

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

**118<sup>e</sup> session**

**Jugement n<sup>o</sup> 3337**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. P. D. M. le 16 juin 2010 et régularisée le 6 septembre, la réponse de l'OEB du 20 décembre 2010, la réplique du requérant du 7 avril 2011 et la duplique de l'OEB du 1<sup>er</sup> août 2011;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant est entré au service de l'OEB en novembre 1998 en tant qu'examineur au grade A2 à la Direction générale 1 (DG1). Il fut promu au grade A3 le 1<sup>er</sup> juillet 2001. Le 17 mars 2003, il fut détaché au poste de chef du recrutement à la Direction principale du personnel (PD4.3) de la Direction générale 4 (DG4). Ce transfert, qui initialement devait prendre fin le 31 décembre 2003, fut prorogé jusqu'au 31 mars 2005. Avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2005, le requérant fut muté à la direction principale Affaires européennes et internationales (PD5.1) au sein de la Direction générale 5 (DG5). À la suite de plusieurs propositions et discussions concernant son affectation, il fut finalement muté avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2006 à un poste permanent à la PD5.1.

En septembre 2005, le requérant déposa une plainte formelle pour harcèlement, en vertu de la circulaire n° 286 sur la protection de la dignité du personnel, à l'encontre de M. L., son ancien supérieur hiérarchique et directeur principal du personnel (première plainte pour harcèlement). Il affirmait que M. L. s'était livré à des actes d'intimidation et de harcèlement à son encontre pendant plus de deux ans, qu'il avait différé le recalcul de son expérience reconnue, avait manipulé ses rapports de notation, l'avait destitué de son poste de chef du recrutement à la PD4.3 pour le rétrograder à un poste de «simple administrateur des ressources humaines» au sein de cette direction, avait violé le Statut des fonctionnaires et le Règlement financier de l'OEB et tentait en outre maintenant d'affaiblir sa position au sein de la PD5.1. Dans son rapport du 1<sup>er</sup> juin 2006, le médiateur conclut que le requérant avait été l'objet de comportements inappropriés récurrents de la part de M. L., qui, de par sa mauvaise gestion de nombreux conflits, avait porté atteinte à la dignité du requérant. Il recommandait à l'administration de prendre des mesures diligentes et pertinentes pour régler les questions relatives au calcul de l'expérience reconnue du requérant, à ses rapports de notation et à ses différents postes, de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de M. L. sur la base des allégations du requérant et de faire le nécessaire pour qu'il n'y ait plus de contact à l'avenir entre le requérant et M. L. Par lettre du 15 septembre 2006, le Président de l'Office avisa M. L. que, s'il venait dorénavant à être informé d'autres pratiques récurrentes inappropriées de sa part, il se verrait dans l'obligation d'envisager la possibilité de lui imposer des sanctions disciplinaires. Se référant aux conclusions du médiateur concernant sa conduite en termes d'encadrement, il l'invita à soumettre ses observations par écrit dans un délai de quinze jours.

Par une autre lettre du même jour, le Président notifia au requérant sa décision finale concernant sa plainte pour harcèlement à l'encontre de M. L. Il déclarait souscrire aux conclusions du médiateur et avoir décidé de prendre des mesures appropriées. Concernant son expérience reconnue, ses rapports de notation et ses différents postes, le Président indiquait qu'il ne voulait pas s'immiscer dans les procédures de recours interne sur ces questions, qui étaient en instance, mais qu'il avait

demandé aux services respectifs de les traiter en priorité. Il estimait qu'empêcher tout contact futur entre le requérant et M. L. ne serait pas réaliste vu la fonction de ce dernier, mais pensait que ces contacts allaient être réduits au strict minimum. Il invitait le requérant à faire appel aux services de soutien psychologique mis à la disposition du personnel.

