

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

115^e session

Jugement n° 3221

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. S. S. le 7 mars 2011, la réponse de l'Organisation du 9 juin, la réplique du requérant du 13 septembre et la duplique de l'OIT du 13 décembre 2011;

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. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 3219 et 3220, également rendus ce jour sur les première et deuxième requêtes de l'intéressé, et dans le jugement 3050, rendu le 6 juillet 2011 sur sa troisième requête. Il suffira de rappeler que le requérant est entré au service du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, en 1999 en qualité de vérificateur intérieur au grade P.3. Il fut promu au grade P.4 en juin 2001 et muté le 1^{er} février 2004 au poste de fonctionnaire principal chargé du personnel, de l'administration et des finances au Bureau régional de l'OIT pour les États arabes à Beyrouth (Liban). À sa demande, il fut muté le 1^{er} août 2007 au Siège de l'OIT à Genève, au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO selon

son sigle anglais). Il fut réaffecté à titre temporaire au poste qu'il occupait avant de partir à Beyrouth. En octobre 2007, on lui offrit une affectation temporaire à un poste de grade P.4 au Département des services financiers, qu'il refusa. En février 2008, il se vit accorder un contrat sans limitation de durée à compter de mars 2008.

Par lettre du 2 décembre 2009, le requérant déposa une réclamation auprès du Département du développement des ressources humaines (HRD selon son sigle anglais) conformément au paragraphe 1 de l'article 13.2 du Statut du personnel. Il prétendait avoir été traité d'une manière incompatible avec ses conditions d'emploi. Il soutenait que HRD lui avait fait subir humiliations, harcèlement et représailles. Il demandait l'autorisation de saisir directement le Tribunal de céans étant donné que HRD n'était pas en mesure de répondre à sa réclamation de manière impartiale. Le requérant écrivit de nouveau à HRD le 1^{er} février 2010, rappelant qu'en août 2007 il avait été retransféré au Siège et affecté à titre temporaire au poste qu'il occupait antérieurement à l'IAO en attendant que soit trouvée pour lui une affectation à plus long terme à un grade supérieur. Il affirmait que, depuis lors, on lui avait refusé toute possibilité de promotion et qu'on ne lui avait offert qu'une autre affectation, qu'il avait refusée car il s'agissait d'un poste P.4 à caractère temporaire. Il soulignait qu'il avait eu la charge de l'Unité d'enquête et d'inspection à l'IAO depuis le 1^{er} mai 2008 et qu'il avait à ce titre perçu une indemnité spéciale à compter du 1^{er} novembre 2008. Il demandait que, conformément à l'alinéa *b*) de l'article 3.7 du Statut du personnel, cette indemnité spéciale lui soit versée rétroactivement depuis la date à laquelle il avait assumé les fonctions d'administrateur en charge. Il demandait également que toutes les possibilités de lui accorder un poste permanent soient examinées, insistant sur le fait que, pendant vingt mois, il avait fourni un travail de niveau P-5 avec de bons résultats en tant qu'administrateur chargé de l'Unité d'enquête et d'inspection.

La directrice de HRD répondit le 5 mars 2010 à ses lettres du 2 décembre 2009 et du 1^{er} février 2010 en lui expliquant que sa situation professionnelle d'alors découlait de l'application normale des règles et procédures du BIT. Elle soulignait qu'il avait été temporairement

affecté à l'IAO en 2007 après qu'il eut demandé à revenir au Siège avant la fin de son temps de service, qui aurait dû normalement durer de trois à cinq ans, et qu'il avait été affecté à l'IAO en attendant que soit trouvée pour lui une affectation à long terme, et non «une affectation à plus long terme à un grade supérieur». De plus, à compter de mars 2008, il s'était vu accorder un contrat sans limitation de durée nonobstant le caractère temporaire de son affectation. Quant à l'indemnité spéciale, la directrice de HRD relevait qu'il avait été demandé à l'IAO de faire le nécessaire pour que son versement cesse à partir du 1^{er} septembre 2009 après la nomination de M. C. en tant qu'enquêteur principal/chef de l'Unité d'enquête et d'inspection, mais que cela n'avait pas été fait. Sachant qu'il s'était produit certains «problèmes de communication qui [avaient] peut-être aggravé [ses] frustrations et [sa] sensation d'être traité inéquitablement», elle indiquait que le Bureau était disposé à renoncer au recouvrement rétroactif de l'indemnité pour autant que le requérant confirme qu'il n'avait pas été informé des demandes que HRD avait adressées à l'IAO pour que celui-ci cesse de lui verser l'indemnité et régularise sa situation administrative en l'affectant au poste de vérificateur principal, au grade P.4, avec effet au 1^{er} septembre 2009. Elle ajoutait que, si l'intéressé n'acceptait pas d'être affecté au poste de vérificateur principal, il pouvait saisir la Commission consultative paritaire de recours dans un délai d'un mois. Le 8 mars 2010, le requérant écrivit à HRD en indiquant que l'«ultimatum» de la directrice, qui l'obligeait soit à accepter la nomination au poste de vérificateur principal au grade P.4 soit à saisir la Commission consultative paritaire de recours, montrait bien l'intimidation et le harcèlement auxquels se livrait HRD. Par note du 17 mars, la directrice de HRD informa l'intéressé que, s'il refusait la nomination au grade P.4, le Bureau considérerait qu'il avait «abandonné» son poste.

