

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

M. E. F. (n° 2)

c.

CPI

120^e session

Jugement n° 3485

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre la Cour pénale internationale (CPI), formée par M. A. M. E. F. le 14 septembre 2012, la réponse de la CPI en date du 18 décembre 2012, la réplique du requérant datée du 23 mars 2013 et complétée le 26 mars, et la duplique de la CPI datée du 8 juillet 2013;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

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

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

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3444, prononcé le 11 février 2015, dans le cadre de la première requête déposée par le requérant. Il suffira de rappeler que le requérant est entré au service de la CPI en mars 2007 en qualité de commis à la saisie des données/transcripteur au grade G-3. Il bénéficia ensuite d'un reclassement au poste de grade G-4 d'assistant au traitement des données dans une unité de la Division des enquêtes au sein du Bureau du Procureur. Son contrat ne fut pas renouvelé au-delà du mois de février 2012.

Le 13 février 2012, il déposa un recours interne auprès du Procureur, alléguant qu'il était victime de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique direct ainsi que de trois autres supérieurs hiérarchiques. Il

soutenait qu'il avait subi une campagne de harcèlement, notamment moral, de manipulation et de brimades. Il indiqua par exemple que son supérieur hiérarchique direct ainsi que le chef de l'Unité de traitement des données lui avaient envoyé un certain nombre de courriels dans le seul but de le stresser; à ce sujet, il se référait à des courriels spécifiques qui lui avaient été envoyés en 2010 ou en 2011. Il ajoutait que de fausses accusations avaient été proférées à son encontre en avril 2010, prétendant notamment qu'il avait menacé son supérieur hiérarchique direct, ce qu'il nie catégoriquement. Il soutenait en outre que des termes agressifs et racistes avaient été utilisés par certains de ses supérieurs hiérarchiques. Son supérieur hiérarchique direct ainsi que le responsable de l'Unité lui compliquaient délibérément la tâche en lui fournissant des documents rédigés dans des langues qu'il ne comprenait pas, certaines des tâches dont il s'était acquitté n'avaient pas été prises en compte et ses rapports d'évaluation étaient souvent incorrects, vagues et ne reflétaient pas son travail. À son retour de vacances en octobre 2011, son ordinateur et ses effets personnels ne se trouvaient plus dans son bureau, et l'administration n'avait pas été en mesure de localiser son ordinateur pendant deux semaines. Selon le requérant, tous ses dossiers personnels avaient été effacés de son ordinateur et il apparaissait que la dernière personne à s'être connectée sur son ordinateur était son supérieur hiérarchique direct, bien qu'il n'y fût pas autorisé. Le requérant expliquait que tous ces événements visaient à «dégrader les conditions de travail»* et à créer «un environnement de travail hostile»*, ce qui portait préjudice à sa réputation professionnelle et à sa dignité. Il ajoutait qu'il avait fait part de la situation à l'administration et que le 23 novembre 2010 le chef de la Division des enquêtes l'avait informé qu'il avait demandé au chef de la Section de la planification et des opérations d'enquêter sur l'affaire, mais qu'aucune enquête n'avait été menée.

Le 20 février 2012, le Procureur transmet le recours interne déposé par le requérant au Comité consultatif de discipline, qui publia son rapport le 30 mai 2012. Il ne trouva aucune preuve à l'appui des allégations de comportement agressif, hostile et humiliant dont le

* Traduction du greffe.

requérant soutenait avoir été victime. S'agissant de l'allégation selon laquelle l'ordinateur du requérant aurait été retiré de son bureau, le Comité indiquait qu'il s'agissait du seul acte qui pouvait être constitutif de harcèlement. À cet égard, il relevait que les membres du personnel de l'Unité à laquelle appartenait le requérant avaient été informés en août 2011 que les ordinateurs seraient remplacés, que l'ordinateur du requérant avait été retiré en octobre lorsque ce dernier était en congé annuel et que l'ordinateur en question n'avait pu être localisé pendant deux semaines. Cependant, le Comité n'a trouvé aucun élément prouvant l'intention d'humilier ou de blesser le requérant, ni aucune preuve de mauvaise foi de la part de son supérieur hiérarchique direct; à son avis, le retrait de l'ordinateur était plus un exemple de mauvaise gestion et d'absence de considération pour les sentiments du requérant. Il a donc recommandé le rejet de la plainte pour harcèlement. Toutefois, à titre subsidiaire, il a recommandé qu'une enquête officielle soit menée concernant le retrait de l'ordinateur du requérant et le fait qu'il n'avait pas été possible de le localiser pendant deux semaines, ainsi que le fait que des personnes non autorisées s'étaient connectées sur son ordinateur. Le Comité a en outre recommandé que des mesures soient prises pour améliorer la communication au sein de l'Unité où travaillait le requérant et que les termes des contrats de durée déterminée, financés par les fonds généraux pour l'assistance temporaire, soient réexaminés de manière à limiter la durée pour laquelle ce type de contrats peuvent être accordés.