Le 12 juillet 2007, le requérant écrivit au Président — entré en fonctions le 1<sup>er</sup> juillet 2007 — pour s'enquérir de l'état d'avancement de l'application des recommandations du médiateur. Dans sa réponse du 25 juillet 2007, le Président nouvellement nommé informa le requérant que son prédécesseur avait déjà pris les mesures appropriées pour faire appliquer sa décision et que l'administration n'était aucunement tenue de révéler la nature de ces mesures. S'agissant des recours en instance du requérant, le Président indiquait que des procédures de ce type demandaient du temps et que les services respectifs faisaient de leur mieux pour traiter ses recours mais qu'il y avait de nombreux recours antérieurs aux siens. Le 24 octobre 2007, le requérant écrivit de nouveau au Président, demandant l'application immédiate des recommandations du médiateur. Dans l'éventualité où le Président déciderait de ne pas faire droit à sa requête, il demandait que sa lettre soit considérée comme introductive d'un recours interne dénonçant la non-application par l'OEB des recommandations du médiateur. La Commission de recours interne fut saisie de ce recours, lequel fut enregistré sous la référence RI/170/07. Il était toujours en instance lors du dépôt de la présente requête devant le Tribunal.

Le 4 juin 2008, le requérant formula des allégations de harcèlement à l'encontre de M. G. et de M. P., respectivement son directeur principal et son chef de service, et, le 17 juin 2008, il demanda au Président d'engager une procédure à leur encontre en vertu de la circulaire n° 286 (seconde plainte pour harcèlement). Après un refus initial, le Président accepta de renvoyer ces allégations devant le médiateur. En raison du non-respect par ce dernier des délais prescrits dans la circulaire n° 286 et d'un acte considéré par le requérant comme une violation du caractère confidentiel de la procédure — le médiateur avait communiqué à un tiers le courriel du requérant contenant les noms des témoins proposés —

le requérant introduisit un recours interne le 17 juin 2009. Il y soulevait plusieurs questions, dont certaines en rapport avec sa première plainte pour harcèlement. Se référant à la procédure de médiation relative à sa seconde plainte, il faisait valoir que les manquements du médiateur avaient retardé encore davantage le règlement de ses problèmes avec l'Office et avaient suscité des inquiétudes quant au sérieux avec lequel ses griefs étaient traités. À titre de réparation, il demandait, entre autres, l'application des recommandations du médiateur relatives à sa première plainte pour harcèlement, une intervention au sujet du harcèlement dont il faisait l'objet, des mesures disciplinaires à l'encontre de M. G. et de M. P. ainsi que l'assurance que ni l'un ni l'autre ne seraient en mesure d'influer à l'avenir sur le déroulement de sa carrière. Il réclamait également des dommages-intérêts et les dépens. La Commission de recours interne fut saisie de ce recours, qui fut enregistré sous la référence RI/104/09. La Commission conclut dans son avis du 3 février 2010 que l'enquête relative aux allégations de harcèlement formulées par le requérant à l'encontre de M. G. et de M. P. et les tentatives d'intervention du médiateur n'avaient pas été effectuées dans un délai raisonnable. Elle recommandait à l'unanimité d'octroyer au requérant 1 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard enregistré dans la mise en œuvre de la procédure de médiation relative à sa seconde plainte pour harcèlement et le remboursement d'un cinquième de ses dépens raisonnables, sur présentation de justificatifs. Elle recommandait par ailleurs de rejeter le recours comme étant en partie irrecevable et totalement dénué de fondement. Par une lettre du 26 mars 2010 qui est la décision attaquée, le requérant fut informé de la décision du Président de suivre la recommandation de la Commission de recours interne.

Antérieurement, le 14 septembre 2009, le requérant avait écrit au Président pour affirmer que le médiateur, qui avait été saisi de sa plainte pour harcèlement à l'encontre de M. G. et de M. P., n'avait pas respecté la procédure formelle établie dans la circulaire n° 286; il lui demandait d'enjoindre au médiateur de remettre son rapport à ce sujet au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2009. Dans l'éventualité où le Président ne ferait pas droit à sa demande, il souhaitait que sa lettre soit considérée comme introductive d'un recours interne. La Commission de recours interne fut