Le 11 mars 2010, le requérant saisit la Commission consultative paritaire de recours, soutenant qu'il faisait l'objet d'actes d'intimidation, de harcèlement, d'humiliation et de représailles de la part de HRD. Il demandait à être nommé sans délai à un poste qui corresponde à ses qualifications au grade P.5. Il demandait également que des mesures

appropriées soient prises pour mettre fin à la campagne de harcèlement, d'humiliation et de représailles à son encontre, et il réclamait une réparation pour le préjudice subi.

Dans son rapport du 4 octobre, la Commission dit n'avoir trouvé aucune preuve d'une campagne de harcèlement, d'humiliation ou de représailles. Elle notait en particulier que le requérant s'était vu accorder un contrat permanent bien qu'il ait été affecté à un poste temporaire. Elle estimait néanmoins qu'il avait été traité de manière inéquitable et qu'il avait dû faire face à une attitude générale de méfiance et d'inflexibilité qui pouvait être perçue comme de l'intimidation. En conséquence, elle recommandait que le Directeur général charge HRD d'adopter une attitude plus constructive à l'égard du requérant en engageant sans retard un véritable dialogue avec lui, directement ou par l'intermédiaire d'un facilitateur, et de faire tout son possible pour trouver un moyen acceptable de sortir de l'«impasse».

Par lettre du 6 décembre 2010, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de rejeter sa réclamation comme étant dénuée de fondement. Toutefois, notant que l'insistance de HRD pour une application stricte des règles avait précipité la situation actuelle de confrontation entre le requérant et la direction du Bureau, le Directeur général avait décidé de renvoyer la question devant le médiateur, ou devant un autre facilitateur si le requérant préférait, afin qu'un dialogue positif ouvert sur l'avenir s'engage avec l'intéressé. En outre, ce dernier n'étant pas satisfait de son affectation à l'IAO et compte tenu des tensions croissantes dans les relations personnelles au sein de l'unité, le Directeur général lui offrait la possibilité d'une nouvelle affectation au Département des services financiers en attendant que d'autres possibilités soient trouvées dans le cadre du dialogue proposé. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant réitère certains des arguments avancés dans ses première, deuxième et troisième requêtes. Il soutient que, dans la gestion de sa situation administrative et de ses affectations depuis sa mutation à Beyrouth en 2004, l'Organisation a agi en violation des règles en vigueur. En particulier, il se plaint de ce que l'alinéa *b*) de l'article 3.7

du Statut du personnel ait été enfreint dans la mesure où il n'a pas perçu l'indemnité spéciale à compter du 1^{er} mai 2008, date à laquelle il a été réaffecté temporairement au poste d'administrateur chargé de l'Unité d'enquête et d'inspection. Il soutient également que la décision de l'affecter au poste de grade P.4 de vérificateur intérieur principal en mars 2010 avec un effet rétroactif de six mois a été prise en violation de l'article 1.9 du Statut du personnel, selon lequel le Directeur général doit assigner à un fonctionnaire des fonctions conformes aux termes de sa nomination et «tenant compte de ses qualifications». Dans le cas d'espèce, il n'a pas été tenu compte du fait que le requérant avait quitté ce poste en février 2004 pour une affectation sur le terrain et que, depuis lors, ses qualifications s'étaient notablement étendues par suite de son service sur le terrain et de son affectation à des tâches de grade P.5 en qualité d'administrateur en charge.