Le Procureur écrivit au requérant le 19 juin 2012 pour l'informer qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation du Comité de rejeter sa plainte pour harcèlement. Il ajoutait que les trois autres recommandations émises par le Comité étaient basées sur une interprétation erronée des attributions du Comité et devaient donc être rejetées. Il indiquait que sa décision était une décision définitive que le requérant pouvait contester devant le Tribunal. Le requérant attaque cette décision devant le Tribunal.

Il demande au Tribunal de lui octroyer la somme de 420 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que 1 000 euros à

titre de dépens. La CPI demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Dans la décision attaquée datée du 19 juin 2012, le Procureur a fait siennes les recommandations du Comité consultatif de discipline tendant au rejet de la plainte pour harcèlement déposée par le requérant contre les chefs de la Division des enquêtes et de la Section de la planification et des opérations, ainsi que contre le responsable de l'Unité de traitement des données et son supérieur hiérarchique direct. Cette recommandation a été formulée au motif que les éléments de preuve ne permettaient pas d'établir les allégations de harcèlement. Les trois autres recommandations subsidiaires formulées par le Comité n'étaient pas directement liées à la plainte pour harcèlement. Le Procureur ne les a pas approuvées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence conférée au Comité par l'article 5.1 de l'instruction administrative ICC/AI/2008/001 relative aux procédures disciplinaires. Aucune de ces trois recommandations ne figure parmi les mesures disciplinaires prévues par la règle 110.6 du Règlement du personnel. La question pertinente pour la résolution de la présente affaire est donc celle de savoir si le Comité a eu tort de recommander le rejet de la plainte pour harcèlement déposée par le requérant, ce qui a été approuvé dans la décision attaquée.

2. La CPI s'est engagée à reconnaître le droit de tout membre du personnel à être traité avec dignité et respect, ainsi qu'à lutter contre toute forme de harcèlement sur le lieu de travail. Elle a publié à cet effet l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 conformément à l'article 4.3 du Statut du personnel et à la règle 101.2 du Règlement du personnel. Elle interdit le harcèlement sous toutes ses formes et indique qu'il est attendu de tous les fonctionnaires qu'ils fassent preuve de sensibilité et de respect de la diversité. Elle définit le harcèlement comme un comportement inopportun qui a raisonnablement pour effet la violation de la dignité d'une autre personne ou la création d'un cadre

de travail intimidant, dégradant, hostile, humiliant ou insultant. La section 3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 précise la portée du harcèlement. Au sens de l'article 3.2, le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris une conduite d'ordre verbal, telle que des propos ou commentaires désobligeants ou des insultes, ou une conduite d'ordre visuel, telle que des courriels désobligeants ou insultants. L'article 3.3 dispose que le harcèlement peut être un comportement isolé et l'article 3.5 que l'intention de la personne soupçonnée de harcèlement n'a aucune incidence sur la question de savoir si un type particulier de conduite est constitutif de harcèlement. Les sections 6 et 7 concernent les plaintes et la procédure relative aux plaintes, tandis que l'instruction administrative ICC/AI/2008/001 énonce les règles applicables aux procédures disciplinaires. Cette dernière mentionne notamment les conditions fondamentales du respect du droit à une procédure régulière dans le cadre des procédures disciplinaires résultant d'une conduite qui ne donne pas satisfaction.

3. En résumé, le requérant soutient qu'entre le moment où il a rejoint l'Unité de traitement des données en 2007 et le moment de son départ en février 2012, il a subi un harcèlement systématique sur son lieu de travail, orchestré par son supérieur hiérarchique direct et par le responsable de l'Unité de traitement des données, auquel n'ont pas mis fin les chefs de la Division des enquêtes et de la Section de la planification et des opérations. Selon le requérant, il a subi un traitement discriminatoire, des humiliations, a été victime de manipulation, de brimades, d'insultes racistes, de calomnies ainsi que d'autres comportements insultants, agressifs et intimidants, et de menaces contre la sécurité de son emploi, ce qui a affaibli sa position et a porté atteinte à sa dignité.