donc également saisie de ce recours, qu'elle enregistra sous la référence RI/145/09. Le médiateur émit son rapport sur la seconde plainte pour harcèlement le 30 octobre 2009. Il y indiquait n'avoir pas trouvé d'indice direct de harcèlement de la part de M. G. ou de M. P. Il estimait que le requérant n'avait pas su prendre du recul par rapport aux événements ayant conduit à sa première plainte pour harcèlement et qu'il avait de ce fait interprété tous les événements ultérieurs avec suspicion. Par lettre du 20 novembre 2009, le Président informa le requérant de sa décision, fondée sur l'analyse du médiateur, de rejeter sa plainte pour harcèlement à l'encontre de M. G. et de M. P. Le 19 février 2010, le requérant introduisit un recours interne contre cette décision au motif qu'elle reposait sur des conclusions contestables. La Commission de recours interne fut saisie de ce recours, qui fut enregistré sous la référence RI/35/10. Les recours internes RI/145/09 et RI/35/10 étaient toujours en instance à la date du dépôt de la présente requête devant le Tribunal.

B. Le requérant affirme que sa requête est recevable. Se fondant sur la jurisprudence du Tribunal, il soutient que les voies de recours interne doivent être considérées comme épuisées au sens de l'article VII du Statut du Tribunal car, bien qu'il ait suivi ses plaintes avec la diligence voulue, il n'a pas pu obtenir de décision finale dans un délai raisonnable et il est peu probable que les procédures de recours interne soient menées à bien dans un délai raisonnable. Il explique qu'il a perdu toute confiance dans la procédure interne de l'OEB relative aux plaintes pour harcèlement, non seulement parce que, vu le temps mis par l'OEB pour traiter sa plainte, un de ses harceleurs, M. G., a dans l'intervalle pris sa retraite et n'assumera ainsi jamais les conséquences de ses actes, mais aussi parce que dans le cadre de sa seconde plainte pour harcèlement le médiateur n'a pas été digne de confiance, a fait preuve de parti pris et a tardé à remettre son rapport. Le requérant ajoute que la circulaire n° 286, le seul mécanisme interne de protection du personnel victime de harcèlement, a été abrogée en juin 2007, laissant ainsi la procédure opaque et les fonctionnaires qui s'estiment lésés sans garantie d'une procédure régulière.

Sur le fond, le requérant affirme que l'OEB n'a pas mis fin au harcèlement dont il a été victime pendant près de sept ans depuis 2003 : changements vexatoires de tâches, rétrogradation du poste de chef du recrutement qu'il occupait à la PD4.3, fausses accusations et actes d'intimidation alors qu'il travaillait au sein de cette direction ou encore ordres lui enjoignant d'agir contrairement aux dispositions du Statut des fonctionnaires et du règlement financier de l'OEB. Il mentionne également sa mutation de la PD4.3 à la PD5.1 et les tentatives en vue de le destituer de façon arbitraire de ses fonctions à la PD5.1, et il prétend avoir été systématiquement victime d'exclusion et de rétention d'informations. Il soutient qu'il a été victime d'atteintes à sa dignité lorsqu'il occupait ses fonctions à la PD5.1 : entre autres, on lui aurait confié une charge de travail ingérable. Il reproche à l'OEB d'avoir manqué à son devoir de sollicitude à son égard en n'appliquant pas les recommandations du médiateur de juin 2006 concernant sa plainte pour harcèlement à l'encontre de M. L. et également en n'organisant pas de véritable procédure de conciliation suite à ses plaintes pour harcèlement quand il travaillait à la PD4.3 et à la PD5.1. Il critique vivement l'inaction du Président à cet égard qui, affirme-t-il, l'a contraint à déposer plusieurs recours internes. Il dénonce un manque d'équité dans la procédure du médiateur à la suite de sa plainte pour harcèlement à l'encontre de M. G. et de M. P. ainsi que dans les procédures de recours interne. Selon lui, l'OEB n'a pas tenu compte du préjudice irréversible subi sur le plan de ses perspectives de carrière en raison du retard indu dans le calcul de son expérience reconnue, de la manipulation de ses rapports de notation aussi bien quand il était à la PD4.3 qu'à la PD5.1, de l'ingérence de M. L. dans son évolution de carrière, du refus de l'OEB de lui accorder une formation professionnelle et des problèmes de santé dont il a souffert en raison du harcèlement subi.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OEB d'intervenir rapidement et de manière concrète au sujet du harcèlement dont il est victime et de lui donner l'assurance que M. P. ne sera plus en mesure d'influer sur sa future carrière. Il lui demande également d'ordonner à l'OEB de soumettre ses rapports de notation pour la période allant