Il fait valoir que l'Organisation a également enfreint les règles en vigueur lorsqu'elle a donné suite à sa réclamation. Il affirme en particulier que l'article 13.3 du Statut du personnel a été enfreint parce que la directrice de HRD a adressé à la Commission consultative paritaire de recours copie d'une note dans laquelle elle essayait de le dissuader de maintenir la réclamation qu'il avait présentée à HRD. De plus, HRD, pour se prononcer la première fois sur sa réclamation, s'est appuyé sur des documents qui n'avaient pas été communiqués au requérant. Celui-ci se plaint en outre d'un retard excessif dans la procédure de recours interne.

Le requérant prétend avoir fait l'objet d'une campagne d'humiliation, de harcèlement et de représailles. Par exemple, on l'envoyait en mission au pied levé, toujours à peu près au moment où le BIT lui adressait une réponse à ses réclamations, son plan de travail n'était pas respecté, sa supérieure hiérarchique a exercé verbalement et par écrit des pressions sur lui pour qu'il cherche un emploi hors du BIT et elle a répandu à son sujet de fausses rumeurs à caractère diffamatoire. Il ajoute que contact a été pris sans son autorisation avec ses médecins traitants pour discuter de sa santé, qu'il a été inscrit anonymement pour recevoir des informations au sujet des postes vacants dans le système des Nations Unies et que son ordinateur a été fouillé

en janvier 2011. De plus, les réponses du Bureau à ses diverses réclamations internes contenaient des affirmations fausses, blessantes et diffamatoires visant à porter atteinte à sa réputation. Selon lui, il y a eu escalade progressive dans la campagne de représailles et de harcèlement : c'est allé jusqu'à une série de «mesures de licenciement implicite et à la falsification de documents visant à justifier faussement un renvoi sans préavis». Le Bureau s'est livré à «des actes d'intimidation vicieux», notamment en lui infligeant «l'insulte d'“abandon de poste”», et l'a soumis à «des agressions psychologiques répétées» en exerçant sur lui des pressions pour qu'il démissionne. De plus, le requérant se plaint de détournement de pouvoir, de mauvaise foi et de malveillance de la part du Bureau, et du fait qu'il n'a pas été traité avec dignité. Il dit entre autres qu'il a été dupé lorsqu'on lui a fait renoncer à son poste permanent au Siège pour l'envoyer sur le terrain et qu'à son retour il a été remis exactement au même poste mais à titre «temporaire». Toutes les possibilités de promotion lui ont été refusées.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner des mesures d'instruction conformément à l'article 11 de son Règlement au motif que le Bureau, dans les réponses qu'il a faites à ses réclamations, a eu recours à une stratégie de défense illicite sous forme notamment de harcèlement, de détournement de pouvoir, de tactiques dilatoires, de suppression de preuves matérielles, de fraude et de falsification. Il demande également au Tribunal de «régler [s]a situation d'emploi en [l]e nommant» à un poste qui corresponde à ses qualifications, au grade P.5, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2008 et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Il réclame en outre des dommages-intérêts punitifs et à titre exemplaire, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT soutient que la requête est irrecevable car le requérant réitère ou développe les arguments et les demandes qu'il a formulés dans ses première, deuxième et troisième requêtes. De plus, la requête est frappée de forclusion dans la mesure où les demandes qui y sont formulées portent sur des événements survenus plus de six mois avant la date à laquelle le requérant a déposé sa réclamation à HRD pour se plaindre d'être traité de manière incompatible avec ses conditions d'emploi. En effet, l'article 13.2 du Statut du personnel prévoit qu'un

fonctionnaire doit demander à HRD «d'examiner la question dans un délai de six mois après la date du comportement qui fait l'objet de la réclamation». S'agissant de l'indemnité spéciale, la défenderesse fait valoir que le requérant a été informé par écrit le 10 février 2009 qu'elle lui serait versée avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2008 et qu'il n'a pas contesté cette décision avant de déposer sa réclamation en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel; le requérant est donc forclos à la contester maintenant. L'OIT souligne qu'à ce jour il continue de percevoir l'indemnité bien qu'il n'y ait plus droit et que le Bureau n'a pas encore demandé le recouvrement du trop-perçu dans l'espoir «de trouver une forme de moyen de régler [sa] situation».