4. Le requérant demande que la décision attaquée soit annulée pour deux motifs. Il soutient tout d'abord qu'il n'a pas bénéficié d'une procédure régulière devant le Comité. Il souligne que cela a vicié la décision attaquée, par laquelle le Procureur a fait sienne la recommandation de rejeter sa plainte.

5. Le requérant fait valoir que le Comité a omis de prendre en compte certains éléments au motif que les faits avaient eu lieu plus de six mois avant le dépôt de la plainte. Bien que le Comité ait noté dans son rapport que le requérant faisait référence à des événements qui s'étaient produits entre janvier 2010 et novembre 2011, il a déclaré qu'il n'aurait pu considérer comme pertinents que trois éléments de son recours interne car ils s'inscrivaient dans la période de six mois comprise entre la mi-août 2011 et le 13 février 2012, date de dépôt de la plainte. De l'avis du Comité, cela s'expliquait par le fait que l'article 6.6 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 prévoit que toute plainte alléguant un harcèlement doit être déposée dans les six mois suivant la première manifestation de la conduite en question et par le fait que les éléments de preuve dont il disposait ne permettaient pas de conclure à l'existence d'un harcèlement systématique. Cette conclusion était erronée.

6. L'article 6.6 est une règle de procédure en vertu de laquelle les fonctionnaires doivent déposer toute plainte alléguant un harcèlement dans les six mois suivant la première manifestation de la conduite en question (*within six (6) months of the first instance of the alleged [harassing] conduct*), selon la version anglaise de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005. Cette disposition a vocation à garantir que les plaintes pour harcèlement soient déposées dans les délais requis, ce qui est à la fois judicieux et souhaitable. Néanmoins, il ne s'ensuit pas qu'une fois qu'une telle plainte a été déposée le requérant serait dans l'impossibilité de demander ou d'exiger qu'il soit tenu compte d'événements antérieurs à la période de six mois précédant immédiatement le dépôt de la plainte. Le harcèlement et la discrimination peuvent être la manifestation d'une conduite durant une période prolongée. Certaines conduites, prises isolément, peuvent sembler innocentes. Cependant, la répétition de la même conduite ou d'une conduite similaire peut se révéler, au fil du temps, comme un harcèlement à l'encontre du plaignant. Dans un tel cas, il ne saurait y avoir de première manifestation (*first instance*) à partir de laquelle le délai prévu à l'article 6.6 commencerait à courir, ce qui aurait pour effet d'empêcher la prise en compte d'événements survenus auparavant.

En outre, le Tribunal note que, dans sa version française, l'article 6.6 exige simplement que toute plainte alléguant un harcèlement doit être déposée «dans les six (6) mois suivant la conduite en question», sans mention d'une première manifestation. Selon la jurisprudence du Tribunal, une conduite relevant du harcèlement sur une période prolongée constitue un élément sur lequel il est possible de s'appuyer pour prouver l'existence d'une conduite plus récente relevant du harcèlement et le harcèlement peut être l'effet cumulatif de plusieurs manifestations d'une conduite, qui, prises isolément, pourraient ne pas être considérées comme du harcèlement (voir les jugements 2100, au considérant 13, 2553, au considérant 6, 3318, au considérant 7, 3233, au considérant 6, et 3347, au considérant 8).

7. Le requérant soutenait qu'il avait été victime d'un harcèlement continu durant plusieurs années jusqu'aux prétendus incidents concernant son ordinateur en octobre 2011. Le Tribunal constate que, dans le document sur ses «Observations» du 24 avril 2012 qui figure dans sa plainte, le requérant fait également référence à un incident ultérieur. Il prétend qu'il est survenu le lendemain de l'annonce de non-prolongation de son contrat lorsqu'il a été harcelé verbalement (moqué et provoqué) par le chef de la Division des enquêtes. Au vu de ce qui précède ainsi que du fait que ces allégations reflètent les allégations précédentes de harcèlement qu'il avait formulées, ce que le requérant cherchait à démontrer était qu'il y avait eu harcèlement continu pendant plusieurs années jusqu'à ce qu'il quitte la CPI. Les pièces du dossier viennent étayer cette thèse. Les allégations concernant le harcèlement durant l'intégralité de la période en question étaient donc toutes recevables et le Comité a eu tort de ne pas les prendre en compte. Ce moyen de la requête est fondé.