du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 30 juin 2009. Il réclame 60 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral, 30 000 euros de dommages-intérêts pour tort matériel, 60 000 euros de dommages-intérêts à titre exemplaire, ainsi que les dépens. Il réclame également le versement d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur toutes les sommes octroyées et demande «que le montant de ces intérêts soit indexé mensuellement sur le taux de base de la Banque centrale européenne afin de conserver la valeur monétaire réelle de la somme réclamée».

C. Dans sa réponse, l'OEB prétend que la requête est irrecevable dans la mesure où certaines des questions soulevées par le requérant dans son mémoire font l'objet de recours internes qui sont toujours en instance devant la Commission de recours interne, ou dont l'issue n'a pas été contestée dans les délais prescrits et qui doivent par conséquent être considérés comme classés. L'Organisation ajoute que le requérant se réfère aussi à des décisions qui ont été prises après l'introduction du recours qui sous-tend la présente requête : les points soulevés à cet égard sont également irrecevables faute d'épuisement des voies de recours interne. L'OEB estime en outre irrecevables les conclusions du requérant visant une intervention rapide et concrète pour régler la situation de harcèlement dont il est l'objet, l'assurance que M. P. ne sera pas en mesure d'influer sur sa future carrière et la soumission par l'OEB de ses rapports de notation pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 30 juin 2009 : les deux premières faute d'intérêt pour agir — le requérant ne travaillant plus avec M. G. ni avec M. P. — et la troisième pour non-épuisement des voies de recours interne. Quant à la demande visant l'indexation du montant des intérêts, l'OEB fait observer qu'elle n'est pas claire et que le requérant n'indique pas de date de départ pour le calcul d'éventuels intérêts.

Sur le fond, l'OEB fait valoir que la requête est dénuée de fondement. En ce qui concerne les allégations de harcèlement du requérant en poste à la PD5.1, elle note que la question est prématurée dans la mesure où les recours internes RI/145/09 et RI/35/10 sont toujours en instance. À titre subsidiaire, elle fait observer que les circonstances dans lesquelles le prétendu harcèlement aurait eu lieu

n'existent plus. En effet, M. G. a pris sa retraite et il n'y a aucun risque réel que M. P. ait une influence sur la carrière du requérant puisqu'il n'est plus chef de son service. Qui plus est, le requérant a été déchargé de ses attributions normales pour assumer ses fonctions de représentant du personnel. Quant à son allégation selon laquelle il aurait été privé des garanties d'une procédure régulière dans le cadre de ses plaintes pour harcèlement, l'OEB fait remarquer que, depuis la suspension de la circulaire n° 286, les plaintes de ce type sont régies par une procédure ad hoc fondée sur les principes généraux du droit, qui répond à tous les impératifs d'une procédure régulière.

L'OEB nie avoir manqué à son devoir de sollicitude vis-à-vis du requérant. Elle souligne à cet égard que les recommandations du médiateur concernant la plainte pour harcèlement à l'encontre de M. L. font l'objet du recours RI/170/07, qui est en instance, que le requérant a eu la possibilité de contester par voie de recours interne ce qu'il considérait être des décisions défavorables et que la mise en application de la procédure de médiation dans le cadre de sa seconde plainte pour harcèlement n'a pas subi de retard dépassant les limites du raisonnable. Selon la jurisprudence du Tribunal, ajoute-t-elle, le requérant ne peut pas demander l'imposition de mesures disciplinaires à l'encontre d'un autre fonctionnaire et, quoi qu'il en soit, il a déjà obtenu des dommages-intérêts pour le retard pris par la procédure de médiation dans le cadre de sa seconde plainte pour harcèlement, ainsi que les dépens. L'OEB invite donc le Tribunal à rejeter comme étant dénuées de fondement les conclusions du requérant visant l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, pour tort matériel et à titre exemplaire, ainsi que l'octroi de dépens.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il fait valoir que, au lieu de prendre des mesures rapides et concrètes contre ses harceleurs, l'OEB a choisi de «tolérer» que ses recours internes restent en instance pendant de nombreuses années, violant ainsi son devoir de sollicitude à l'égard du requérant ainsi que son droit à une procédure équitable. Il explique que la question de son rapport de notation pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006 n'est toujours pas



