

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

**L. (n° 4)**

**c.**

**LEBM**

**137<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4743**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. V. L. le 16 mars 2020 et régularisée le 27 avril, le mémoire en réponse du LEBM du 21 juillet 2020, la réplique du requérant du 9 novembre 2020 et la duplique du LEBM du 8 février 2021;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de classer une plainte pour harcèlement qu'il avait déposée ainsi que deux affaires connexes.

Le requérant est entré au service du LEBM, en 1991, en qualité de boursier à l'antenne du LEBM de Hambourg (Allemagne). Il est devenu titulaire en avril 1995 et, en janvier 2003, a obtenu un contrat dit «à durée mobile». Au moment des faits, il occupait les fonctions de cadre scientifique et chef de groupe au grade 11.

En décembre 2016, le requérant fut informé par le directeur des Ressources humaines (ci-après «directeur des RH») que l'une de ses subordonnés serait transférée dans un autre groupe avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le 18 janvier 2017, il envoya une lettre au Directeur général dans laquelle, d'une part, il introduisait un recours contre la

décision de transfert et, d'autre part, il déposait une plainte pour «harcèlement/violations du code de conduite»<sup>\*</sup> contre le directeur des RH. Le requérant soulignait que ce transfert, «sans consultation préalable»<sup>\*</sup> et sans son accord, suivait le transfert d'un autre membre de son équipe, en juin 2016, «orchestré par le directeur des RH»<sup>\*</sup> et que les travaux de son groupe de recherche en étaient grandement perturbés. Il considérait que ces mesures s'inscrivaient dans le cadre d'une série d'actes de harcèlement contre lui de la part du directeur des RH et il mentionnait plusieurs autres incidents mettant en cause ce dernier. En particulier, il affirmait que le directeur des RH l'avait accusé à tort de nuire à la collaboration scientifique entre les deux membres du personnel qui avaient été transférés en dehors de son groupe, d'avoir manqué à une promesse qu'il aurait faite de désigner l'un de ces membres du personnel en tant que premier auteur d'un article scientifique, et de tenter d'enregistrer secrètement une réunion. S'agissant du transfert de sa subordonnée, le requérant demanda que la décision soit annulée et réclama des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que des dépens. Pour le harcèlement et le «préjudice professionnel subi par [lui], [s]on groupe et les membres de [s]on groupe»<sup>\*</sup>, il réclama des dommages-intérêts pour tort moral et demanda que son groupe reçoive les ressources nécessaires pour rétablir sa situation telle qu'elle était au début de 2016. Il demanda qu'une enquête soit menée sur les actes du directeur des RH et «d'autres fonctionnaires responsables»<sup>\*</sup>, mais insista sur le fait qu'un enquêteur indépendant devait être désigné avec son accord, car le directeur administratif, qui aurait dû effectuer normalement une telle enquête, menait déjà une enquête à son sujet pour une faute alléguée et se trouvait donc en situation de conflit d'intérêts.

Le Directeur général répondit le 31 janvier 2017 qu'il consulterait la Commission paritaire consultative des recours concernant le recours du requérant contre le transfert de sa subordonnée, et qu'une procédure disciplinaire avait été engagée afin d'enquêter sur les allégations qu'il avait formulées contre le directeur des RH. Cette enquête serait menée par le directeur administratif, malgré l'objection qu'il avait soulevée à cet égard. En effet, selon le Directeur général, le fait que le directeur

---

<sup>\*</sup> Traduction du greffe.

administratif avait enquêté sur le requérant concernant une faute alléguée n'engendrait pas de conflit d'intérêts, car cela faisait partie de ses fonctions régulières.

En avril 2017, le requérant fut informé de l'ouverture d'une autre procédure disciplinaire contre lui, sur la base d'allégations de harcèlement formulées par plusieurs membres de l'unité de Hambourg dans le cadre de l'enquête menée sur sa plainte contre le directeur des RH. En septembre 2017, l'enquêtrice externe qui avait été engagée pour enquêter sur ces nouvelles allégations contre le requérant lui transmit les transcriptions des entretiens qu'elle avait menés avec les témoins et l'invita à faire part de ses observations. Le requérant déduisit de ces transcriptions que le contenu de sa plainte contre le directeur des RH avait été communiqué à l'un des témoins. Le 30 octobre 2017, il écrivit au Directeur général afin de réclamer des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens pour ce qu'il considérait être un manquement grave au devoir de confidentialité commis dans le cadre de l'enquête sur la plainte en question. Il demanda également que le directeur administratif se voie retirer son rôle d'enquêteur dans la procédure engagée contre le directeur des RH.