Sur le fond, l'Organisation nie que le requérant ait été traité de manière incompatible avec ses conditions d'emploi. À son avis, l'intéressé n'a pas prouvé ses allégations de représailles, de harcèlement, de détournement de pouvoir, de mauvaise foi et de malveillance. La défenderesse soutient entre autres que le poste de vérificateur intérieur principal de grade P.4 correspondait bien aux qualifications de l'intéressé. Elle explique que ce dernier a contesté cette affectation et a demandé à la directrice de HRD ce qui arriverait s'il la refusait. Celle-ci a répondu que le Bureau serait obligé de considérer qu'il avait «abandonné son poste» car il jugerait son attitude inacceptable de la part d'un fonctionnaire au bénéfice d'une affectation temporaire. D'après la défenderesse, la prétention à une nomination au grade P.5 doit être rejetée car le requérant, pour être promu, doit réussir un concours ou participer à un exercice de reclassement. Elle souligne que l'intéressé s'est vu accorder une nomination sans limitation de durée ainsi qu'une augmentation au mérite, ce qui montre clairement que son travail était apprécié. De plus, le Bureau a déployé de bonne foi des efforts répétés et sincères pour engager le dialogue avec lui et regrette profondément qu'il ait refusé de rencontrer le conseiller juridique de HRD ainsi que le médiateur pour discuter de la situation. Enfin, l'OIT soutient que l'allégation du requérant selon laquelle elle aurait falsifié certains documents est infondée, tout comme celle selon laquelle elle aurait cherché à supprimer des éléments essentiels concernant ses demandes.

S'agissant du versement de l'indemnité spéciale, l'OIT indique qu'il a été demandé au requérant de s'acquitter de fonctions de grade P.5 seulement à compter du 1^{er} mai 2008 et que son droit à l'indemnité de fonctions a cessé en septembre 2009 lorsqu'un autre fonctionnaire a été affecté au poste P.5 dont il avait été l'administrateur en charge.

D. Dans sa réplique, le requérant indique qu'il n'a absolument pas demandé que des décisions administratives prises six mois avant le dépôt de sa réclamation à HRD soient annulées; il les a simplement citées comme preuves du traitement inéquitable, du harcèlement et des mesures de licenciement implicite qu'il était en train de subir.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Les faits relatifs à cette quatrième requête sont exposés dans les jugements 3050 et 3220 concernant respectivement les troisième et deuxième requêtes de l'intéressé qui ont été rejetées comme étant irrecevables, et également dans le jugement 3219 sur sa première requête. Dans les jugements 3219 et 3220, le Tribunal a rejeté la demande de jonction de la présente requête avec celles qui font l'objet desdits jugements.

2. Il sera utile, pour comprendre les positions des parties, de donner un aperçu de la requête dont le Tribunal est saisi. Deux questions principales, étroitement liées, sont en jeu. Premièrement, le requérant se plaint de harcèlement et de représailles dont il aurait fait l'objet de la part de l'Organisation depuis son retour du Liban. Deuxièmement, selon lui, cette dernière a eu tort de l'avoir maintenu aussi longtemps dans un statut temporaire au grade P.4 et n'a pas fait suffisamment d'efforts afin de lui trouver un poste qui corresponde à ses compétences et ses qualifications, à savoir un poste de grade P.5. L'OIT lui a certes finalement offert un poste permanent, mais au grade P.4. Selon le requérant, après avoir occupé à titre temporaire un poste P.5 et donc accompli des tâches au-dessus de son grade pendant deux ans environ

— quoique la durée exacte donne lieu à controverse —, il a droit à un poste de grade P.5 qui corresponde à sa capacité avérée de travailler à ce niveau supérieur.

3. Pour démontrer le harcèlement et le détournement de pouvoir systématiques qu'il reproche à l'Organisation, le requérant évoque sa mutation au Liban et son retour au Siège, ses autres requêtes devant le Tribunal et plusieurs autres décisions en matière de concours et de réparation intervenues sur une longue période de temps.

4. En réponse à l'Organisation qui soutient que les demandes visant des décisions anciennes que le requérant n'avait pas contestées sont irrecevables car frappées de forclusion, l'intéressé précise qu'il ne demande pas l'annulation de ces décisions anciennes mais veut simplement établir le harcèlement et les représailles systématiques dont il a fait l'objet de la part de l'Organisation.

5. Le requérant cite en outre la conduite de l'Organisation dans le traitement de ses réclamations comme preuve supplémentaire du harcèlement et des représailles qu'elle lui a fait subir. Il dit que l'Organisation l'a abusivement intimidé dans le but de l'empêcher d'exercer son droit de recours.