résolue. Comme preuve supplémentaire du fait que l'OEB ne lui a pas accordé une procédure équitable, il mentionne l'insistance du conseil de l'OEB pour que l'audition devant la Commission de recours interne concernant ses recours internes RI/145/09 et RI/35/10 soit conduite en français malgré sa demande formelle préalable pour que la procédure soit conduite en anglais ou en allemand et en dépit du fait que son conseil ne maîtrisait pas suffisamment le français. Il précise qu'il réclame le versement d'intérêts sur toutes les sommes qui lui seront octroyées à titre de dommages-intérêts à compter de la date du prononcé du jugement du Tribunal jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'OEB aura exécuté tous les ordres du Tribunal.

E. Dans sa duplique, l'OEB maintient intégralement sa position. Elle fait observer que la procédure de la Commission de recours interne peut être conduite dans l'une ou l'autre des langues officielles de l'OEB. Le français étant une des langues officielles de l'OEB et, de fait, la langue de prédilection du requérant — le requérant est un ressortissant belge —, on voit difficilement en quoi le fait que le conseil de l'OEB ait donné la préférence au français pouvait constituer une violation du droit du requérant d'être entendu en toute équité.

#### CONSIDÈRE :

1. S'inscrivant dans un contexte où plusieurs recours ont été introduits par le requérant au sujet de procédures de médiation qu'il avait engagées contre certains de ses supérieurs hiérarchiques pour harcèlement et comportement inapproprié, la présente affaire a commencé par une plainte déposée sous la forme d'un recours interne, introduit le 17 juin 2009, que le Président de l'Office a jugé irrecevable au motif qu'il portait sur des questions qui faisaient déjà l'objet de procédures de recours en instance et sur lesquelles une enquête menée par le médiateur était en cours. Le Président a alors saisi de l'affaire la Commission de recours interne, qui l'a enregistrée sous la référence RI/104/09 le 12 août 2009.

2. Dans la décision attaquée, qui figure dans la lettre du 26 mars 2010, le Président a accepté les recommandations formulées à l'unanimité par la Commission de recours interne en date du 3 février 2010. La Commission de recours interne avait recommandé d'octroyer au requérant 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard pris dans la procédure de médiation ouverte suite à la seconde plainte pour harcèlement déposée par le requérant à l'encontre de M. G. et de M. P., respectivement son directeur principal et son chef de service à la PD5.1 où il travaillait au moment des faits. La Commission de recours interne avait également recommandé que l'OEB prenne à sa charge 20 pour cent des dépens du requérant. Toutefois, la Commission avait recommandé de rejeter le recours comme étant irrecevable ou dénué de fondement.

3. Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal :

- a) d'ordonner une intervention rapide et concrète en ce qui concerne le harcèlement dont il est l'objet;
- b) d'ordonner au Président de faire le nécessaire pour que M. P. n'ait pas la possibilité d'influer sur sa future carrière ni d'intervenir dans celle-ci;
- c) d'ordonner à l'OEB de présenter les rapports de notation le concernant pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 30 juin 2009;
- d) d'ordonner à l'OEB de lui verser au minimum 60 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral, assortis d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an, pour manquement au devoir de sollicitude qui lui imposait de remédier au harcèlement dont il était victime et pour avoir laissé la situation dégénérer en dépit des plaintes qu'il avait déposées à cet égard;
- e) d'ordonner à l'OEB de lui verser 30 000 euros de dommages-intérêts pour tort matériel en raison de la perte irrémédiable de possibilités d'avancement de carrière qu'il a subie;
- f) d'ordonner à l'OEB de lui verser au minimum 60 000 euros de dommages-intérêts à titre exemplaire pour avoir laissé perdurer les atteintes portées à sa dignité pendant plus de sept ans et pour

les retards indus dans le règlement des conflits engendrés par sa stigmatisation à l'OEB;

- g) d'ordonner à l'OEB de lui rembourser les dépens;
- h) d'ordonner à l'OEB de lui verser des intérêts au taux de 8 pour cent l'an sur les sommes octroyées dans l'éventualité où l'Organisation persisterait dans ses agissements répréhensibles; le montant des intérêts devrait être indexé mensuellement sur le taux de base de la Banque centrale européenne afin de préserver la valeur monétaire réelle des sommes dues.