8. Le requérant affirme que le Comité n'a pas respecté son droit à une procédure régulière en n'auditionnant ni les témoins dont il avait mentionné le nom dans son mémoire ni lui-même. Le Tribunal relève que le Comité s'est prononcé sur la plainte uniquement sur la base de déclarations écrites, d'écritures et des documents dont il disposait. La CPI soutient que le Comité n'a pas commis d'erreur en décidant de

ne pas auditionner de témoins car l'alinéa d) de la règle 110.4 du Règlement du personnel dispose qu'une telle décision est laissée à la discrétion du seul Comité et que le requérant n'a d'ailleurs ni sollicité la tenue d'un débat oral, ni fourni de liste de témoins, contrairement à ce qu'il avance devant le Tribunal. Le Tribunal fait observer que le requérant n'a pas fourni de liste de témoins dans son mémoire mais a seulement cité des personnes qui, selon lui, auraient assisté à certains des incidents relevant prétendument du harcèlement.

9. L'alinéa d) de la règle 110.4 du Règlement du personnel décrit la manière dont le Comité peut recueillir des témoignages. La décision de convoquer un témoin à une audition est laissée à la discrétion du seul Comité. Il dispose ce qui suit :

- «d) Si le comité consultatif de discipline estime que la déposition du fonctionnaire en cause ou d'autres témoins est nécessaire, il peut, à son gré, demander aux intéressés de faire une déposition écrite ou d'être entendus par le comité lui-même, ou encore recueillir leur déposition par téléphone ou par tout autre mode de communication.»

10. Indépendamment de l'étendue du pouvoir discrétionnaire conféré par cette disposition, celui-ci doit être exercé de façon à garantir le droit à une procédure régulière. Dans certains cas, les preuves sont telles qu'elles doivent être vérifiées par souci d'équité et de transparence, notamment par l'audition de témoins. Le Tribunal estime que c'est le cas en l'espèce au vu de la nature des allégations de harcèlement formulées par le requérant. Ce dernier ainsi que quatre personnes désignées par lui comme ses harceleurs dans le cadre de la procédure interne ont formulé réciproquement de graves allégations et contre-allégations. Le Tribunal a déjà relevé que le requérant avait cité des personnes qui, selon lui, avaient assisté à certains des incidents relevant prétendument du harcèlement. Il s'agit là de circonstances dans lesquelles l'exercice du pouvoir discrétionnaire conféré par l'alinéa d) de la règle 110.4 du Règlement du personnel nécessitait que les faits soient établis de manière objective dans leur contexte général. Cela aurait pu être fait au moins en interrogeant des témoins ou en recueillant les dépositions orales ou écrites des personnes que le requérant avait nommées comme étant celles qui avaient assisté aux

incidents verbaux relevant prétendument du harcèlement. Le fait que le Comité n'ait pas procédé de la sorte ainsi que sa décision de prendre en compte uniquement les incidents relevant prétendument du harcèlement survenu pendant la période de six mois qui a précédé le dépôt du recours interne constituent des violations du droit à une procédure régulière. Il s'agissait là de graves violations de nature à entraîner l'annulation de la décision attaquée qui approuvait la recommandation.

11. Le requérant demande que la décision attaquée soit annulée également au motif que, dans la recommandation tendant au rejet de sa plainte pour harcèlement, qui a été approuvée par le Procureur, le Comité a eu tort de conclure qu'il n'y avait pas de preuve de harcèlement. Le Tribunal a déclaré, par exemple dans le jugement 2295, au considérant 10, qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves et d'annuler une décision relative au harcèlement dans un recours interne, sauf s'il établit qu'une erreur manifeste a été commise dans la décision prise par un organe disciplinaire interne. Une erreur peut être commise lorsque l'organe en question a enfreint une règle de forme ou de procédure, ou a omis de tenir compte de faits essentiels.