6. La requête trouve son origine dans une plainte pour harcèlement que le requérant a déposée auprès de HRD en décembre 2009. N'étant pas satisfait de la réponse apportée à sa plainte, il a introduit une réclamation auprès de la Commission consultative paritaire de recours pour harcèlement. Cette réclamation vise également la régularisation de sa situation d'emploi.

7. Il y a lieu de noter que la Commission a conclu que la réclamation n'était pas frappée de forclusion car les événements antérieurs faisaient «partie d'une accumulation d'événements étayant les conclusions du requérant selon lesquelles il a subi harcèlement, humiliations et représailles».

8. De manière générale, la Commission a reconnu que le requérant n'avait pas été traité équitablement. Toutefois, elle a estimé que le fait d'avoir servi sur le terrain ne lui donnait pas droit à une promotion et qu'il n'avait été pris envers lui «aucun engagement concernant une promotion future».

La Commission a également estimé que, même si «les décisions ou la conduite du Bureau, prises isolément, pouvaient sembler avoir une justification valable au plan de la gestion ou pouvaient s'expliquer par une inefficacité bureaucratique», «prises dans leur ensemble, elles révélaient une conduite de plus en plus insensible et inflexible».

La Commission consultative paritaire de recours donnait les exemples suivants des problèmes qu'elle avait relevés :

- le Bureau aurait dû réagir plus rapidement pour transférer le requérant au Siège après l'explosion de la bombe au Liban;
- les circonstances particulières et le fait que le requérant avait été blessé auraient dû être portés à l'attention du jury de sélection, qui aurait dû en tenir compte dans le cadre des concours auxquels l'intéressé s'est porté candidat; et
- dans sa réponse à la demande de reclassement soumise par la supérieure hiérarchique du requérant, le Bureau s'est montré inflexible dans sa stricte application des règles de procédure «au lieu d'essayer de trouver des moyens légitimes de faciliter la réalisation du souhait exprimé par cette supérieure hiérarchique».

9. La Commission a par ailleurs critiqué la décision attaquée qui fait l'objet du jugement 3219 dans la mesure où le Directeur général y reprochait au requérant ses allégations de conflit d'intérêts, ce qui, selon la Commission, «remettait en question le droit du [requérant] de formuler les allégations qu'il estimait appropriées pour étayer sa réclamation et ce qui, venant d'un fonctionnaire de haut rang, pouvait raisonnablement être perçu comme de l'intimidation». En outre, la Commission avait reconnu dans sa recommandation relative à la première réclamation du requérant qu'un «certain risque de conflit d'intérêts existait indubitablement».

10. S'agissant de la demande de réparation du requérant pour les blessures reçues au Liban, la Commission a relevé que l'explosion de la bombe s'était produite à 17 h 40, c'est-à-dire bien en dehors de l'horaire de travail du Bureau de Beyrouth; or, dans une note sur l'état d'avancement de la demande, l'intéressé s'était incidemment vu reprocher de s'être trouvé chez lui au lieu d'avoir été au travail au moment de l'explosion.

11. S'agissant de la mutation du requérant au poste permanent de grade P.4 et de l'indemnité spéciale, la Commission a estimé que la décision de mutation a été communiquée à l'intéressé «tardivement» et «d'une manière inappropriée». Elle a relevé que, jusqu'en mars 2010, celui-ci n'était pas au courant des discussions relatives à son statut administratif qui étaient en cours entre sa supérieure hiérarchique et HRD. Il s'est acquitté jusqu'en mars des fonctions afférentes au poste de grade P.5 susmentionné qui a fait l'objet du concours, dont le déroulement est examiné dans le jugement 3219, mais il a été informé le 5 mars 2010 qu'il avait été nommé au poste de grade P.4 avec effet rétroactif à septembre 2009.

Dans ces conditions, la Commission a estimé que l'Organisation n'aurait pas dû dire au requérant dans sa note du 17 mars 2010 que, s'il refusait l'affectation au poste P.4, il serait considéré comme ayant «abandonné [son] poste», d'autant que l'expression «abandon de poste a, en droit administratif, un sens bien défini et des implications très claires».