Par lettre du 30 novembre 2017, le Directeur général informa le directeur des RH de l'issue de la procédure disciplinaire qui avait été engagée contre lui sur la base des allégations formulées par le requérant, à savoir qu'aucune mesure disciplinaire ne serait infligée étant donné qu'aucun acte de harcèlement ni aucune violation du code de conduite n'avaient été établis. Le requérant reçut une copie de cette lettre. Le 21 décembre 2017, il introduisit un recours auprès du Directeur général en vue de contester deux décisions implicites qui, selon lui, ressortaient de la lettre du 30 novembre 2017. La première était une décision de classer sa plainte contre le directeur des RH comme étant non fondée, sans que lui soient versés des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. La seconde était une décision de rejeter les demandes formulées dans sa lettre du 30 octobre 2017, à savoir de lui verser des dommages-intérêts pour tort moral et des dépens à raison du manquement au devoir de confidentialité et de retirer au directeur administratif son rôle d'enquêteur. S'agissant de cette dernière décision, le requérant affirmait

qu'il avait été privé d'une enquête équitable et transparente sur ses allégations et que son droit à la confidentialité avait été violé. En ce qui concerne la décision de classer sa plainte contre le directeur des RH, il soutenait que son droit à une procédure régulière n'avait pas été respecté, car il n'avait pas été interrogé dans le cadre de l'enquête et n'avait pas eu la possibilité de s'exprimer sur les éléments de preuve recueillis par le directeur administratif. De plus, dans la lettre du 30 novembre 2017, la conclusion selon laquelle ses allégations étaient dénuées de fondement n'était pas motivée. Le requérant demanda à recevoir le rapport d'enquête et toute autre information qui avaient amené le Directeur général à rejeter sa plainte. Il demanda que ses recours soient transmis à la Commission paritaire consultative des recours afin qu'il soit procédé à une enquête *de novo* sur ses allégations ou que l'enquête soit rouverte et confiée à une personne indépendante désignée par accord mutuel. Pour chacun de ses recours, il réclama des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que des dépens.

Le 3 décembre 2019, la Commission paritaire consultative des recours présenta son rapport à la nouvelle Directrice générale qui était entrée en fonctions plus tôt cette année-là. Elle considéra que la lettre du requérant du 21 décembre 2017 contenait effectivement trois recours distincts: premièrement, un recours contre la décision de clore l'enquête sur sa plainte pour harcèlement/violations du code de conduite contre le directeur des RH sans qu'aucune mesure ne soit prise; deuxièmement, un recours contre la décision de ne pas lui verser de dommages-intérêts pour manquement au devoir de confidentialité; troisièmement, un recours contre la décision implicite de ne pas retirer au directeur administratif son rôle d'enquêteur et le remplacer par quelqu'un d'autre.

La Commission paritaire consultative des recours recommanda que le premier recours soit rejeté comme étant irrecevable. Elle conclut que le requérant n'avait pas d'intérêt à agir pour contester la décision de clore l'enquête sur ses allégations contre le directeur des RH, car cette décision concernait ledit directeur et n'avait aucune incidence sur la situation juridique du requérant. S'agissant du fait que le requérant n'avait pas été interrogé dans le cadre de l'enquête, la Commission observa qu'il avait fourni une déclaration écrite supplémentaire, mais

qu'aucune de ses allégations n'avait été corroborée par d'autres éléments de preuve ou déclarations de témoins. Elle considéra que le rapport d'enquête et les pièces connexes ne devaient pas être communiqués au requérant, qui avait seulement le droit d'être informé du résultat de la procédure disciplinaire.

La Commission paritaire consultative des recours considéra que le deuxième recours était frappé de forclusion, dès lors que la lettre du Directeur général du 30 novembre 2017 ne contenait aucune décision sur la demande du requérant tendant au versement de dommages-intérêts pour un prétendu manquement au devoir de confidentialité et que le requérant n'avait pas contesté l'absence de réponse à cette demande dans le délai imparti.