12. La CPI soutient que rien ne justifie raisonnablement le rejet de la conclusion du Comité sur les preuves ni sa conclusion selon laquelle le requérant n'a pas été victime de harcèlement. Le Tribunal rejette cet argument au vu du fait que le Comité a lui-même admis que les allégations concernant les incidents relatifs à l'ordinateur du requérant en octobre 2011 pouvaient être constitutifs de harcèlement. Le Comité a commis une erreur car, suite à cette conclusion, il a recommandé le rejet de la plainte pour harcèlement au motif que rien ne prouvait l'intention d'humilier le requérant. Il a déclaré que les incidents relevaient plutôt d'une mauvaise gestion et d'un manque de considération pour le requérant. Il a en outre estimé que les preuves produites par le requérant n'avaient pas démontré que son supérieur hiérarchique avait fait preuve de mauvaise foi. Ce raisonnement est particulièrement erroné car l'article 3.5 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005 dispose que l'intention de la personne soupçonnée

de harcèlement n'a aucune incidence sur la question de savoir si un type particulier de conduite est constitutif de harcèlement. Une personne accusée de harcèlement ne saurait invoquer pour sa défense l'absence d'intention ou de mauvaise foi.

13. La reconnaissance par le Comité que les incidents concernant l'ordinateur démontraient un manque de considération pour le requérant confirme au contraire que ces incidents et leurs effets sur le requérant étaient constitutifs de harcèlement. Conformément à l'article 3.3 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005, un comportement isolé peut être constitutif de harcèlement. Dans ces conditions, la décision attaquée devra aussi être annulée car le Comité a commis une erreur lorsqu'il a recommandé le rejet de la plainte pour harcèlement.

14. Normalement, le Tribunal aurait renvoyé cette affaire devant la CPI, ordonnant que la plainte pour harcèlement soit traitée en bonne et due forme. Toutefois, au vu du temps qui s'est écoulé depuis la période au cours de laquelle le harcèlement allégué a eu lieu et de la nature des preuves dont il dispose, le Tribunal est en mesure de statuer sur la question du harcèlement.

15. Le requérant n'a pas sollicité la tenue d'un débat oral devant le Tribunal. Néanmoins, dès lors que l'allégation du requérant selon laquelle il aurait été victime de harcèlement est corroborée par ce que la CPI a elle-même reconnu s'agissant des incidents concernant son ordinateur, le requérant a bien rapporté la preuve qui lui incombe de son allégation de harcèlement. Le Tribunal constate que les plaintes formulées par le requérant par écrit, principalement au moyen de courriels, ont commencé en 2009. Il y en a eu beaucoup au cours de l'année 2010. Certaines plaintes ont également été formulées en 2011. Le Tribunal prend note, par exemple, du courriel daté du 4 avril 2011 dans lequel le requérant déclarait que lui et certains de ses collègues subissaient un harcèlement. Il avait alerté le Comité du personnel, le Procureur et le Procureur adjoint, ainsi que d'autres personnes par copie de courriel. Il a rédigé un autre courriel, daté du 6 mai 2011, dans lequel il faisait part de sa volonté de déposer une plainte

officielle pour harcèlement et discrimination contre son supérieur hiérarchique direct et contre le responsable de l'Unité de traitement des données. Le Tribunal prend également note du rapport médical, daté du 31 janvier 2011, établi par deux médecins qui indiquaient que le requérant les avait consultés car il se sentait harcelé par son supérieur hiérarchique et le responsable de l'Unité et victime de discrimination de leur part.

16. Le Tribunal relève la déclaration du requérant selon laquelle il avait formulé des plaintes verbales auprès de hauts responsables, conformément à l'article 7.2 de l'instruction administrative ICC/AI/2005/005, mais qu'il n'avait reçu aucune réponse. Il n'est pas contesté que certaines de ses plaintes sont restées sans réponse. Cela démontre un certain degré d'indifférence concernant les préoccupations qu'il avait exprimées. Cela constitue non seulement un autre aspect du harcèlement mais aussi un manquement au devoir de sollicitude de la CPI envers le requérant. Ces éléments, auxquels s'ajoute la violation du droit à une procédure régulière, justifient que le Tribunal lui octroie des dommages-intérêts pour tort moral, fixés à 30 000 euros. Il a aussi droit à 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée contenue dans la lettre du Procureur datée du 19 juin 2012 est annulée.
2. La CPI versera au requérant 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. La CPI versera au requérant 1 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 21 mai 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 30 juin 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