



Introduction

1. Dans un recours enregistré le 16 janvier 2009 par la Commission paritaire de recours (« CPR ») de Genève et ultérieurement renvoyé au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le requérant conteste la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement.

Rappel des faits

2. Le requérant a pris ses fonctions à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (« CNUCED ») en 1981 en tant qu'économiste à la classe P-3. Il a été nommé Chef de section, à la classe P-5, en 2000.

3. Avec effet à compter du 1^{er} novembre 2006, il a été désigné administrateur chargé du Service des produits de base, Division du commerce international des biens et services, et des produits de base (« DCIPB »), et s'est vu octroyer une indemnité de fonctions à la classe D-1, du 1^{er} février 2007 au 31 juillet 2007.

4. Le 4 décembre 2006, le poste de Chef du Service des produits de base a fait l'objet d'un avis de vacance et le requérant a présenté sa candidature à ce poste. Toutefois, elle n'a pas été retenue et, avec effet à compter du 1^{er} août 2007, le nouveau Chef du Service des produits de base a pris ses fonctions. Par une requête enregistrée sous le numéro de dossier UNDT/GVA/2010/053, qui fait l'objet du jugement OstenssonUNDT/2010/120, le requérant a contesté la

lui, et qu'il était peu disposé à autoriser un atelier dont la préparation était bien avancée. Le lendemain, le Chef du Service des produits de base a adressé à la Directrice de la DCIPB un courriel dans lequel il rejetait les assertions du requérant comme étant des « présomptions sans fondement » à mettre au compte du dépit que celui-ci avait conçu de n'avoir pas été choisi pour le poste de Chef du Service des produits de base. Il a estimé que le requérant ou lui-même devrait être muté dans une autre unité, ou que le Secrétaire général de la CNUCED devrait

- Exclu le requérant de l'Initiative sur la durabilité des produits de base, alors que celui-ci avait été associé à cette initiative depuis son lancement en 2005;
- Omis d'informer le requérant de la politique du Service des produits de base et l'avait exclu de la préparation de réunions à ce sujet;
- Tenu le requérant à l'écart de tous les préparatifs de la douzième Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, alors

9. Par un courriel du 21 juillet 2008 adressé au Directeur de la Division de la gestion, l'Administrateur chargé de la SGRH a notamment indiqué qu'à son avis, « l'affaire ne p[ouvait] pas donner lieu à une plainte pour harcèlement au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5 » car, aux termes de cette dernière, « [l]es désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail » ne caractérisent pas le harcèlement. Il a par ailleurs recommandé que la question soit réglée au niveau directorial en ayant recours à la médiation.

10. Le même jour, le Directeur de la Division de la gestion a adressé un courriel au Secrétaire général de la CNUCED, en indiquant qu'il faisait siennes les conclusions de l'Administrateur chargé de la SGRH, selon lesquelles l'affaire ne caractérisait pas le harcèlement, mais relevait plutôt de la catégorie des désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail. Il a proposé d'organiser une rencontre entre la Directrice de la DCIPB, le requérant, le Chef du Service des produits de base et l'Administrateur chargé de la SGRH, et a indiqué qu'il ne recommanderait de prendre aucune autre mesure à ce stade.

11. Avec effet à compter du 1^{er} août 2008, le requérant a été réaffecté au poste de conseiller spécial au Service du commerce, de l'environnement, des changements climatiques et du développement durable.

12. Le 15 octobre 2008, le requérant, auquel les courriels du 21 juillet 2008 n'avaient pas été communiqués, a écrit au Secrétaire général de l'ONU en expliquant que la CNUCED n'avait pas donné suite à sa plainte pour harcèlement. En conséquence, il sollicitait un examen administratif de la décision implicite du Secrétaire général de la CNUCED de ne prendre aucune mesure et il a demandé qu'il soit donné instruction à la CNUCED d'examiner sa plainte conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5.

13. Le requérant a été invité à s'entretenir avec la Directrice de la DCIPB le 20 octobre 2008. Pendant cet entretien, le requérant a été informé que sa plainte avait été examinée par le Directeur de la Division de la gestion et l'Administrateur chargé de la SGRH, qui avait conclu tous les deux que l'affaire ne caractérisait pas le harcèlement au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5 et relevait de la

catégorie des désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail.