4. L'OEB affirme que, si la requête est recevable *ratione temporis*, les conclusions a), b), c) et h) sont irrecevables pour d'autres raisons.

5. La conclusion a) de la requête n'est pas claire telle qu'elle est énoncée. La seconde plainte pour harcèlement, qui sous-tend la présente requête, désigne M. G. et M. P. comme les auteurs des actes de harcèlement ou des comportements inappropriés allégués à l'endroit du requérant. La conclusion a) est inutile en ce qu'elle vise l'obtention d'une intervention rapide et concrète pour remédier au harcèlement dont le requérant ferait l'objet de la part de ces deux supérieurs hiérarchiques. En effet, M. P. a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> mars 2009, soit avant que le requérant introduise son recours interne lié à sa seconde plainte pour harcèlement par lettre du 17 juin 2009. Le Tribunal ne peut plus intervenir en ce qui concerne les faits en rapport avec M. P. Il ne peut pas non plus intervenir en ce qui concerne les faits en rapport avec M. G., qui n'exerce plus de fonctions de supervision ni d'encadrement à l'égard du requérant, puisque celui-ci a été déchargé de ses fonctions normales pour travailler à plein temps comme représentant du personnel. M. G. ne travaille désormais plus à la PD5.1. Les circonstances ont rendu la conclusion a) en partie caduque.

6. Toutefois, le Tribunal relève également que, dans son recours interne qui sous-tend la requête, le requérant exhortait le Président de l'Office à mettre en œuvre les recommandations figurant dans le rapport du médiateur de 2006, issu de sa première plainte pour harcèlement.

Il demandait aussi une prompt intervention du Président pour faire cesser le harcèlement à son encontre. Cela correspond évidemment à «l'intervention rapide et concrète pour remédier à la situation de harcèlement» que le requérant réclame dans sa conclusion a). Cet aspect de la conclusion, qui invite le Tribunal à déterminer si l'OEB a manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant faute d'avoir pris des mesures promptes pour le protéger contre le harcèlement, est recevable.

7. La conclusion b) est irrecevable car elle ne confère raisonnablement pas d'intérêt pour agir. Le Tribunal dérogerait à la règle s'il ordonnait à la Présidente de faire le nécessaire pour que M. P. ne puisse pas influencer sur la carrière future du requérant ni intervenir dans celle-ci, comme le demande l'intéressé. En effet, cette conclusion vise une possibilité future et non un grief ou un préjudice actuels. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 1712, au considérant 10, «[p]our que l'intérêt soit né et actuel, il faut et il suffit que le préjudice présumé soit une conséquence naturelle de l'acte invoqué. Cela suppose que l'acte invoqué a un effet sur la situation du requérant.» Raisonnablement, une telle présomption n'existe pas en l'espèce, étant donné que le requérant travaille à plein temps comme représentant du personnel et que M. P., qui exerce désormais ses fonctions au sein d'une direction différente, n'a aucun contact professionnel avec lui.

8. La conclusion c) est manifestement irrecevable faute d'épuisement des voies de recours interne. Nulle demande correspondante n'a jamais été faite dans les procédures internes qui sous-tendent la présente requête.

9. La conclusion h) vise le paiement d'intérêts et sera traitée en conséquence.

10. Le Tribunal va donc maintenant examiner quant au fond la conclusion a) en ce qu'elle vise l'obtention de dommages-intérêts pour manquement au devoir de mener rapidement une enquête sur le harcèlement qu'aurait subi le requérant alors qu'il travaillait à la PD5.1.

11. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, les allégations de harcèlement au travail doivent être prises très au sérieux, et les organisations internationales doivent diligenter au plus vite une enquête approfondie en cas d'allégations à ce sujet. Cela relève du devoir qui incombe à l'organisation de protéger ses fonctionnaires contre toute atteinte à leur dignité. Dans le jugement 3071, au considérant 36, par exemple, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a, à l'égard de ses fonctionnaires, le devoir d'enquêter sur les allégations de harcèlement. Ce devoir concerne à la fois le fonctionnaire qui se plaint de harcèlement et la personne à l'encontre de laquelle la plainte est formulée (voir le jugement 2642, au considérant 8). [...] En outre, ce devoir consiste à mener sur les allégations de harcèlement "une enquête rapide et approfondie" (voir le jugement 2642, au considérant 8).»

12. C'est en relation avec cette obligation que le Tribunal, dans le jugement 3069, au considérant 12, a souligné que les organisations internationales sont tenues de veiller à ce qu'un organe interne chargé d'enquêter et de faire rapport sur des allégations de harcèlement fonctionne correctement.

13. Dans cette optique, l'OEB a adopté la circulaire n° 286 du 27 mai 2005, intitulée «Protection de la dignité du personnel». Les objectifs définis dans la circulaire indiquent, par exemple, que le harcèlement et tout comportement connexe portent atteinte à la dignité d'une personne et sont contraires aux intérêts de l'Organisation. Il a été proclamé en outre que toute plainte pour harcèlement sera prise au sérieux et que la politique vise à ce que les agents puissent déposer une plainte sans crainte du ridicule. La circulaire prévoit des directives visant à protéger tous les fonctionnaires du harcèlement. Elle définit le rôle que les supérieurs hiérarchiques et les conseillers-confidents sont censés jouer dès qu'une plainte pour harcèlement est déposée afin d'en faciliter le prompt règlement informel. Elle prévoit également une procédure formelle de règlement des plaintes pour harcèlement. Aux termes de l'article 11, la procédure formelle doit être achevée, et le rapport du médiateur soumis, dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la plainte écrite.

14. La circulaire n° 286 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2005 pour une période expérimentale de trois ans. Elle devait être soumise à un examen annuel effectué par un groupe de travail paritaire. Ce groupe aurait dû faire des recommandations au Président sur les modifications à apporter aux directives. Le paragraphe 2 de l'article 18 de la circulaire prévoit que les directives contenues dans la circulaire continueront de s'appliquer dans l'attente de la décision du Président sur ces recommandations.

15. Il ressort clairement du dossier que l'OEB a manqué au devoir qu'elle avait envers le requérant d'assurer le prompt règlement de sa plainte pour harcèlement lorsqu'il travaillait à la PD5.1. Le requérant a déposé sa seconde plainte écrite pour harcèlement le 17 juin 2008 et elle n'avait toujours pas été réglée au moment où il a introduit son recours interne, le 17 juin 2009. Ce délai est trop long et constituait une violation du devoir de sollicitude qui imposait à l'OEB de prendre des mesures promptes pour traiter une telle plainte. En raison de ce manquement, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral.

16. Le Tribunal précise toutefois que, s'il considère que la procédure d'enquête était viciée en raison du retard pris, cela ne signifie pas que le requérant a effectivement été l'objet de harcèlement ou de comportements inappropriés. Cette question sera examinée en temps opportun dans le cadre des procédures pertinentes relatives aux recours internes correspondants.

17. Le requérant réclame des dommages-intérêts pour tort matériel. Le Tribunal ne fera pas droit à cette demande car le requérant n'a pas rapporté la preuve d'une perte réelle subie. Le Tribunal n'accordera pas non plus de dommages-intérêts à titre exemplaire car cette affaire ne s'y prête pas. Le Tribunal accordera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 4 000 euros, y compris les 1 000 euros accordés dans la décision attaquée. Obtenant en partie gain de cause, le requérant a également droit aux dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OEB versera au requérant 4 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, y compris les 1 000 euros accordés dans la décision attaquée.
2. Elle lui versera également 3 000 euros à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> 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 9 juillet 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
HUGH A. RAWLINS  
DRAŽEN PETROVIĆ