12. La Commission a reconnu que l'Organisation avait appliqué correctement l'alinéa a) de l'article 3.7 du Statut du personnel relatif à l'indemnité spéciale. En particulier, le versement de l'indemnité a commencé à la bonne date car, pour assumer les fonctions temporaires, le requérant n'a pas été muté dans un nouveau lieu d'affectation. Il était également conforme à la pratique administrative de cesser le versement de l'indemnité spéciale une fois que le poste a été occupé en septembre 2009 par le candidat retenu et que le poste n'était plus «vacant». Cela reste vrai même si le nouveau titulaire «n'a pris ses fonctions qu'à une date ultérieure». La Commission a néanmoins reproché au Bureau de

ne pas avoir donné au requérant les explications voulues sur ce point et d'avoir continué de lui verser l'indemnité spéciale.

13. La Commission a conclu qu'après avoir examiné les événements survenus depuis la mutation du requérant au Liban «on [ne pouvait pas] dire que [l'intéressé] a[vait] fait l'objet d'une campagne de harcèlement, d'humiliation ou de représailles : il s'[était] vu accorder un contrat permanent alors qu'il occupait un poste temporaire et ses allégations au sujet des rumeurs répandues par la direction du Bureau repos[ai]ent sur des ouï-dire et [étaient] impossibles à corroborer».

14. Toutefois, la Commission a également conclu «que le [requérant] a[vait] été traité de manière inéquitable et qu'il a[vait] récemment fait l'objet d'actes d'intimidation». En outre, «lorsqu'il a commencé à soumettre formellement des réclamations, il s'est heurté de plus en plus à des réactions inflexibles et d'une dureté disproportionnée de la part de la direction du Bureau». La Commission était d'avis que «ce qui avait commencé comme une simple négligence bureaucratique, sans mauvaise volonté particulière, s'est peu à peu transformé en une conduite d'intimidation face au flot continu de revendications et de réclamations [du requérant]».

15. La Commission a reconnu que l'intéressé, «du fait de ses attentes infondées, de sa propre rigidité et de son manque de retenue, a[vait] une part de responsabilité dans la situation actuelle de confrontation entre lui et la direction du Bureau». Elle a estimé que la situation était un véritable gâchis pour les deux parties et qu'il leur fallait «adopter une attitude plus raisonnable et renouer le dialogue».

16. La Commission a recommandé que la demande du requérant visant sa nomination à un grade P.5 soit rejetée comme étant dénuée de fondement et que le Directeur général charge HRD d'adopter une attitude plus constructive, d'engager sans attendre une discussion avec l'intéressé, directement ou avec l'aide d'une personne ayant la confiance des deux parties, et de faire tout son possible pour trouver une solution permettant de sortir de l'impasse.

17. Le Directeur général a adopté la recommandation unanime de la Commission et rejeté la réclamation. Il a rejeté la conclusion par laquelle la Commission reconnaissait que l'Organisation s'était livrée à des actes d'intimidation, mais il a accepté sa recommandation selon laquelle «les deux parties [devaient] s'efforcer de rétablir un dialogue constructif afin de trouver une solution mutuellement acceptable pour sortir de l'impasse». Il a suggéré de faire appel au médiateur du BIT, ou à un autre facilitateur si le requérant le proposait.

18. Par ailleurs, étant donné les tensions qui existaient au sein de l'IAO, le requérant s'est vu offrir la possibilité d'une nouvelle affectation au Département des services financiers et a été invité à dire si cela l'intéressait. Telle est la décision déferée devant le Tribunal de céans.

19. Les écritures abondantes des parties sont résumées dans les sections B, C, D et E ci-dessus et ne seront pas reprises ici. La question de la recevabilité appelle un certain nombre d'observations. Les conclusions qui visent des décisions telles que la mutation au Liban et le retour au Siège et les contestations de concours ne sont manifestement pas recevables; le Tribunal ne les prendra en considération que pour déterminer si elles relèvent d'un harcèlement ou de représailles systématiques. L'argument du requérant selon lequel il aurait dû commencer à percevoir plus tôt l'indemnité spéciale est tardif. De plus, le jugement qu'il invoque pour contourner la forclusion ne lui est d'aucune assistance car la règle concernant le versement d'une indemnité spéciale est clairement exprimée dans le Statut du personnel et ne lui a pas été cachée.