14. Par lettre datée du 18 décembre 2008, le requérant a été informé par le Groupe du droit administratif (« GDA ») du Secrétariat de l'ONU que sa demande d'examen avait été rejetée.

15. Le 23 décembre 2008, le requérant a démissionné avec effet au 31 mars 2009.

16.

dépourvues de fondement et son examen de la plainte pour harcèlement du requérant est entaché de partialité, ce qui s'explique par l'appui qu'il accorde depuis longtemps au Chef du Service des produits de base;

b. Il existait une présomption de harcèlement qui justifiait l'ouverture d'une enquête officielle. D'autres fonctionnaires s'estimaient également harcelés par le Chef du Service des produits de base, même s'ils n'osaient pas se plaindre, et la direction de la CNUCED savait très bien que les problèmes existant dans ce Service découlaient de son comportement. Il a été précisé dans **Abboud UNDT/2010/001** qu'il existe une obligation d'enquêter lorsqu'il y a des raisons de penser qu'une faute a été commise, et qu'il serait absurde de considérer que les conclusions du Tribunal ne s'appliquent pas aux affaires de harcèlement;

c. L'Administration ne s'est pas acquittée de son obligation de protéger les fonctionnaires contre le harcèlement et de cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation ou d'hostilité en autorisant le requérant à être réaffecté dans une autre unité que le Service des produits de base. Elle aurait dû enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Qui plus est, elle n'a essayé de régler la question qu'une fois qu'il a eu présenté sa plainte;

d. Il découle de la section 5.14 de la circulaire **ST/SGB/2008/5**, à

Cas n° UNDT/GVA/2009/25

Jugement n

Considérants

21. Le requérant conteste la décision de ne pas donner suite à la plainte pour harcèlement qu'il a présentée le 7 juillet 2008. Cette question est régie par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, qui est entrée en vigueur le 1^{er}

circulaire ST/SGB/2008/5 parce qu'ils se référaient à des questions intéressant le travail, la section 1.2 de la circulaire est ainsi libellée :

Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres

26. S'agissant du point de savoir si l'Administration a commis une erreur en décidant de ne pas ouvrir d'enquête sur la question, la section 5.14 de la circulaire ST/SGB/2008/5 est ainsi libellée :

Saisi d'une plainte ou dénonciation formelle, le fonctionnaire responsable appréciera rapidement si la plainte ou dénonciation a été faite de bonne foi et s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle. Dans l'affirmative, le service responsable en confiera rapidement le soin à un groupe composé d'au moins deux fonctionnaires du département, du bureau ou de la mission concerné formés à cette activité ou, si nécessaire, choisis sur la liste établie par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

27. En l'espèce, le requérant a fait part pour la première fois de ses préoccupations au sujet du comportement du Chef du Service des produits de base en novembre 2007, et la Directrice de la DCIPB a retenu une approche non formelle pour régler la question, en rencontrant pendant le même mois, séparément et ensemble, le requérant et son chef direct, et en leur rappelant leurs rôles et responsabilités. Le requérant a une nouvelle fois fait part de ses préoccupations en juillet 2008 en présentant une plainte écrite, dans laquelle il expliquait avoir « fait tout ce qui [était] en [son] pouvoir pour régler le problème ... par la voie non formelle ». La plainte écrite ne s'appuie pas expressément sur la section 5.14, mais le défendeur ne conteste pas qu'elle doive être considérée comme une plainte formelle au sens de ladite section.

28. Compte tenu de la finalité de la circulaire ST/SGB/2008/5, énoncée dans son introduction, qui est de faire en sorte que « tous les fonctionnaires ... soient traités avec dignité et respect et [de] les informer de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour entretenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir », il est clair que la protection des fonctionnaires est le point essentiel de cette circulaire. Le Tribunal relève également que le harcèlement figure parmi les « cas spécifiques de conduite prohibée » recensés par l'ancienne disposition 101.2 d) du Règlement du personnel, et que la section 2.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 mentionne « le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement », droit qui est intimement lié aux « valeurs fondamentales énoncées

dans ... la disposition 101.2 d) du Règlement du personnel ». Le droit de présenter
une plainte pour harcèlement et d'exiger q52009 Tc0hle soionemx ipoemp deemt nems

n (t)-3(e

certaines réunions alors qu'il y avait associé plusieurs fonctionnaires travaillant sous la direction du requérant était raisonnablement propre ou de nature à le choquer ou l'humilier. Il s'ensuit que, même si certains des incidents rapportés, considérés séparément, ne caractérisent pas nécessairement le harcèlement, les 10 allégations prises dans leur ensemble et concernant les événements qui se sont produits dans un bref laps de temps auraient dû justifier une enquête, conformément à la définition donnée dans la section 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5, dans la mesure où elle dispose que « le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents ».

32. En conséquence, le Tribunal juge que l'Administration a conclu à tort que la plainte du requérant du 7 juillet 2008 ne justifiait pas l'ouverture d'une enquête officielle.

Indemnisation

33. Dans *Antaki* 2010-UNAT-095, le Tribunal d'appel a jugé comme suit : « Il ne peut y avoir indemnisation que s'il a été établi que le fonctionnaire a effectivement subi un préjudice ».

34. De plus, le Tribunal d'appel a admis dans *Wu* 2010-UNAT-042 que, si toutes les violations du droit à une procédure régulière ne débouchent pas nécessairement sur l'allocation d'une indemnité, des dommages-intérêts peuvent être accordés lorsqu'il a été démontré que le requérant avait subi un préjudice sous la forme de négligence et de stress émotionnel. De l'avis du présent Tribunal, cela confirme qu'une indemnité peut être allouée pour le préjudice moral subi à la suite d'un vice de procédure (voir également *Fröhler* UNDT/2010/135 et *Kamunyi* UNDT/2010/214).

35. En l'espèce, le requérant n'a présenté aucune demande d'indemnisation pour préjudice matériel et, de fait, le Tribunal juge qu'il n'a subi aucune préjudice matériel.

36. Quant au préjudice moral, le Tribunal souligne d'abord que la protection contre le harcèlement, que la circulaire ST/SGB/2008/5 entend imposer, est un

élément essentiel de la politique du personnel de l'Organisation. Les principes en jeu et leurs garanties procédurales, tels qu'ils sont décrits au paragraphe 28 plus

traitement de base net du requérant et que le paragraphe 7 du même article interdit au Tribunal d'octroyer des dommages-intérêts punitifs.

40. Par ailleurs, il est bon de rappeler les principes régissant le calcul des indemnités, qui sont tirés de la jurisprudence du Tribunal, à commencer par le principe de proportionnalité. Ce principe impose de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce. Parmi les divers éléments à prendre en considération aux fins du calcul d'une indemnité appropriée figurent la nature de l'irrégularité (Solanki UNAT-2010-044), le nombre et l'intensité des violations, leurs incidences sur le requérant (Wu UNDT/2009/084) et les valeurs et principes en jeu (Requérant UNDT/2010/148).

41. Au vu de ce qui précède, et conformément à Requérant UNDT/2010/148 et à Aly et al UNDT/2010/195, jugement dans lequel le Tribunal a conclu qu'il était plus équitable de verser une indemnité pour préjudice moral sous la forme d'une somme forfaitaire que de la calculer à partir du traitement de base net, le Tribunal déclare que le requérant doit être indemnisé pour le préjudice moral qu'il a subi à la suite de la décision de ne pas ouvrir d'enquête sur sa plainte pour harcèlement et fixe à 10 000 dollars des États-Unis le montant de cette indemnité. S'il convient de trancher cas par cas en fonction des circonstances de chaque espèce (Solanki UNAT-2010-044), ce montant est comparable à d'autres montants octroyés par le Tribunal, par exemple dans Wu UNDT/2009/084 (confirmé par Wu 2010-UNAT-042), Adorna UNDT/2010/205 et Kamal UNDT/2011/034.

Conclusion

42. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE :

- a. Il est ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis pour le préjudice moral qu'il a subi;
- b. Le montant susvisé doit être versé dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera un intérêt au taux de base américain en

vigueur à la date en question. Si le montant n'est pas payé au cours de la période de 60 jours susvisée, le taux de base américain sera majoré de 5 % jusqu'à la date du paiement.