

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

B. (n° 3)

c.

OIT

128^e session

Jugement n° 4185

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. N. B. le 15 septembre 2016 et régularisée le 28 septembre, la réponse de l'OIT du 5 décembre 2016, la réplique du requérant du 13 février 2017, régularisée le 1^{er} mars, et la duplique de l'OIT du 7 avril 2017;

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 suivants :

Le requérant, qui se plaint d'avoir été victime de harcèlement, demande réparation pour le préjudice qu'il estime avoir subi.

Au moment des faits, le requérant était employé au Centre international de formation de l'OIT (ci-après le «Centre»), dont le Siège est à Turin (Italie), en tant que chauffeur principal. Le 15 janvier 2014, il introduisit une première réclamation dans laquelle il alléguait que ses tâches avaient été transférées de manière abusive à une société externe par suite de la décision du Centre en 2013 d'externaliser certains services de transport, et dénonçait un conflit d'intérêts apparent du fait que son chef responsable avait été employé dans le passé par cette société. À la suite d'échanges avec l'Organisation, le requérant retira sa réclamation et présenta ses excuses à son chef responsable.

Le 27 juin 2014, le requérant introduisit une deuxième réclamation pour harcèlement et mesures de représailles au motif que sa première réclamation n'avait pas été dûment examinée et qu'il avait été sanctionné immédiatement après l'avoir présentée par un «licenciement à temps partiel»*. Le 18 août, il dit ne voir aucun inconvénient à ce que ses allégations de harcèlement soient examinées selon les dispositions de la circulaire du Centre n° 13/2009 du 27 mars 2009 sur la politique et les procédures en matière de harcèlement. Par une minute du 19 décembre 2014, le requérant fut informé de la décision de la Directrice du Centre de clore le dossier. Le 6 mars 2015, il forma une requête devant le Tribunal (la deuxième) contre cette décision. Après des discussions informelles entre l'Organisation, le Syndicat du personnel et le requérant, un accord fut trouvé le 25 mai 2015, dans le cadre duquel le requérant acceptait d'abandonner toute accusation de harcèlement. Un second accord fut négocié le 27 mai dans lequel il était précisé que les heures supplémentaires du requérant ne seraient plus rémunérées, mais seraient compensées par du temps libre conformément aux dispositions de la circulaire n° 29/2012 des Services des ressources humaines (SRH) du 3 décembre 2012 sur l'aménagement du temps de travail, les heures supplémentaires et les congés compensatoires. Le 29 mai 2015, le requérant retira sa réclamation ainsi que sa deuxième requête devant le Tribunal.

Entre-temps, le 14 novembre 2014, le requérant avait déposé une troisième réclamation tendant à obtenir la levée de la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée le 14 octobre 2014 pour absence non autorisée. Le 22 janvier 2015, il avait été informé que la Directrice du Centre avait décidé de lever la sanction car il avait accepté d'utiliser un jour de congé annuel pour couvrir cette absence non autorisée. Le requérant déposa une quatrième réclamation le 9 octobre 2015, alléguant que les pièces relatives à la sanction annulée figuraient toujours dans son dossier personnel et qu'il avait été victime de harcèlement institutionnel depuis le dépôt de sa première réclamation. Le 25 novembre 2015,

* Traduction du greffe.

la Directrice du Centre l'invita à suivre les procédures prévues par la circulaire n° 13/2009 s'agissant de ses allégations de harcèlement.

Le 22 avril 2016, le requérant introduisit une cinquième réclamation contre la décision du 25 novembre 2015, la réduction de son traitement résultant du non-paiement des heures supplémentaires qui lui étaient dues par suite de l'externalisation de certains services de transport décidée en 2013 et la décision du 1^{er} décembre 2015 par laquelle la Directrice du Centre «[cautionnait] le refus du Comité des rapports d'examiner attentivement les observations qu'[il] [avait] présentées sur [l']évaluation [de son] travail pour la période de juin 2013 à mai 2015 et d'annuler [ladite] évaluation»*. Le requérant affirmait avoir subi un traitement indu et inéquitable, et faire en outre depuis longtemps l'objet de persécutions et de harcèlement de la part de hauts fonctionnaires du Centre. Il demandait notamment que la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée en octobre 2014 et toutes les pièces connexes soient retirées de son dossier personnel, que les évaluations faites par le chef de SRH, M. Z., l'ancienne Directrice du Centre, M^{me} O'D., et l'ancien Directeur adjoint, M. A., pour la période considérée soient annulées et retirées dudit dossier, que l'accord signé le 27 mai 2015 soit renégocié et qu'il soit rétribué pour les jours pour lesquels il n'avait reçu aucune compensation, que la pratique consistant à procurer les uniformes de chauffeur soit rétablie et que le préjudice moral et matériel prétendument subi soit réparé.

Par une lettre du 23 juin 2016, qui constitue la décision attaquée, le Directeur du Centre informa le requérant que ses allégations de harcèlement et de représailles étaient examinées selon les dispositions de la circulaire n° 13/2009 et feraient l'objet d'une décision distincte; que rien ne justifiait d'annuler et de retirer de son dossier personnel les évaluations faites par M. Z., M^{me} O'D. et M. A.; et qu'il n'y avait aucune raison de revoir l'accord du 27 mai 2015 en vertu duquel ses heures supplémentaires étaient compensées par du temps libre. Enfin, le Directeur du Centre accepta, en signe de bonne volonté, de retirer du

* Traduction du greffe.

dossier personnel du requérant toutes les pièces relatives à sa sanction disciplinaire.

Dans sa requête, déposée le 15 septembre 2016, le requérant demande au Tribunal d'annuler en partie la décision attaquée, d'ordonner au Centre d'annuler et de retirer de son dossier personnel les évaluations subjectives de M. Z., M^{me} O'D. et M. A. pour la période de juin 2013 à mai 2015, de considérer que l'accord du 27 mai 2015 n'a pas été respecté par l'administration, d'ordonner le paiement des heures supplémentaires qui lui sont dues et des autres heures supplémentaires non compensées entre le 1^{er} septembre 2016 et la date du prononcé du jugement, et d'ordonner au Centre de revoir en partie l'accord. Le requérant demande en outre au Tribunal d'ordonner au Centre de rétablir la pratique consistant à procurer les uniformes de chauffeur. Il réclame le versement d'une indemnité pour compenser la baisse de ses revenus consécutive à la décision d'externaliser des services de transport à compter de janvier 2013, l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral en raison du harcèlement et des représailles, ainsi que l'octroi de dépens.

L'OIT demande au Tribunal de rejeter toutes les accusations de harcèlement portées avant le 25 mai 2015 comme étant irrecevables et de rejeter la requête, dans la mesure où elle serait recevable, comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Par la présente requête déposée le 15 septembre 2016, le requérant attaque la décision définitive du 23 juin 2016 par laquelle le Directeur du Centre a approuvé sans réserve le mémorandum accompagnant sa décision qui présentait un examen détaillé de la réclamation introduite par le requérant le 22 avril 2016, «exception faite des éléments de la réclamation portant sur les allégations de harcèlement et de représailles, qui [étaient] examinées selon les dispositions de la circulaire n° 13/2009 sur la politique et les procédures en matière de harcèlement, datée du 27 mars 2009, et qui [feraient] l'objet d'une

décision distincte»*. Le Directeur du Centre a conclu (au point 4 de la décision) que l'examen de l'évaluation du travail du requérant pour la période allant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2015 avait été effectué de manière équitable et conformément aux règles applicables, et que l'examen mené par le Comité des rapports ne présentait aucun vice de procédure ou de fond pouvant justifier, ainsi que le demandait le requérant, l'annulation de cette évaluation ou le retrait de celle-ci de son dossier personnel. S'agissant des conclusions du requérant concernant la réduction de son traitement en raison du non-paiement des heures supplémentaires qui lui étaient dues par suite de l'externalisation de certains services de transport décidée en 2013, le Directeur du Centre a relevé (au point 5 de la décision) que cela n'avait eu aucune incidence sur le niveau de la rémunération de base du requérant, tel que prévu par le Statut du personnel du Centre, et que des congés compensatoires avaient été accordés conformément à l'accord du 27 mai 2015 et aux règles applicables. En signe de bonne volonté et sans préjudice de l'examen en cours des allégations de harcèlement, le Directeur a décidé de retirer du dossier personnel du requérant toutes les pièces relatives à la sanction disciplinaire infligée le 14 octobre 2014.

2. Par la présente requête, le requérant demande au Tribunal :

- a) d'annuler les points 4 et 5 de la décision du 23 juin 2016;
- b) d'ordonner au Centre d'annuler et de retirer de son dossier personnel les évaluations subjectives de son travail faites par M. Z., M^{me} O'D. et M. A. pour la période de juin 2013 à mai 2015;
- c) d'ordonner au Centre de lui payer les heures supplémentaires accumulées jusqu'au 31 août 2016, ainsi que toutes les heures supplémentaires accumulées entre le 1^{er} septembre 2016 et la date du prononcé du jugement, et de revoir en partie l'accord du 27 mai 2015 pour que les heures supplémentaires soient de nouveau compensées financièrement (plutôt que par des congés compensatoires);

* Traduction du greffe.

- d) d'ordonner au Centre de rétablir la pratique consistant à procurer les uniformes de chauffeur;
- e) d'ordonner au Centre de verser une indemnité pour compenser la réduction de ses revenus suite à l'externalisation irrégulière d'une partie de ses tâches à compter de janvier 2013;
- f) de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort moral et matériel du fait de la longue période de harcèlement et de représailles subie; et
- g) de lui octroyer les dépens.

3. La requête est en partie irrecevable et dénuée de fondement pour le surplus. Comme le requérant en a été informé par la décision du 23 juin 2016, tous les éléments relatifs à ses allégations de harcèlement et de représailles sont examinés séparément selon les dispositions de la circulaire n° 13/2009 et feront l'objet d'une décision distincte. En conséquence, la demande formulée au point f) est irrecevable en l'absence d'une décision définitive au sens de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. En ce qui concerne la demande formulée au point e), il s'agit d'une conclusion nouvelle qui est irrecevable dès lors qu'elle va au-delà des conclusions que le requérant a formulées dans le cadre de la procédure de recours interne (voir, par exemple, le jugement 4066, au considérant 4, et la jurisprudence citée).

Par ailleurs, le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner que soit rétablie la pratique consistant à procurer les uniformes de chauffeur (voir, par exemple, le jugement 4038, au considérant 19) et la demande formulée au point d) sera donc rejetée.

4. Les demandes du requérant concernant les heures supplémentaires (aux points a) (point 5 de la décision attaquée) et c)) sont dénuées de fondement. Les arguments présentés par le Centre concernant le calcul des heures supplémentaires sont convaincants. Le Centre a répondu avec diligence aux multiples demandes d'éclaircissement du requérant. De fait, le requérant et l'administration se sont entretenus et ont échangé par écrit à plusieurs reprises pour clarifier les procédures pertinentes de calcul et de compensation des heures supplémentaires.

Dans ses écritures, le Centre précise que «SRH a vérifié plusieurs fois les calculs effectués par le système électronique de gestion des congés et confirmé systématiquement leur exactitude. Depuis la mise en place de ce système en 2012, le mode de calcul des soldes des congés et des heures supplémentaires n'a donné lieu à aucune plainte. D'autres vérifications ont également été menées par des responsables de SRH conformément aux règles et procédures applicables. [...] Il semble que la principale différence entre les calculs effectués par le requérant et ceux du système électronique de gestion des congés résulte d'une application erronée [par le requérant] des dispositions de la circulaire n° 29/2012 de SRH, et plus précisément de son paragraphe 9, qui exclut la pause de midi du calcul des heures supplémentaires, et de son paragraphe 29, qui prévoit que les heures supplémentaires sont comptabilisées uniquement sur la base d'une heure complète de travail continu.»* Le requérant n'a présenté aucune preuve convaincante de la mauvaise gestion par SRH de son crédit d'heures supplémentaires.

5. Les demandes formulées par le requérant aux points a) (point 4 de la décision attaquée) et b), concernant l'annulation des évaluations subjectives de son travail pour la période allant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2015, rédigées par M. Z., M^{me} O'D. et M. A., et leur retrait de son dossier personnel, sont sans fondement. Le requérant soutient qu'il y a eu violation des dispositions du point 16 des Directives pour l'établissement de l'évaluation du travail, jointes à la circulaire du Bureau du personnel n° 91/5 du 27 février 1991 sur l'évaluation du travail, et absence de discussion au cours de la procédure d'évaluation. Le Tribunal note qu'il a été demandé à M. Z., M^{me} O'D. et M. A. d'évaluer le travail du requérant pour les périodes pertinentes au cours desquelles ce dernier avait travaillé sous leur supervision, conformément à l'alinéa 4 de l'article 7.4 du Statut du personnel du Centre, qui prévoit notamment que «[l]e chef responsable du fonctionnaire est chargé de procéder à cette évaluation; il peut selon le cas recueillir l'avis d'un de ses subordonnés dont relève le fonctionnaire ou de tout autre fonctionnaire sous la surveillance duquel le fonctionnaire a travaillé pendant la période

* Traduction du greffe.

considérée.» Le Tribunal relève en outre que les signatures de M. Z., M^{me} O'D. et M. A. apposées sur le rapport d'évaluation ne relèvent pas des dispositions du point 16 des Directives pour l'établissement de l'évaluation du travail, qui prévoient notamment ce qui suit : «Le “chef de niveau supérieur” est le fonctionnaire auquel le chef responsable fait rapport. S'il décide d'ajouter un commentaire défavorable au fonctionnaire, le chef de niveau supérieur est tenu de discuter du rapport avec le fonctionnaire et son chef [...]» En l'occurrence, M. Z., M^{me} O'D. et M. A. ne signaient pas en qualité de chefs de niveau supérieur, malgré leurs fonctions officielles. La seule personne ayant apposé sa signature en tant que chef de niveau supérieur conformément aux dispositions précitées est le Directeur adjoint, M. C., lequel a signé le rapport sans y ajouter d'observation. Par conséquent, aucune autre discussion avec le requérant ne s'imposait. Au vu du dossier, le Tribunal constate que le supérieur hiérarchique du requérant, M. B., a eu un entretien avec l'intéressé pour discuter du rapport et lui a donné l'occasion de présenter ses observations.

6. Pour examiner la question des limites du pouvoir de contrôle exercé par le Tribunal, il convient de citer les parties pertinentes du jugement 4010, aux considérants 5 et 8, qui se lisent comme suit :

«5. [...] Le Tribunal reconnaît que “l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige du Tribunal qu'il reconnaisse le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation” (voir le jugement 3945, au considérant 7). Le Tribunal annulera un rapport uniquement pour un vice de forme ou de procédure, une erreur de droit ou de fait, l'omission de tenir compte de faits essentiels, un détournement de pouvoir ou des déductions manifestement inexactes tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 3842, au considérant 7, 3692, au considérant 8, 3378, au considérant 6, 3006, au considérant 7, et 2834, au considérant 7).

[...]

8. [...] [L]'analyse du requérant ne fait ressortir aucune erreur de fait susceptible d'avoir eu une incidence concrète sur les conclusions finales relatives à ses résultats. Si l'analyse reflète l'opinion du requérant, évidemment en sa faveur, sur la manière dont il avait mené ces sept activités, elle ne fait apparaître aucune erreur de nature à justifier une intervention du Tribunal eu égard aux principes rappelés au considérant 5 ci-dessus.

Le supérieur hiérarchique du requérant pouvait légitimement former l'avis qu'il a exprimé quant aux résultats du requérant, avis qui n'était entaché d'aucune erreur de fait substantielle. Cet avis était fondé sur l'évaluation et l'examen des pièces du dossier. Même si le requérant est en désaccord avec cette évaluation et cet examen, ceux-ci relevaient du pouvoir d'appréciation du supérieur hiérarchique, et le requérant n'établit aucune base juridique permettant de remettre en cause l'exercice de ce pouvoir ni d'annuler l'évaluation professionnelle qui était, en partie, fondée sur celui-ci.»

7. Le requérant fait valoir que l'examen de son dossier par le Comité des rapports était entaché d'erreurs de procédure, les documents communiqués par SRH étant incomplets; qu'il n'a pas été entendu par le Comité; que ce dernier n'a pas procédé à un examen «approfondi»* et que les évaluations faites par M. Z., M^{me} O'D. et M. A. étaient contraires aux normes en vigueur dans la fonction publique internationale, mais aussi subjectives.

8. Le Tribunal estime que le Comité des rapports a procédé à un examen approfondi du rapport d'évaluation du requérant, qui ne présente aucun des vices susmentionnés. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle le dossier transmis par SRH au Comité était incomplet, le Tribunal constate, à la lecture de ce dossier, que SRH en avait retiré les annexes fournies par le requérant qui contenaient des renseignements personnels et confidentiels de tiers sans rapport avec ses tâches, ainsi que les copies non autorisées d'informations officielles et confidentielles. En revanche, SRH a bien joint la liste complète des documents et a proposé de les transmettre sur demande du Comité, sous réserve de l'autorisation explicite des personnes concernées. Le Comité a approuvé la position du chef de SRH de ne faire circuler aucun document contenant des renseignements personnels et privés, dont la divulgation ne peut se faire sans le consentement préalable des fonctionnaires concernés. Il a fait observer que, «[s]i le fonctionnaire intéressé est en droit d'ajouter ses observations au sujet de l'évaluation, comme le prévoient le Statut du personnel et les procédures connexes, la présentation de ces observations doit également respecter les règles et

* Traduction du greffe.

procédures du Centre»*. Le Tribunal estime que les documents qui n'ont pas été transmis étaient sans lien avec la question de la validité du rapport d'évaluation du requérant.

9. Le requérant soutient que le fait de ne pas avoir été entendu par le Comité des rapports constitue un vice entachant la décision attaquée. Mais le Tribunal relève que, conformément à son propre règlement intérieur, le Comité n'est pas tenu de procéder à des auditions. En tout état de cause, le requérant a présenté des documents écrits complets concernant l'examen de son rapport d'évaluation. Dans ses recommandations au Directeur du Centre, le Comité a fait observer que le requérant avait été invité à s'exprimer, mais, comme celui-ci était en congé, il lui a alors demandé de soumettre ses observations par écrit. Le requérant a sollicité un délai plus long pour présenter ses observations, mais n'a rien soumis au terme de ce délai prolongé. De l'avis du Tribunal, les exigences d'une procédure régulière ont été respectées. Le moyen n'est donc pas fondé.

10. Le requérant fait valoir que l'affirmation du Comité des rapports selon laquelle «le problème lié au comportement et à l'insuffisance professionnelle a été soulevé par tous les chefs responsables actuels et passés»* montre que le Comité n'a pas mené un examen «approfondi»* puisque son supérieur actuel, M. B., a fait une évaluation favorable de son travail. Le Tribunal note que l'affirmation du Comité concernait la section 3 b) du rapport d'évaluation, qui traite des aspects à améliorer, où il était indiqué que le requérant devait faire des efforts pour s'intégrer à l'équipe, surmonter les problèmes relationnels antérieurs avec ses collègues et rétablir une meilleure relation professionnelle avec le personnel. Cette section précise du rapport n'ayant pas été signée par M. Z., M^{me} O'D. ou M. A, on peut en déduire qu'elle a été rédigée par M. B., qui a préparé le rapport.

* Traduction du greffe.

11. Le moyen tiré du fait que les évaluations faites par M. Z., M^{me} O'D. et M. A. étaient contraires aux normes en vigueur dans la fonction publique internationale, mais aussi subjectives, est dénué de fondement. Le requérant n'a produit aucun élément convaincant à l'appui de ce moyen.

12. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 mai 2019, 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 3 juillet 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