembre 2012, déclarant qu'il estimait que l'allégation du requérant selon laquelle il avait été porté atteinte à sa dignité était infondée. S'agissant de la demande du requérant tendant à ce qu'une décision soit prise conformément à l'article 92 du Statut administratif du personnel, il avait décidé que le requérant resterait affecté à la même unité. Il déclara en outre qu'Eurocontrol n'était pas tenue de préparer le requérant à un emploi futur qu'il pourrait exercer lorsqu'il serait au bénéfice du régime ETS, que les motifs de ses divers transferts lui avaient été communiqués, qu'aucune opportunité ne lui avait été refusée et que sa demande d'indemnisation était par conséquent rejetée. Il expliqua qu'Eurocontrol avait subi plusieurs réorganisations successives auxquelles tous les membres du personnel concernés avaient dû s'adapter. Il souligna qu'un programme exhaustif d'adaptation des capacités avait été conçu pour le requérant et exposé dans son projet de rapport de notation pour 2010, et qu'en raison de son refus de la proposition d'occuper des fonctions importantes qui lui avait été faite en février 2011, la seule possibilité était de l'affecter à l'Unité de la gestion flexible des ressources au sein de la direction SESAR et Recherche.

Le 10 décembre 2012, le requérant saisit le Directeur général d'une réclamation contestant la décision du 11 septembre. Il fut informé par lettre du 18 janvier 2013 que sa réclamation serait dûment examinée par le service compétent.

Le requérant déposa sa requête devant le Tribunal le 9 juillet 2013, attaquant la décision implicite de rejet de sa réclamation du 10 décembre 2012.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner sa nomination à un poste correspondant à son grade ou à un grade plus élevé au sein d'Eurocontrol à Bruxelles et relevant de son domaine de compétence, qu'il reste employé jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, que les «justifications réelles» de ses transferts en mars 2010 et 2011 lui soient

communiquées, et qu'une enquête soit diligentée, conformément à la politique de protection de la dignité du personnel, au sujet de son allégation d'atteinte à sa dignité. Il réclame en outre une réparation financière (225 000 euros au titre du traumatisme psychologique et 311 000 euros en raison du fait qu'il n'aurait pas bénéficié des mêmes opportunités professionnelles que d'autres fonctionnaires).

À titre subsidiaire, il demande au Tribunal d'ordonner sa nomination à un poste correspondant à son grade ou à un grade plus élevé au sein d'Eurocontrol à Bruxelles et relevant de son domaine de compétence, qu'il reste à ce poste pendant deux ans avant sa cessation de service en vertu du régime ETS, que les «justifications réelles» de ses transferts en mars 2010 et 2011 lui soient communiquées et qu'une enquête soit diligentée, conformément à la politique de protection de la dignité du personnel, au sujet de son allégation d'atteinte à sa dignité. Il réclame en outre une réparation financière (225 000 euros au titre du traumatisme psychologique, 435 000 euros en raison du fait qu'il n'aurait pas bénéficié des mêmes opportunités professionnelles que d'autres fonctionnaires et 320 000 euros pour l'effet préjudiciable de sa «mise à l'écart» sur ses perspectives d'emploi futures).

À titre plus subsidiaire, il demande au Tribunal d'ordonner que les «justifications réelles» de ses transferts en mars 2010 et 2011 lui soient communiquées, qu'une enquête soit diligentée au sujet de son allégation d'atteinte à sa dignité conformément à la politique de protection de la dignité du personnel, et qu'une réparation financière lui soit octroyée (225 000 euros au titre du traumatisme psychologique, 572 000 euros en raison du fait qu'il n'aurait pas bénéficié des mêmes opportunités professionnelles que d'autres fonctionnaires, 546 000 euros au titre de l'effet préjudiciable de sa «mise à l'écart» sur ses perspectives d'emploi futures).