20. Le Tribunal examinera seulement les demandes qui ne sont pas frappées de forclusion ou qui impliquent qu'il y aurait eu harcèlement continu ou traitement inéquitable de la part de l'Organisation. Cela inclut les allégations suivantes : la défenderesse a cherché abusivement à décourager le requérant de déposer des réclamations et d'utiliser les voies de recours interne à sa disposition, elle n'a pas fait suffisamment d'efforts pour régulariser sa situation d'emploi et elle n'a pas tenu la

promesse qu'elle lui aurait faite de lui accorder une promotion; cela inclut aussi la contestation de la nomination du requérant au poste de grade P.4.

21. Les fonctionnaires sont certes en droit d'escompter que les organisations tiendront les promesses qu'elles leur ont faites dans certaines circonstances, mais aucune preuve n'étaye l'affirmation du requérant selon laquelle on lui avait promis une promotion au grade P.5. En fait, dans ses écritures, il dit lui-même qu'«il parlait de l'hypothèse de bon sens» qu'il méritait un poste de grade P.5. S'agissant de son affirmation selon laquelle il avait droit à un poste de ce niveau étant donné ses qualifications et ses compétences, il faut souligner que les décisions concernant l'affectation du personnel relèvent pleinement du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle restreint de la part du Tribunal. Le requérant n'ayant pas démontré qu'une erreur susceptible de justifier l'annulation de la décision a été commise en l'espèce, l'argument échoue.

22. Le requérant reproche à l'Organisation le retard pris pour lui trouver un poste permanent, mais en fait ce retard ne lui a pas porté préjudice. Il a exercé des fonctions à un grade supérieur au sien dans un poste P.5 (de mai 2008 au début de l'année 2010) en bénéficiant pendant une longue période d'une indemnité spéciale. L'Organisation avait besoin que les fonctions soient assurées pendant que le concours se déroulait puis pendant que le candidat retenu était en congé de maladie. Une fois celui-ci rentré de congé, un poste permanent de grade P.4 a été trouvé pour le requérant. Ce point sera examiné plus en détail ci-après.

23. Pour ce qui est des allégations d'intimidation, on lit dans la décision attaquée qui fait l'objet du jugement 3219 l'observation suivante :

«Le Directeur général note que la [Commission], après un examen approfondi du dossier et de la correspondance qui y était associée, a conclu que vos reproches de partialité et de conflit d'intérêts visant les membres du jury d'entretien n'étaient pas étayés par les pièces du dossier. Le Directeur

général est très préoccupé qu'un fonctionnaire du BIT puisse formuler des allégations aussi graves en s'appuyant seulement sur des présomptions.»

Comme la Commission l'a souligné dans le cas d'espèce, cette observation remet en question le droit d'un fonctionnaire d'étayer une réclamation comme cela lui semble approprié. En tout état de cause, on ne peut qu'y voir un acte d'intimidation. Le problème est d'autant plus sérieux que, contrairement à ce qu'écrit le Directeur général, la Commission n'a pas conclu que les allégations n'étaient pas étayées par les pièces du dossier. En fait, elle a constaté qu'un «certain risque de conflit d'intérêts existait indubitablement».

24. Un autre acte d'intimidation de la part de l'Organisation ressort de la note du 17 mars 2010 dans laquelle le requérant est informé que, s'il refuse l'affectation au poste P.4, il sera considéré comme ayant «abandonné [son] poste». Dans le contexte de la manière catastrophique dont l'Organisation a géré la communication au sujet de la nomination et vu la gravité d'un abandon de poste et les conséquences qui risqueraient d'en découler, cette attitude est particulièrement choquante.

25. Le Tribunal conclut en outre que la manière dont l'Organisation a placé le requérant au poste permanent de grade P.4 dénotait un total mépris pour sa dignité et ne reflétait pas le respect qu'une organisation se doit de montrer dans sa relation avec un fonctionnaire.

26. Le requérant soutient qu'un retard excessif a été pris dans la procédure de recours interne. Vu le nombre de questions soulevées et étant donné que la Commission avait besoin d'un complément d'information pour examiner les questions en jeu, le temps écoulé entre le dépôt de la réclamation et la date de la décision définitive n'était pas déraisonnable compte tenu des circonstances.

27. Les actes d'intimidation qui, de l'avis du Tribunal, constituent du harcèlement, associés au fait que l'Organisation n'a pas traité le requérant avec dignité et respect, font que l'intéressé a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 francs

suisse et à 750 francs de dépens. Au surplus, la décision attaquée sera annulée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 6 décembre 2010 est annulée.
2. L'OIT versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 francs suisses.
3. Elle lui versera également 750 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET