

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2371

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. G. M. S. le 8 avril 2003 et régularisée le 5 mai, la réponse de l'Organisation du 11 août, la réplique du requérant du 15 octobre, la duplique de l'OIT du 15 décembre, les écritures supplémentaires du requérant du 29 décembre 2003 et les commentaires de l'Organisation à leur sujet du 27 février 2004;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

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

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

A. Le requérant, ressortissant britannique né en 1948, est entré au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, en 1975. Depuis juin 1999, il occupe le poste de directeur du Programme focal sur la sécurité socio économique de grade D.1.

En novembre 2001, M^{me} L., une fonctionnaire placée sous les ordres du requérant, a saisi la médiatrice en application de l'article 13.15 du Statut du personnel du BIT pour se plaindre de ce que le requérant lui avait fait subir un harcèlement moral. La médiatrice a procédé à une enquête à l'issue de laquelle elle a conclu, dans son rapport daté du 2 avril 2002, que deux des quatre allégations de harcèlement sur lesquelles avait porté son enquête étaient fondées mais que les deux autres n'étaient étayées par aucune preuve. Elle terminait son rapport par une série de recommandations auxquelles, faute d'accord entre le requérant et M^{me} L., aucune suite n'a été donnée. Cette dernière a alors saisi le Comité paritaire en application de l'article 13.16 du Statut.

L'article 13.15 du Statut, quant à lui, dispose notamment ce qui suit en ce qui concerne le contenu et la diffusion du rapport du médiateur :

«6. Le médiateur établit un rapport contenant le détail de la plainte dont il a été saisi et/ou de la procédure suivie et, si possible, formule des propositions pour le règlement du différend. Si le médiateur n'est pas en mesure de formuler des propositions, il présente un rapport motivé expliquant pourquoi le règlement du différend n'a pas été possible. Un exemplaire du rapport du médiateur est communiqué:

- a) au(x) plaignant(s);
- b) à la (aux) partie(s) mise(s) en cause;
- c) au supérieur hiérarchique concerné [...].

[...]

8. Des copies des propositions de règlement du médiateur sont communiquées à toute personne appelée à les mettre en œuvre, y compris aux fonctionnaires pertinents du Bureau.

9. Le médiateur et les destinataires d'une copie de son rapport sont tenus d'en respecter le caractère confidentiel.»

La médiatrice a remis une copie de son rapport à M^{me} L., au requérant et au supérieur hiérarchique concerné. Elle

en a également remis une au Directeur général, au président du Comité des rapports, au président du Comité paritaire, au bureau du conseiller juridique, aux chefs de deux unités du Département du développement des ressources humaines et au président du Comité du Syndicat du personnel.

Le requérant a estimé que la manière dont la médiatrice avait mené son enquête était inacceptable à maints égards et que certains passages du rapport le concernant étaient diffamatoires. En avril 2002, il a soumis à son supérieur hiérarchique et à la conseillère spéciale du Directeur général une réfutation détaillée du contenu de ce rapport.

Dans une lettre adressée à la médiatrice le 6 mai 2002, le supérieur hiérarchique du requérant a attiré son attention sur trois passages de son rapport qui, du point de vue du Bureau, paraissaient diffamatoires. Il soulignait que, si elle était d'accord avec son analyse de ces passages, elle «voudrait très certainement prendre les mesures correctives nécessaires» vis à vis du requérant, des autres destinataires du rapport et, le cas échéant, du Comité paritaire. La médiatrice n'a pas répondu à cette lettre. Elle n'a pas davantage pris les mesures proposées mais le requérant a reçu de son supérieur hiérarchique une copie de la lettre.

En juin et juillet 2002, l'intéressé, qui craignait que des manquements au devoir de discrétion aient été commis du fait de la communication du rapport de la médiatrice, a adressé au Bureau plusieurs minutes dans lesquelles il réclamait que des mesures soient prises immédiatement pour protéger sa réputation et sa dignité, faute de quoi il demandait que le Directeur général lève son immunité de juridiction, ainsi que celle de la médiatrice, pour qu'il puisse engager des poursuites lui permettant d'établir son innocence. Il contestait en particulier la décision, prise par le Comité des rapports sur le fondement d'une recommandation formulée par la médiatrice dans son rapport, d'engager un expert extérieur pour évaluer le travail de M^{me} L. en vue de l'établissement de son rapport de fin de stage.

Le bureau du conseiller juridique a informé le requérant que ses demandes au sujet de l'enquête de la médiatrice pouvaient être présentées dans le cadre de la procédure engagée par M^{me} L. devant le Comité paritaire et que le Directeur général n'était pas disposé à lever son immunité ni celle de la médiatrice «dans une affaire touchant à des questions relatives au travail au sein du Bureau». Le requérant a lui-même saisi le Comité paritaire le 5 septembre 2002 d'une réclamation par laquelle il contestait l'enquête effectuée par la médiatrice et le rapport qu'elle avait établi ainsi que «les mesures que le Bureau a prises ou n'a pas prises par la suite».

Le Comité paritaire a fait connaître ses conclusions sur la plainte de M^{me} L. le 7 octobre 2002. Il a estimé à l'unanimité qu'il ne disposait pas d'éléments suffisants lui permettant de conclure que les faits pouvaient être considérés, dans leur ensemble, comme révélant un comportement harcelant. Il a néanmoins constaté de graves défaillances dans la gestion du personnel de la part de l'intéressé. Le Comité a notamment recommandé que M^{me} L. soit mutée à un «poste correspondant à son profil» et que le requérant soit affecté à un poste où «ses capacités manifestes de chercheur de grande compétence et de réputation internationale ne [seraient] pas entravées par des préoccupations de gestion des ressources humaines».

Dans une lettre du 18 novembre 2002, le directeur du Cabinet du Directeur général a informé le requérant que, le Comité paritaire ayant conclu que son comportement vis à vis de M^{me} L. ne constituait pas un harcèlement, le Bureau ne donnerait aucune suite à la plainte pour harcèlement en ce qui le concernait.

Le 10 janvier 2003, le Comité paritaire a présenté au Directeur général des conclusions sommaires dans lesquelles il se déclarait incompétent pour connaître de la réclamation du requérant. N'ayant reçu aucune décision du Directeur général, l'intéressé conteste le rejet implicite de sa réclamation.

Par la suite, dans une lettre du 5 mars 2003 adressée au Directeur général, le requérant a fait des propositions de règlement à l'amiable, mais n'a reçu aucune réponse. Le même jour, il a adressé une autre lettre au Directeur général pour protester contre la violation par la médiatrice de «son obligation d'impartialité et de son obligation expresse de confidentialité», violation résultant, selon lui, de l'envoi d'un courrier électronique à une avocate représentant des plaignantes dans une autre affaire de harcèlement au BIT. Il demandait au Directeur général de prendre des mesures disciplinaires. Le 6 mars 2003, le requérant, estimant qu'une «campagne publique de dénigrement» était entreprise contre lui par des amis de M^{me} L., s'est adressé par écrit au Directeur général, lui demandant qu'une enquête soit menée et des sanctions disciplinaires prises contre M^{me} L. au cas où il se révélerait que celle-ci avait manqué à ses obligations. Le Bureau n'a donné aucune suite à ces demandes.

B. A titre préliminaire, le requérant demande au Tribunal de conclure que sa requête est recevable *ratione materiae*. Il fait valoir que, puisque le Comité paritaire s'est déclaré incompétent et que le Directeur général ne veut pas lever son immunité de juridiction, il s'est vu refuser toute réparation du préjudice qu'il a subi.

Sur le fond de l'affaire, le requérant soutient tout d'abord que la médiatrice n'a pas respecté son mandat. Non seulement elle s'est attachée à trancher le litige au lieu de remplir son rôle de médiation mais, ayant choisi cette démarche, elle n'a pas respecté les garanties d'une procédure régulière qui sont essentielles dans le cadre de toute procédure d'arbitrage, notamment celles concernant l'administration de preuves.

Le requérant soutient également que la médiatrice n'a pas respecté les droits de la défense en n'observant pas les délais prescrits, en élargissant le champ de son enquête à des questions sans rapport avec les allégations contenues dans la plainte de M^{me} L. et en ignorant le principe *audi alteram partem*.

En outre, selon lui, la médiatrice a inclus dans son rapport des déclarations diffamatoires qui n'étaient étayées par aucune preuve, telle que celle de harcèlement formulée par un informateur anonyme.

Le requérant estime, par ailleurs, que la médiatrice a enfreint son obligation de confidentialité en communiquant son rapport à des personnes autres que celles prévues par l'article 13.15 du Statut. Il affirme que, si elle avait respecté son mandat, la question serait restée entre les parties et seule aurait été indiquée dans le rapport la raison pour laquelle il n'avait pas été possible d'aboutir à un règlement. Il accuse également la médiatrice d'avoir exprimé son point de vue sur sa conduite dans un message électronique adressé à une avocate chargée d'une autre affaire de harcèlement au BIT.

Enfin, le requérant se plaint de ce que le Bureau n'ait pas pris les mesures correctives qui s'imposaient pour répondre aux demandes qu'il a formulées à plusieurs reprises afin que sa dignité et sa réputation soient protégées. Selon lui, à part la lettre adressée le 6 mai 2002 par son supérieur hiérarchique à la médiatrice et les rappels que le Bureau a envoyés à cette dernière et aux destinataires du rapport pour attirer leur attention sur leur obligation de confidentialité, aucune mesure n'a été prise. Invoquant la jurisprudence du Tribunal, il estime que l'inaction du Bureau équivaut à une violation de son devoir de diligence et de sollicitude.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à la défenderesse d'adresser une communication à tous les destinataires du rapport de la médiatrice pour les informer que le Comité paritaire a conclu ultérieurement que les allégations de harcèlement formulées par M^{me} L. n'étaient étayées par aucune preuve, pour réfuter les passages diffamatoires du rapport de la médiatrice et pour demander à tous les destinataires autres que M^{me} L. et le supérieur hiérarchique concerné de renvoyer leur exemplaire du rapport pour qu'il soit détruit. Il demande également au Tribunal d'ordonner à la défenderesse de lui permettre de faire connaître les conclusions du Comité paritaire aux personnes qui ont été informées des allégations de M^{me} L. et de prendre des mesures pour le protéger contre la «campagne de dénigrement» entreprise contre lui à l'extérieur du Bureau. En outre, le requérant demande à l'Organisation de mettre à sa disposition ainsi qu'à celle du Tribunal des copies des communications pertinentes reçues de l'extérieur du BIT. Il réclame des dommages intérêts pour tort moral ainsi que des dépens pour un montant total de 21 000 francs suisses afin de couvrir les frais exposés devant la médiatrice, le Comité paritaire et le Tribunal.

C. Dans sa réponse, l'Organisation conteste la recevabilité de la requête en ce qui concerne les erreurs de procédure qu'aurait commises la médiatrice dans son examen de la plainte de M^{me} L., faisant valoir qu'il n'en est pas résulté de véritable préjudice pour le requérant. Elle estime également que les conclusions avancées par ce dernier et tirées de développements ultérieurs, à savoir la campagne de dénigrement et le courrier électronique adressé par la médiatrice à une avocate, sont irrecevables faute d'avoir fait l'objet d'un recours interne.

L'OIT fait observer que les dispositions régissant les différends liés à un harcèlement confèrent à la médiatrice un rôle plus large que celui de simple intermédiaire entre les parties et attribuent une importance particulière à l'enquête. La défenderesse ne voit pas pourquoi le requérant se plaint de ce que la médiatrice n'ait pas respecté les règles applicables aux procédures d'arbitrage puisqu'il reconnaît que son rôle n'est pas de trancher le litige.

Ce que le requérant qualifie d'élargissement de l'enquête à des questions sans rapport avec la plainte constituée, aux yeux de la défenderesse, une procédure essentielle pour établir un mode de comportement. L'OIT réfute également le reproche fait à la médiatrice pour la manière dont elle a recueilli les éléments de preuve puisque ni le Comité

paritaire ni le Bureau n'ont pris de mesure fondée sur les constatations de la médiatrice.

L'Organisation regrette la présence de passages diffamatoires dans le rapport de la médiatrice mais, selon elle, rien ne prouve que celle-ci a fait preuve de partialité. A cet égard, la défenderesse relève que les critiques formulées par la médiatrice au sujet du requérant dans un courrier électronique adressé à une avocate l'ont été plusieurs mois après l'achèvement de son enquête. Selon l'Organisation, même si la médiatrice n'est pas assujettie à des règles de procédure strictes, elle est néanmoins tenue d'agir de manière impartiale et de respecter le principe *audi alteram partem*. Toutefois, l'OIT rejette l'allégation du requérant selon laquelle ce principe n'aurait pas été respecté en faisant valoir que cette allégation porte sur des questions qui n'ont eu aucune incidence sur les constatations de fait de la médiatrice.

La défenderesse fait observer que les constatations de fait du Comité paritaire ont pour l'essentiel confirmé celles de la médiatrice et que tous les deux ont conclu que la conduite du requérant avait été perçue par l'intéressée comme étant «de nature discriminatoire, humiliante et intimidante» même si leurs conclusions divergeaient sur la question de savoir si cette conduite constituait ou non un harcèlement.

S'agissant de la communication du rapport de la médiatrice à des destinataires non autorisés, l'Organisation estime qu'il est légitime de divulguer un tel document à des personnes «ayant besoin d'être informées» autres que celles visées au paragraphe 6 de l'article 13.15, mais reconnaît qu'en l'espèce le rapport a été divulgué au-delà de cette limite, d'autant que la communication des seules recommandations aurait sans doute suffi dans certains cas. Toutefois, la défenderesse fait observer qu'alors que les personnes auxquelles la médiatrice a communiqué son rapport sont toutes tenues à une stricte obligation de confidentialité, on ne peut pas en dire autant de celles auxquelles le requérant a lui-même communiqué ce rapport, compte tenu de sa réticence à fournir des renseignements précis à ce sujet.

L'Organisation soutient que la seule cause possible du préjudice dont le requérant dit que sa santé et son bien-être ont souffert est l'existence de déclarations diffamatoires dans le rapport de la médiatrice. Cependant, elle considère que le fait que le Bureau s'était totalement dissocié de ces déclarations diffamatoires dans la lettre du 6 mai 2002 suffisait pour atténuer un tel préjudice. S'agissant du dommage qui aurait été causé à la réputation professionnelle du requérant, la défenderesse fait observer que rien ne prouve que les conclusions de la médiatrice ont été diffusées par suite de la divulgation du rapport lui-même. En outre, il n'a pas été soutenu que la campagne de dénigrement dont l'intéressé se plaint repose sur le rapport ou sur son contenu. Par ailleurs, l'Organisation estime que la décision du Comité des rapports que le requérant conteste ne lui a causé aucun dommage puisque la garantie supplémentaire d'une évaluation indépendante du travail de M^{me} L. constituait une précaution normale n'impliquant ni culpabilité ni partialité du requérant, dans un contexte où des allégations de harcèlement avaient été formulées à l'encontre du supérieur chargé de procéder à l'évaluation. Quant à la conclusion du Comité paritaire tendant à ce que le requérant soit affecté à un poste ne comportant pas de fonctions d'encadrement, l'Organisation considère que cette conclusion pouvait légitimement être tirée des faits.

En ce qui concerne les demandes du requérant tendant à ce que le Bureau porte la conclusion du Comité paritaire à la connaissance des destinataires du rapport de la médiatrice et à ce que l'intéressé soit autorisé à en informer les autres personnes au courant des allégations portées contre lui, la défenderesse considère qu'il peut, en principe, y être fait droit, non pas au titre de la réparation d'un tort subi, mais comme une «mesure administrative normale».

D. Dans sa réplique, le requérant maintient sa position sur le fond et rejette les objections de l'Organisation à la recevabilité de sa requête. Il affirme que sa santé, sa réputation et ses perspectives de carrière ont clairement subi un préjudice en conséquence directe des manquements de la médiatrice à ses obligations et il souligne qu'il a fait état de la campagne de dénigrement et du courrier électronique de la médiatrice non pas comme motifs spécifiques pour former une requête mais simplement comme éléments de preuve supplémentaires à l'appui de ses demandes initiales. Le requérant ajoute qu'un autre manquement à l'obligation de confidentialité est apparu lorsqu'un médecin du Service médical commun lui a dit avoir été informé par la médiatrice qu'il avait été accusé de harcèlement.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient intégralement ses arguments sur le fond. S'agissant de ses objections à la recevabilité, elle fait observer que, si l'on peut admettre que le manquement à l'obligation de confidentialité reproché à la médiatrice pour avoir informé une avocate ne constituait pas un motif spécifique pour former une requête, il n'en va pas de même de la campagne de dénigrement pour laquelle le requérant sollicite réparation.

Quant à la demande du requérant tendant à ce qu'elle adresse une communication aux destinataires du rapport de la médiatrice, l'Organisation soutient que c'est l'insistance de l'intéressé pour que la communication ne porte que sur une partie de ce qui s'est effectivement passé qui l'empêche de donner une suite à cette demande. Elle fait en outre valoir qu'après avoir reçu sa réponse à la présente requête, l'intéressé a rencontré le conseiller juridique du Bureau et lui a proposé un arrangement aux termes duquel l'Organisation non seulement rédigerait une lettre indiquant expressément qu'il n'avait commis aucune faute, mais encore lui verserait des dommages intérêts. Par ailleurs, la défenderesse produit une déclaration du médecin susmentionné, affirmant qu'il n'avait jamais été question de l'affaire du requérant dans ses contacts avec la médiatrice.

F. Dans ses écritures supplémentaires, le requérant maintient son allégation concernant sa conversation avec le médecin. Il reconnaît avoir rencontré le conseiller juridique du BIT en septembre 2003 mais nie avoir proposé l'arrangement indiqué par la défenderesse.

G. Dans ses commentaires sur les écritures supplémentaires du requérant, l'Organisation soutient que la déclaration du médecin produite en annexe à la duplique est tout à fait exacte. Elle maintient également sa version des faits quant à la rencontre entre le requérant et le conseiller juridique.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'OIT en juillet 1975. Titulaire du grade D.1 depuis le mois d'octobre 1991, il a été nommé en juin 1999 directeur du Programme focal sur la sécurité socio économique, poste qu'il détient depuis lors. Il a fait l'objet d'une plainte pour harcèlement moral d'une fonctionnaire placée sous ses ordres qui a saisi la médiatrice le 1^{er} novembre 2001, conformément à l'article 13.15 du Statut du personnel. Dans son rapport de soixante quinze pages daté du 2 avril 2002, la médiatrice estimait que deux des quatre allégations de la plaignante étaient fondées, mais que les deux autres n'étaient étayées par aucune preuve. Elle formulait onze recommandations, dont certaines concernaient la plaignante et son supérieur, et d'autres étaient adressées au Bureau, au Comité des rapports et au Syndicat du personnel. La médiatrice communiqua son rapport non seulement aux parties et au supérieur hiérarchique du fonctionnaire mis en cause, comme le prescrit le paragraphe 6 de l'article 13.15 du Statut, mais également au Directeur général, au président du Comité des rapports, au président du Comité paritaire, au bureau du conseiller juridique, aux chefs de deux unités du Département du développement des ressources humaines et au président du Comité du Syndicat du personnel. Le directeur exécutif, supérieur hiérarchique du requérant, fit savoir à la médiatrice, par une lettre du 6 mai 2002, que sur trois points le rapport comportait des affirmations diffamatoires à l'égard de l'intéressé. Tout en soulignant son souci de respecter l'indépendance de la médiatrice, il lui rappelait que l'Organisation était légalement tenue de s'assurer que les personnes mises en cause bénéficiaient des garanties juridiques appropriées et qu'il convenait, dans cette affaire, de prendre les «mesures correctives appropriées [...] vis à vis de [l'intéressé], des autres destinataires du rapport et, éventuellement, du Comité paritaire». Il concluait que la médiatrice souhaiterait certainement prendre les mesures nécessaires elle-même, mais cette lettre très précise et très ferme resta sans réponse.

2. Le Bureau estima que, les faits reprochés au requérant étant contestés, il ne pouvait donner suite aux recommandations fondées sur ces faits sans méconnaître les garanties d'une procédure régulière dont pouvait se prévaloir l'intéressé et il se borna à réaffecter la plaignante à un poste où elle ne serait pas sous l'autorité du supérieur contre lequel elle avait formulé sa plainte. M^{me} L. saisit alors le Comité paritaire, en se prévalant des dispositions de l'article 13.16 du Statut.

3. Après avoir repris l'examen de l'affaire sur la base de la plainte telle qu'elle avait été initialement soumise à la médiatrice et entendu les parties ainsi que plusieurs témoins, le Comité paritaire adopta le 7 octobre 2002 un rapport dans lequel il soulignait que, «bien que la conduite [du supérieur] soit ambiguë, le Comité paritaire ne dispose pas d'éléments suffisants lui permettant de conclure que l'ensemble des faits échelonnés dans le temps est dans son intégralité de nature à être considéré, compte tenu des circonstances et du *modus operandi* du BIT, comme révélant un comportement harcelant de la partie mise en cause au sens de [l'article 13.10 du Statut]». Toutefois, le Comité évoqua des erreurs de la part du supérieur dans la gestion de son personnel, une conduite qui avait été perçue par la plaignante comme étant «de nature discriminatoire, humiliante et intimidante», et un manquement à l'obligation qui incombe à tout fonctionnaire ayant des responsabilités de gestion et de direction de traiter ses collègues avec dignité et d'éviter de leur causer un tort inutile ou excessif. Il recommandait que le requérant soit affecté — faute d'une formation intensive à l'exercice des fonctions de gestion du personnel — à un

poste où «ses capacités manifestes de chercheur de grande compétence et de réputation internationale ne [seraient] pas entravées par des préoccupations de gestion des ressources humaines».

4. Par une lettre du 18 novembre 2002, le directeur du Cabinet du Directeur général informa le requérant que, le Comité paritaire étant parvenu à la conclusion que son comportement n'était pas constitutif de harcèlement, le Bureau ne donnerait aucune suite à la plainte en ce qui le concernait, et lui indiqua que le Directeur général se félicitait qu'il ait demandé à suivre, comme bien d'autres fonctionnaires de l'Organisation, un programme de formation à la gestion.

5. Avant que l'Organisation ait pris une décision afin de mettre un terme à la procédure de harcèlement dont il faisait l'objet, le requérant avait demandé de façon répétée que des mesures soient prises pour protéger sa réputation et sa dignité, mises en cause par certains éléments du rapport de la médiatrice et par le fait que ce rapport, qui aurait dû rester confidentiel, avait été communiqué à des personnes qui n'auraient pas dû en avoir connaissance. Après avoir demandé sans succès que soient levées son immunité de juridiction et celle de la médiatrice, il engagea la procédure de règlement des différends en sollicitant, le 24 juin 2002, un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article 13.2.1 du Statut. Le différend n'ayant pas été résolu, il saisit le Comité paritaire le 5 septembre 2002 d'une réclamation tendant à ce qu'il soit recommandé au Bureau :

- de rétracter immédiatement les accusations diffamatoires figurant dans le rapport de la médiatrice,
- de demander à cette dernière de présenter des excuses personnelles pour avoir émis et diffusé des déclarations fausses et diffamatoires le concernant,
- de prendre toute mesure appropriée concernant les fautes commises par la médiatrice,
- de demander le retour des exemplaires du rapport qui avaient été adressés aux personnes autres que celles qui étaient habilitées à en prendre connaissance,
- de lui accorder une indemnité en réparation des préjudices que lui avait causés la manière dont la médiatrice avait traité cette affaire.

6. Le 10 janvier 2003, le Comité paritaire — qui s'était prononcé trois mois plus tôt sur la plainte pour harcèlement dirigée contre l'intéressé — estima qu'il ne pouvait, sans excéder sa compétence, connaître quant au fond de la réclamation dont il était saisi car cela l'aurait conduit à «réexaminer» les conditions dans lesquelles la médiatrice avait exercé ses fonctions, ce qu'il se refusait à faire. N'ayant reçu aucune décision du Directeur général suite à cette conclusion, l'intéressé en déduisit que sa réclamation était rejetée. Par une lettre du 5 mars 2003, il proposa au Directeur général un règlement à l'amiable, suggérant qu'une minute, dont les termes seraient fixés d'un commun accord, soit adressée à tous les destinataires du rapport de la médiatrice pour les informer de l'issue de la procédure engagée contre lui et pour réfuter les propos diffamatoires contenus dans le rapport. Il demanda en outre à être indemnisé équitablement des préjudices subis.

7. Estimant qu'une campagne de dénigrement contre lui était entreprise par des amis de la plaignante et ayant appris que la médiatrice avait commenté son comportement dans un courrier électronique adressé à une avocate qui défendait des plaignantes dans une autre affaire, le requérant multiplia les lettres et les démarches au cours du mois de mars 2003 pour que le Bureau prenne les mesures qui, selon lui, s'imposaient pour défendre sa réputation.

8. Bien que, selon l'Organisation, un accord ait été «presque atteint» sur les termes d'une communication qui aurait été adressée par le Bureau aux destinataires du rapport de la médiatrice, aucune décision ne fut finalement prise et l'intéressé saisit le Tribunal de céans, contestant le rejet implicite de la réclamation dont il avait saisi le Comité paritaire le 5 septembre 2002. Il reprend, pour l'essentiel, les conclusions qu'il avait alors formulées en retranchant celles qui étaient directement dirigées contre la médiatrice et en ajoutant notamment une demande tendant à ce qu'il soit ordonné à l'Organisation de prendre certaines mesures permettant de le protéger contre la campagne de dénigrement dont il faisait l'objet.

9. La défenderesse ne conteste la recevabilité des conclusions de la requête que sur deux points : elle estime en effet, d'une part, que les erreurs de procédure commises par la médiatrice ne sauraient ouvrir droit à réparation car elles n'ont, par elles mêmes, causé aucun préjudice au requérant dès lors que la décision prise par la suite sur les accusations dont il faisait l'objet lui a été favorable et, d'autre part, que les conclusions concernant l'absence de réaction de l'Organisation pour s'opposer à la campagne de dénigrement dont se plaint le requérant ne faisaient pas

l'objet de la réclamation présentée au titre du chapitre XIII du Statut et sont par suite irrecevables.

10. Le requérant observe, non sans raison en ce qui concerne le second point, que, dans sa réclamation, il reprochait à l'Organisation de ne pas avoir pris de mesures pour défendre sa réputation et que, s'il a fait état d'incidents intervenus postérieurement, il ne s'agit pas d'un élargissement de ses conclusions, mais d'éléments apportant de nouvelles preuves des dommages qu'il a subis, notamment du fait de la divulgation du rapport de la médiatrice.

11. En ce qui concerne le premier point, le problème est plus délicat. Autorité indépendante à l'intérieur de l'Organisation, le médiateur, institué par l'article 13.7 du Statut, dispose d'un large pouvoir pour émettre en toute connaissance de cause les recommandations qu'il estime opportunes pour régler les différends qui lui sont soumis. S'agissant des différends liés à un harcèlement, le médiateur a le pouvoir, aux termes de l'article 13.15 du Statut, d'«ouvrir une enquête dans le cadre de laquelle il peut solliciter un complément d'informations auprès de toute personne qu'il considère comme susceptible d'être concernée par la plainte pour harcèlement», de «s'entretenir avec ces personnes et les inclure dans son enquête de toute autre manière qu'il juge nécessaire», de «demander la production de tous documents ou de toute information qu'il juge pertinents», et il «établit un rapport contenant le détail de la plainte dont il a été saisi et/ou de la procédure suivie et, si possible, formule des propositions pour le règlement du différend». Le médiateur n'est ni une autorité juridictionnelle ni une autorité investie d'un pouvoir de décision, et le Tribunal n'a pas vocation à censurer ses recommandations mais, s'il apparaît que les garanties auxquelles ont droit les fonctionnaires, tels que les droits de la défense, les règles figurant dans le Statut et la confidentialité des informations recueillies, n'ont pas été respectées, il revient à l'Organisation, qui est responsable des fautes commises par ses organes internes, d'en assumer les conséquences si l'un de ses agents a été lésé. C'est donc dans la mesure où il apparaîtrait que les conditions dans lesquelles a été établi et communiqué le rapport de la médiatrice ont causé un préjudice au requérant que ses conclusions à fins de réparation dirigées contre la défenderesse seraient recevables, étant entendu que la recevabilité des conclusions relatives à l'insuffisance des mesures prises par l'Organisation pour protéger le requérant n'est contestée que pour autant qu'elles concernent la campagne de dénigrement évoquée au considérant 9 ci-dessus.

12. Sur le fond, il est incontestable que la médiatrice a manifesté une conception très extensive de son mandat et qu'elle a procédé à des investigations dont le caractère était davantage celui d'une véritable enquête disciplinaire plutôt que d'une tentative de rapprochement des parties. Le Bureau a d'ailleurs admis, dans un mémoire adressé au Comité paritaire lors de l'instruction de la demande formulée par la plaignante, qu'il «semble que [la médiatrice] n'ait pas pleinement compris son propre rôle», qui était non pas de «trancher» un litige mais de «résoudre ou de régler» le cas dont elle était saisie, et que, dans ces conditions, il était impossible à l'Organisation de «prendre action sur la base [de son] rapport». La défenderesse a donc clairement indiqué qu'elle n'approuvait ni les conditions dans lesquelles avait été conduite la procédure ni certaines des conclusions de la médiatrice. S'agissant de la procédure suivie, certains des griefs formulés par le requérant concernant la durée de l'enquête et l'étendue des investigations auxquelles a procédé la médiatrice ne peuvent en tout état de cause être retenus à la charge de l'Organisation. En revanche, même si la médiatrice a transmis au requérant, ainsi qu'à la plaignante, un rapport préliminaire et a tenu compte, dans une certaine mesure, dans son rapport définitif des observations présentées, respectant ainsi le principe du contradictoire, elle a inclus dans ledit rapport le témoignage d'un fonctionnaire, ayant conservé l'anonymat, qui avait travaillé au sein du programme dirigé par le requérant, témoignage qui n'a pas été soumis à la critique de ce dernier. Bien plus, le rapport comporte trois affirmations que le Bureau a considérées à juste titre comme diffamatoires dès le 6 mai 2002, et qu'il considère toujours comme telles.

13. Si ce rapport avait été connu uniquement des personnes qui auraient dû en recevoir communication, il aurait pu ne pas porter atteinte à la réputation du requérant, étant donné qu'il émanait d'une autorité de l'Organisation dénuée de tout pouvoir de décision. Mais, comme il a été dit ci-dessus, le rapport a été transmis dans son intégralité à des personnes qui n'avaient pas à en prendre connaissance et il est incontestable que cette divulgation, contraire à l'obligation de confidentialité à laquelle est tenu le médiateur en application de l'article 13.15, paragraphe 9, du Statut, a été à l'origine du préjudice dont le requérant est fondé à demander réparation, même si la transmission du rapport a été faite «à titre confidentiel».

14. L'Organisation a-t-elle aggravé le préjudice subi en s'abstenant de prendre les mesures correctives qui auraient permis de défendre efficacement la réputation de son fonctionnaire ? A cet égard, il faut admettre, avec la défenderesse, que le Bureau s'est abstenu de donner suite aux recommandations de la médiatrice, qu'il a appelé l'attention de cette dernière, sans recevoir de réponse, sur les affirmations diffamatoires figurant dans son rapport, et qu'il a approché le requérant pour obtenir de lui un accord sur la formule à adopter pour faire connaître aux

destinataires du rapport les «développements de la procédure» et, plus généralement, leur apporter des informations permettant de «sauvegarder la réputation du requérant». Le Tribunal prend acte des efforts accomplis par le Bureau pour tenter, comme il en avait le devoir, de défendre la réputation de son fonctionnaire (voir par exemple le jugement 1619). Mais il note que rien n'obligeait la défenderesse à attendre un éventuel accord du requérant sur les modalités et les termes de la communication qu'il convenait de faire aux destinataires du rapport de la médiatrice et aux personnes qui ont par la suite fait savoir publiquement qu'elles avaient eu connaissance des conclusions de ce rapport. Sans émettre sur ce point d'injonction, le Tribunal laisse le soin à la défenderesse de faire connaître, par les voies qui lui paraîtront convenables, aux destinataires du rapport de la médiatrice qu'il était regrettable que ce rapport, qui devait rester confidentiel et concerne des personnes qui avaient droit à ce que cette confidentialité soit respectée, ait fait l'objet d'une diffusion illicite, ce qui est d'autant plus grave que certains de ses éléments avaient un caractère diffamatoire.

15. Il reste que le requérant a subi, dans les circonstances rappelées ci-dessus, du fait de la divulgation des accusations dont il faisait l'objet à des personnes qui n'avaient pas vocation à les connaître et de l'insuffisance des mesures prises par l'Organisation pour défendre sa réputation, un préjudice dont il est fondé à demander réparation. Certes le requérant n'apporte pas la preuve que l'affaire a eu des conséquences sur sa carrière et sur la conduite du programme dont il est responsable, et il n'est pas établi que les troubles de santé dont il a souffert aient été principalement causés par le stress auquel il a été soumis. Mais il est certain qu'il a subi un préjudice moral dont le Tribunal estime qu'il sera équitablement réparé par le présent jugement et par l'octroi d'une indemnité de 30 000 francs suisses.

16. Le requérant a droit à des dépens pour la présente instance, que le Tribunal fixe à 6 000 francs, ainsi qu'il le demande. Il réclame également des dépens au titre de la procédure suivie devant la médiatrice, de celle suivie devant le Comité paritaire lorsque celui-ci a examiné la plainte de M^{me} L. et de la procédure suivie devant ce même comité à la suite de sa propre réclamation. La défenderesse invoque pour rejeter ces conclusions l'article 13.2.2, paragraphe 1, du Statut, précisant qu'il revient au Comité paritaire de proposer au Directeur général «une provision pour couvrir les frais sous la réserve que tous les frais relatifs aux auditions décidées par le groupe conformément aux règles applicables soient supportés par le Bureau, à l'exception des frais de représentation juridique extérieure». L'Organisation constate que le Comité paritaire n'a recommandé aucune «provision» pour le paiement de dépens et en tire la conclusion qu'une demande à cet effet ne peut plus être présentée. S'il n'y a pas lieu d'allouer des dépens pour les frais, d'ailleurs non précisés, qui auraient été exposés au cours de la procédure suivie durant la «médiation» et dans l'instance engagée par la plaignante devant le Comité paritaire, en revanche les conclusions concernant l'octroi des dépens encourus par le requérant à l'occasion de son propre recours devant ledit comité sont recevables. Certes le Comité n'a pas émis de recommandation spécifique sur ce point, mais ce silence s'explique par le fait qu'il avait considéré — à tort — la réclamation comme ne relevant pas de sa compétence. L'intéressé avait pris soin de demander au Comité paritaire de lui octroyer des dépens, mais n'avait pas donné de précision sur le montant qu'il sollicitait. Le Tribunal lui alloue la somme de 2 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIT versera au requérant une indemnité de 30 000 francs suisses en réparation du préjudice moral subi.
2. Elle lui versera 6 000 francs au titre des dépens exposés devant le Tribunal de céans, ainsi que 2 000 francs au titre des dépens exposés au cours de la procédure interne.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 21 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 19 juillet 2004.