Eurocontrol a joint à sa réponse une lettre du 16 juillet 2013, dans laquelle le directeur principal des ressources, agissant par délégation de pouvoir du Directeur général, informait le requérant qu'il avait fait sien l'avis de la Commission paritaire des litiges selon lequel sa réclamation devait être rejetée comme étant dénuée de fondement. Prenant note de la recommandation de la Commission tendant à ce qu'un avis motivé

soit rendu au sujet de l'allégation de harcèlement du requérant, il confirmait que le Directeur général avait «rejeté sommairement» cette allégation le 11 septembre 2012, conformément à la politique de protection de la dignité du personnel, en raison de l'absence de preuves du harcèlement et que par conséquent aucune enquête supplémentaire n'était justifiée. Le requérant indique dans sa réplique qu'il a eu connaissance de la lettre du 16 juillet 2013 pour la première fois lorsqu'elle lui a été transmise avec la réponse d'Eurocontrol dans le cadre de la procédure devant le Tribunal. Il ajoute qu'il réclame les dépens.

Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable et dénuée de fondement. Elle souligne que, le requérant n'étant plus en activité à Eurocontrol, il ne peut être nommé à un poste au sein de l'Agence.

CONSIDÈRE :

1. La procédure, qui a abouti à la présente requête, a été formellement engagée par le biais de deux lettres datées du 17 avril 2012, adressées par le requérant au Directeur général. Le requérant s'y plaignait d'avoir été réaffecté en mars 2010 et en mars 2011, que ses rapports de notation n'avaient pas été établis pour 2010 et 2011, et qu'il ne lui avait toujours pas été attribué de «rôle professionnel, d'emploi, de tâches, de responsabilités, de contacts ni de collègues depuis plus de quatre cent dix jours». Il déclarait en outre que ces expériences avaient été «très destructrices, extrêmement traumatisantes et douloureuses», et qu'il avait le sentiment d'avoir subi une discrimination pendant très longtemps, dans la mesure où il n'avait pas bénéficié des mêmes opportunités que d'autres membres du personnel. Ce dernier grief constitue en substance une plainte pour harcèlement.

2. Le requérant contestait les réaffectations dont il avait fait l'objet en 2010 et 2011 et demandait à en connaître les motifs. Il demandait en outre sa nomination à un poste correspondant à ses qualifications «et correspondant à [s]on recrutement et à [s]on engagement à EUROCONTROL, c'est-à-dire à un poste et à un emploi de [s]on grade

ou d'un grade plus élevé dans [s]es domaines de compétence professionnelle et/ou de spécialisation». Il demandait également l'autorisation d'occuper le poste en question pendant deux années consécutives avant de quitter le service d'Eurocontrol en vertu du régime ETS.

3. Le Tribunal relève que le requérant avait présenté une demande de cessation anticipée des fonctions en vertu du régime ETS en septembre 2010. Ce régime avait pour but de réduire les effectifs d'Eurocontrol et était ouvert aux membres du personnel âgés de cinquante-cinq ans et plus au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012. Sa demande a été acceptée avec effet au 1^{er} janvier 2013, date à laquelle il a quitté le service d'Eurocontrol. En vertu du régime ETS, il pouvait alors prétendre à une indemnité transitoire mensuelle équivalant à environ 70 pour cent de son dernier traitement de base calculé conformément aux dispositions applicables du Statut administratif du personnel.

4. Dans l'une de ses lettres du 17 avril 2012, le requérant réclamait également une indemnisation au titre de la souffrance morale «pour le traumatisme et le préjudice qui [lui] ont été causés à la suite de [s]a mise à l'écart totale et de [s]on exclusion des activités de l'Agence [...] et du fait qu'[il] n'a[vait] pas bénéficié [...] des mêmes possibilités de promotion que d'autres membres du personnel». Dans l'autre lettre, le requérant, se référant à ce qui précède, déclarait en outre qu'il avait «également fait l'objet de plusieurs autres décisions qui lui avaient été préjudiciables durant son engagement au sein d'EUROCONTROL». Il demandait que soit diligentée une enquête sur l'atteinte à sa dignité conformément à la politique de protection de la dignité du personnel d'Eurocontrol.

5. Le 11 septembre 2012, le Directeur général rejeta l'ensemble des demandes susmentionnées comme étant dénuées de fondement et informa le requérant qu'en dépit du fait qu'Eurocontrol n'était pas tenue de le préparer à un éventuel futur emploi lorsqu'il bénéficierait du régime ETS, elle continuait à rechercher des tâches et activités qu'il pourrait utilement accomplir et qu'il n'avait pas droit à une indemnisation puisque

Eurocontrol ne l'avait pas privé d'opportunités. Le 10 décembre 2012, le requérant introduisit une réclamation contre cette décision, qui fut transmise à la Commission paritaire des litiges. Le 9 juillet 2013, il déposa la présente requête devant le Tribunal en vue de contester la décision du 11 septembre 2012. Il n'avait alors pas encore reçu de décision du Directeur général sur sa réclamation. Ainsi, sa requête est présentée comme étant dirigée contre le rejet implicite de sa réclamation. Toutefois, le Tribunal observe que la Commission s'est réunie le 8 avril 2013 et a rendu un avis dans lequel elle a recommandé à l'unanimité que le Directeur général rejette la réclamation du requérant. C'est ce qu'a fait le Directeur général par lettre du 16 juillet 2013, soit sept jours après le dépôt de la présente requête devant le Tribunal. La question de savoir s'il y a lieu de tenir compte de ces deux documents dans le cadre de la procédure devant le Tribunal sera examinée plus loin dans le présent jugement.

6. Les conclusions du requérant peuvent être résumées comme suit :

- 1) être nommé à un poste et à un emploi correspondant à son recrutement et à son engagement au sein d'Eurocontrol ou, à titre subsidiaire, être nommé à un tel poste «correspondant à [s]on grade ou à un grade plus élevé et relevant de [s]es domaines de compétence professionnelle et/ou de spécialisation»;
- 2) être employé à Eurocontrol jusqu'à l'âge de soixante ans ou, à titre subsidiaire, pouvoir occuper un poste tel que décrit au point 1) ci-dessus pour une durée d'au moins deux années consécutives avant son départ sous le régime ETS;
- 3) que la justification réelle de ses réaffectations du 1^{er} mars 2010 et du 1^{er} mars 2011 lui soit communiquée;
- 4) qu'en vertu de la politique de protection de la dignité du personnel d'Eurocontrol une enquête indépendante soit diligentée sur l'allégation d'atteinte à sa dignité et de non-respect répétés de celle-ci par le directeur principal des ressources;

- 5) obtenir réparation pour :
- a) «le traumatisme psychologique, l'atteinte à [s]a réputation et l'intimidation dont [il a] souffert à la suite de [s]on isolement total, de [s]a mise à l'écart totale et de l'inactivité professionnelle qui [lui] a été imposée au sein d'EUROCONTROL depuis [le 1^{er} mars 2011]»;
 - b) le fait qu'il n'ait pas bénéficié «pendant de nombreuses années» des mêmes opportunités professionnelles que d'autres membres du personnel d'Eurocontrol, s'agissant notamment du développement professionnel, des rapports de notation et donc des possibilités de promotion;
 - c) ou, à titre subsidiaire, l'effet préjudiciable sur ses perspectives d'emploi et de gain futures de son isolement total, de sa mise à l'écart totale et de l'inactivité professionnelle qui lui a été imposée au sein d'Eurocontrol depuis le 1^{er} mars 2011.

7. Eurocontrol soulève d'emblée la question de la recevabilité, faisant valoir que les conclusions du requérant sont soit frappées de forclusion, soit sans objet, ou que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne. Le principe fondamental pour déterminer la recevabilité a été énoncé comme suit dans le jugement 3406, aux considérants 12 et 13 :

«12. Comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de le relever, notamment dans ses jugements 602, 1106, 1466, 2722 et 2821, les délais de recours ont un caractère objectif et il ne saurait statuer sur la légalité d'une décision devenue définitive car toute autre solution, même fondée sur des motifs d'équité, aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques, qui constitue la justification même de l'institution des forclusions. En particulier, la circonstance qu'un requérant n'ait découvert l'illégalité dont il entend se prévaloir qu'après l'expiration du délai de recours n'est en principe pas de nature à permettre de regarder sa requête comme recevable (voir, par exemple, les jugements 602, au considérant 3, et 1466, aux considérants 5 et 6).

13. La jurisprudence du Tribunal, telle qu'elle a été notamment rappelée dans les jugements 1466, 2722 et 2821 précités, admet certes qu'il soit fait exception à cette règle lorsque le requérant a été empêché, pour des raisons de force majeure, de prendre connaissance de l'acte litigieux en temps voulu (voir le jugement 21) ou lorsque l'organisation, en induisant l'intéressé en erreur ou en lui cachant un document dans l'intention de lui nuire, l'a privé de la possibilité d'exercer son droit de recours en violation

du principe de bonne foi (voir le jugement 752). Or aucune de ces conditions n'est remplie en l'espèce.»

8. Le Tribunal estime que les conclusions du requérant concernant ses réaffectations en mars 2010 et en mars 2011 ainsi que sa demande y afférente tendant à ce que lui soit communiquée la «justification réelle» de ces réaffectations sont irrecevables. La décision de le réaffecter en 2010 figurait dans la lettre qui lui a été adressée le 9 mars 2010. Or il n'a pas contesté cette décision à l'époque. La décision de le réaffecter en mars 2011 est datée du 1^{er} mars 2011. Le 1^{er} juin 2011, le requérant a demandé au Directeur général de lui indiquer les motifs de ce transfert. Le Directeur général a répondu par une communication datée du 13 juillet 2011. Ainsi, lorsque le requérant a soulevé ces questions dans ses lettres du 17 avril 2012, le délai dans lequel il pouvait contester ces décisions était dépassé de plusieurs mois. Il n'avait donc pas épuisé les voies de recours interne sur ces questions; en conséquence, ces conclusions doivent être rejetées comme étant irrecevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

9. Dans ses lettres du 17 avril 2012 introduisant sa réclamation, le requérant soutenait que ses rapports de notation pour 2010 et 2011 n'avaient pas été établis. Selon lui, ce fait expliquait en partie les expériences traumatisantes et douloureuses qu'il avait subies et son sentiment d'être victime de discrimination en ce qu'il n'avait pas bénéficié des mêmes opportunités que d'autres membres du personnel en matière d'avancement professionnel, de développement de carrière et de promotion. Cette conclusion est irrecevable dans la mesure où elle s'appuie sur l'argument selon lequel la prétendue absence des rapports de notation était illégale. En effet, le requérant n'a pas contesté cette absence de rapports dans le délai et dans les formes prescrits. Il n'a pas épuisé les voies de recours interne à cet égard.

En outre, il n'a pas soulevé, dans le cadre de sa réclamation, la question de l'absence de rapport de notation en 2012. Il la soulève dans le cadre de la présente requête. Dans la mesure où le requérant fait valoir que la prétendue absence de rapport de notation en 2012 était illégale, cette question est irrecevable dès lors qu'il n'a pas contesté cette

absence de rapport dans le délai et dans les formes prescrits. Il n'a donc pas épuisé les voies de recours interne à cet égard et sa conclusion sur ce point doit donc être rejetée conformément à l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal.

10. Cependant, les allégations du requérant concernant l'absence de ces rapports de notation, de même que ses allégations concernant ses réaffectations en 2010 et en 2011, sont pertinentes dans la mesure où le requérant les invoque à l'appui de ses griefs relatifs à l'atteinte à sa dignité, son traumatisme psychologique, l'atteinte à sa réputation, au refus de lui accorder les mêmes opportunités professionnelles que d'autres membres du personnel, ainsi que les effets préjudiciables sur ses perspectives d'emploi et de gain futures. Ces questions relèvent en substance du harcèlement continu allégué.

11. Étant donné que la demande du requérant de bénéficier du régime ETS a été acceptée avec effet au 1^{er} janvier 2013, ses conclusions, telles qu'exposées aux points 1) et 2) du considérant 6 du présent jugement, doivent être rejetées dans la mesure où elles étaient sans objet au moment du dépôt de la présente requête, le 9 juillet 2013. En effet, ces conclusions sont incompatibles avec le choix du requérant de bénéficier du régime ETS et, partant, de quitter volontairement le service d'Eurocontrol. Elles doivent en conséquence être rejetées.

12. La question qui reste à déterminer est celle de savoir s'il y a lieu pour le Tribunal d'ordonner qu'une enquête soit diligentée sur les allégations du requérant concernant l'atteinte à sa dignité, son traumatisme psychologique, l'atteinte à sa réputation, le refus de lui accorder les mêmes opportunités professionnelles que d'autres membres du personnel, ainsi que les effets préjudiciables sur ses perspectives d'emploi et de gain futures.

13. Le requérant fait valoir tout d'abord que l'avis de la Commission paritaire des litiges rendu à l'issue de sa réunion du 8 avril 2013, dans lequel elle estimait que la réclamation du requérant, ainsi que la décision du 16 juillet 2013 par laquelle le Directeur général avait accepté ses

recommandations, ne devrait pas être utilisé ou évoqué dans le cadre de la présente procédure. À l'appui de cet argument, il souligne qu'il ignorait que la Commission s'était réunie pour examiner sa réclamation et qu'il n'était donc pas présent pour plaider sa cause. Ensuite, le requérant affirme qu'il n'avait eu connaissance ni de l'avis ni de la lettre avant que ne lui soit transmise la réponse d'Eurocontrol dans le cadre de la présente procédure. En réponse, Eurocontrol déclare que ces pièces ont été envoyées au requérant par courrier ordinaire. Toutefois, le requérant fait observer qu'en vertu de l'article 26 du Statut administratif du personnel Eurocontrol était tenue de les lui envoyer par lettre recommandée ou de s'assurer que la communication des pièces soit certifiée par sa signature. À cet égard, le requérant cite les dispositions pertinentes de l'article 26 du Statut administratif du personnel, qui se lisent comme suit :

«Le dossier individuel du fonctionnaire doit contenir :

- a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement ;
- b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces.

Toute pièce doit être enregistrée, numérotée et classée sans discontinuité ; l'Agence ne peut opposer à un fonctionnaire ni alléguer contre lui des pièces visées à l'alinéa a) ci-dessus, si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement.

La communication de toute pièce est certifiée par la signature du fonctionnaire ou, à défaut, faite par lettre recommandée à la dernière adresse indiquée par le fonctionnaire.» (Soulignement ajouté.)

14. Tout d'abord, le Tribunal relève cependant que ces dispositions ne concernent pas l'avis de la Commission paritaire des litiges ni la décision prise par le Directeur général suite à cet avis. En outre, il ressort d'une jurisprudence constante que, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient en cours d'instance, elle se substitue à la décision implicite initialement attaquée devant le Tribunal et la requête doit être regardée comme dirigée contre la décision explicite (voir, par exemple, les jugements 2822, au considérant 2, 3373, au considérant 3, et 3406, au considérant 9).

15. Le requérant n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses allégations selon lesquelles il n'aurait pas bénéficié des mêmes

opportunités professionnelles que d'autres membres du personnel et que ses perspectives d'emploi et de gain futures auraient subi des effets préjudiciables. Ses conclusions à cet égard s'avèrent donc infondées et doivent être rejetées.

16. S'agissant de la demande du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne qu'une enquête soit diligentée sur ce qui constitue en substance sa plainte pour harcèlement, la politique de protection de la dignité du personnel d'Eurocontrol prévoit que les victimes de harcèlement sur le lieu de travail doivent porter plainte le plus tôt possible. Cette politique est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1998. Le requérant s'est plaint de harcèlement dans l'une de ses lettres du 12 avril 2012 adressée au Directeur général. Par un mémorandum interne daté du 11 septembre 2012, le Directeur général a rejeté cette plainte, «eu égard aux éléments de preuve reçus», comme étant «entièrement dénuée de fondement».

17. Conformément à l'article 4.7 des Directives et procédures à l'appui de la politique de protection de la dignité du personnel, lorsqu'une plainte pour harcèlement est adressée au Directeur général, celui-ci est tenu de diligenter une enquête préliminaire «pour vérifier si la réclamation justifie la réunion du Conseil de discipline» pour enquêter sur la plainte. Toutefois, il est précisé dans l'article que le Directeur général peut décider de ne pas diligenter d'enquête préliminaire dans des cas évidents.

Dans son avis, la Commission paritaire des litiges a déclaré qu'il ne ressortait pas clairement de la réponse du Directeur général datée du 11 septembre 2012 que la plainte pour harcèlement déposée par le requérant était rejetée sommairement faute de preuves. La Commission a recommandé que cela soit confirmé. Toutefois, le Tribunal relève que la décision attaquée «confirmait que la plainte pour harcèlement était rejetée sommairement par le Directeur général [...] en raison du fait qu'aucune preuve permettant de conclure à l'existence d'un tel harcèlement n'avait été fournie» et «qu'il ne se justifiait pas d'enquêter plus avant au sujet de ces allégations». Le Tribunal constate que le requérant n'apporte aucun élément permettant de démontrer que cette décision était erronée ou que sa plainte pour harcèlement est fondée. Il s'ensuit que les

conclusions relatives au harcèlement doivent être rejetées comme infondées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