Enfin, s'agissant du troisième recours, la Commission paritaire consultative des recours estima que la demande du requérant tendant à ce que le directeur administratif soit remplacé en tant qu'enquêteur était injustifiée et avait, en tout état de cause, été présentée tardivement, après la clôture de l'enquête. Elle recommanda donc que ce recours soit rejeté comme étant dénué de fondement.

Par lettre du 19 décembre 2019, la Directrice générale informa le requérant qu'elle avait décidé de rejeter ses recours pour les motifs indiqués dans le rapport de la Commission paritaire consultative des recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, des dépens et toute autre réparation que celui-ci jugera juste et appropriée. Il demande qu'il soit ordonné au LEBM de publier le présent jugement sur son site Intranet.

Le LEBM demande que la requête soit rejetée comme dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE:

1. Dans sa lettre du 21 décembre 2017, le requérant a introduit un recours contre les trois décisions suivantes:

- 1) la décision implicite de classer sa plainte pour harcèlement/violations du code de conduite (ci-après «la plainte pour harcèlement») contre le directeur des RH comme non fondée, sans que lui soient versés des dommages-intérêts pour tort matériel et moral;
- 2) la décision implicite de ne pas lui verser de dommages-intérêts pour le prétendu manquement au devoir de confidentialité;
- 3) la décision implicite de ne pas retirer au directeur administratif son rôle d'enquêteur chargé de sa plainte pour harcèlement.

2. Dans la décision, datée du 19 décembre 2019, que le requérant attaque, la Directrice générale a accepté la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours de rejeter les recours internes de l'intéressé dans leur intégralité, soulignant les points suivants concernant chacune des trois décisions qu'il avait contestées:

- 1) la décision de clore l'enquête sur sa plainte pour harcèlement contre le directeur des RH sans qu'aucune mesure ne soit prise concernait ce dernier et n'avait aucune incidence sur la situation juridique du requérant, et sa demande connexe de dommages-intérêts pour tort moral n'avait aucun fondement juridique, dès lors qu'il avait été conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement;
- 2) le recours contre la décision de ne pas verser de dommages-intérêts pour le prétendu manquement au devoir de confidentialité était irrecevable, dès lors qu'il avait été introduit avant que ne soit écoulée la période de 60 jours dont disposait la Directrice générale pour prendre une décision et, en tout état de cause, il était dénué de fondement du fait qu'il n'y avait aucune base factuelle à l'appui de l'allégation de manquement au devoir de confidentialité;
- 3) le recours contre la décision implicite de ne pas retirer au directeur administratif son rôle d'enquêteur n'était étayé par aucune preuve de parti pris ou de partialité.

3. S'agissant des recours mentionnés aux points 2 et 3 ci-dessus, le requérant avait, par lettre du 30 octobre 2017, demandé au Directeur général de lui verser des dommages-intérêts pour tort moral à raison du

prétendu manquement au devoir de confidentialité. Il avait présenté cette demande car il avait appris que sa plainte pour harcèlement contre le directeur des RH avait été divulguée, sans son consentement, à M<sup>me</sup> H., qui avait été interrogée en tant que témoin pendant l'enquête sur ladite plainte, ainsi que dans le cadre d'une autre enquête qui avait été ouverte après que des allégations de harcèlement avaient été formulées contre lui. Le requérant avait également demandé au Directeur général de retirer le directeur administratif de l'enquête sur sa plainte contre le directeur des RH en raison d'un prétendu conflit d'intérêts et de prétendues représailles. Dans son mémoire, le requérant affirme que, bien que le Directeur général ne l'ait pas expressément mentionné dans sa lettre du 30 novembre 2017 au directeur des RH (dont il a reçu une copie), il (le requérant) avait raisonnablement conclu que le fait que sa plainte avait été classée sans qu'il ait été donné suite à sa demande de dommages-intérêts pour tort moral pour manquement au devoir de confidentialité et à sa demande de retrait du directeur administratif de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement avait eu pour conséquence de faire naître les décisions implicites de rejet de ces demandes. Il affirme que, dans la décision attaquée du 19 décembre 2019, la Directrice générale a commis une erreur en acceptant la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours de rejeter ses recours internes contre ces décisions implicites.

4. S'agissant du deuxième recours, lorsqu'elle a recommandé que la demande de dommages-intérêts pour tort moral pour manquement au devoir de confidentialité soit rejetée comme irrecevable, la Commission paritaire consultative des recours a invoqué les dispositions du point R 6 1.4 du Règlement du personnel, selon lesquelles le «recours doit être introduit dans les 30 jours civils suivant la date de notification de la décision contestée» et, «[a]u cas où le Directeur Général, saisi d'une demande écrite, n'y donne pas suite dans les 60 jours civils suivant réception, le délai [de 30 jours civils] commence à courir à partir de ce soixantième jour». La Commission a estimé, à juste titre, que la décision du 30 novembre 2017 ne constituait pas une décision implicite de rejeter la demande du 30 octobre 2017 du requérant tendant au versement de dommages-intérêts pour tort moral pour manquement au

devoir de confidentialité, car, lorsque le requérant a introduit son recours le 21 décembre 2017, la période de 60 jours prévue au point R 6 1.4 du Règlement du personnel n'était pas achevée, de sorte que le recours était irrecevable. Dans la mesure où ce recours était irrecevable en vertu du Règlement du personnel de l'Organisation, il est, au regard de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, également irrecevable devant le Tribunal, de telle sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner cet aspect de la requête sur le fond.

5. S'agissant du troisième recours exposé au considérant 2 du présent jugement, dans ses écritures, le requérant reprend essentiellement les allégations de conflit d'intérêts et de partialité qui, selon lui, excluaient le directeur administratif de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement. Dans cette plainte, le requérant avait demandé au Directeur général de ne pas confier l'enquête au directeur administratif, mais de désigner un enquêteur indépendant avec son accord. Il soutenait que le directeur administratif se trouvait en situation de conflit d'intérêts du fait qu'il était le supérieur hiérarchique direct du directeur des RH et menait alors une autre enquête à la demande de ce dernier sur des allégations qui avaient été formulées contre lui (le requérant). Le requérant avait également rappelé qu'en août 2016 le directeur administratif l'avait informé qu'une procédure disciplinaire avait été engagée contre lui par le directeur des RH sur la base d'allégations selon lesquelles il (le requérant) avait secrètement enregistré une réunion à laquelle avait participé le directeur des RH. Le requérant avait également demandé à être protégé, ainsi que les membres de son groupe, contre d'éventuelles représailles.

6. Par lettre du 31 janvier 2017, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait chargé le directeur administratif de mener l'enquête sur sa plainte pour harcèlement contre le directeur des RH, affirmant que «[l]e fait que [le directeur administratif] avait enquêté sur [lui] dans le cadre d'une procédure disciplinaire ne signifiait pas qu'il y avait un conflit [...] mais cela faisait partie de ses fonctions [...]



régulières»\*. Le 27 février 2017, le requérant a présenté un document de 70 pages dans lequel il détaillait ses allégations de harcèlement et ses pièces documentaires. Selon lui, avant de ce faire, il ne savait pas que, dans les premières semaines après l'ouverture de l'enquête, le directeur administratif avait communiqué des copies de sa plainte pour harcèlement au directeur des RH et à des membres du personnel qui étaient témoins dans d'autres procédures disciplinaires engagées contre lui. Le requérant a eu connaissance de cette divulgation lorsqu'il a été avisé par le Directeur général, par lettre du 24 avril 2017, que ce dernier avait été informé par le directeur administratif, par lettre du 24 février 2017, qu'une procédure disciplinaire avait été engagée afin d'enquêter sur des allégations de harcèlement formulées contre lui pendant l'enquête par trois des témoins qu'il (le requérant) avait désignés pour qu'ils soient interrogés dans le cadre de sa plainte pour harcèlement.

7. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal, au considérant 11 du jugement 3958, que, «[s]elon une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. Peu importe que, subjectivement, elle s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris; il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris. [...] [Cette règle s'applique aussi aux] membres des organes chargés de donner des avis aux organes de décision. Bien qu'ils ne décident pas eux-mêmes, les uns et les autres peuvent exercer sur la décision à prendre une influence parfois déterminante.»

8. Rien dans les circonstances de la supervision administrative du directeur des RH par le directeur administratif ou dans le rôle joué par ce dernier dans d'autres affaires mettant en cause le requérant, ou dans toutes autres circonstances liées à la présente affaire, ne conduit le Tribunal à conclure, comme l'affirme le requérant, que, en enquêtant sur la plainte pour harcèlement de l'intéressé contre le directeur des

---

\* Traduction du greffe.

RH, le directeur administratif avait assumé des rôles conflictuels qui l'empêchaient de s'acquitter de ses obligations avec intégrité et impartialité. Le requérant n'a produit aucun élément lui permettant de s'acquitter de la charge qui lui incombe de prouver qu'il y avait un conflit d'intérêts ou une partialité empêchant le directeur administratif d'enquêter sur sa plainte pour harcèlement contre le directeur des RH. Il n'a pas non plus présenté d'arguments permettant de conclure qu'il faisait l'objet de représailles de la part du directeur administratif, ce qui empêchait ce dernier de mener l'enquête. De plus, dans les circonstances de l'espèce, le fait que le directeur administratif ait remis des copies de la plainte pour harcèlement du requérant au directeur des RH et aux témoins désignés par l'intéressé dans cette plainte, apparemment sans caviarder les déclarations y figurant qui avaient un effet négatif sur la réputation professionnelle de ces derniers, ne conduit pas, en soi, le Tribunal à considérer (comme le prie instamment le requérant) qu'il était «impossible de conclure que l'enquête était menée de manière impartiale, équitable et avec la plus grande intégrité, comme l'exigent les principes fondamentaux d'une procédure régulière»\*. De surcroît, rien ne vient étayer l'argument du requérant selon lequel son identité n'aurait pas dû être révélée aux témoins étant donné que la seule information qui devait leur être fournie était que l'enquête portait sur des allégations de harcèlement contre le directeur des RH. La contestation par le requérant de la décision de la Directrice générale dans la décision attaquée concernant le troisième recours interne est donc dénuée de fondement.

9. Toutefois, en recommandant que le premier recours, mentionné au considérant 2 du présent jugement, soit rejeté comme étant irrecevable, la Commission paritaire consultative des recours a méconnu la considération pertinente et traité la mauvaise question lorsqu'elle a conclu que «la décision définitive de clore l'enquête sur la plainte [pour harcèlement] contre le directeur des Ressources humaines sans que des mesures ne soient prises concerne ce dernier et n'a aucune incidence sur la situation juridique [du requérant] [...] [de sorte que]

---

\* Traduction du greffe.

celui-ci “n’a pas d’intérêt à agir pour contester une sanction disciplinaire ou le refus d’en infliger une”<sup>\*</sup>. Cette conclusion constituait une erreur de droit (compte tenu de la portée de la réclamation du requérant, examinée ci-après), qui est particulièrement évidente au vu de la jurisprudence du Tribunal, telle qu’elle ressort, par exemple, du considérant 6 du jugement 4547:

«6. [L]e Tribunal considère qu’une décision d’une organisation internationale concluant à l’absence de fondement d’une plainte pour harcèlement et rejetant la demande de réparation du préjudice, matériel ou moral, que l’auteur de la plainte prétendrait avoir subi, constitue bien une décision administrative susceptible de faire grief à cet auteur. Comme il a été dit plus haut (au considérant 3), le Tribunal a, en effet, déjà à diverses reprises, considéré que tout fonctionnaire ayant déposé une telle plainte est en droit de savoir si des faits de harcèlement ont été reconnus à l’encontre de la personne visée par cette plainte, de même qu’il a le droit d’être informé de la manière dont l’organisation concernée envisage notamment, en cas de réponse positive, de réparer le préjudice matériel et/ou moral que l’intéressé prétend avoir subi (voir, notamment, les jugements 3965, au considérant 9, et 4541, précité, au considérant 4). Il s’ensuit que [...] la requérante était en droit de contester, par voie de recours interne, tant la décision du 9 novembre 2017 l’informant de la clôture de l’affaire en raison de l’absence de harcèlement que la décision du directeur de la DRH du 16 janvier 2018 ayant confirmé cette première décision. [...]

[...] [L’organe de recours] ne pouvait pas déclarer ce recours interne irrecevable du simple fait qu’[il] était d’avis que la requérante n’avait pas été partie à la procédure d’enquête portant sur les faits dénoncés. Ici, l’on se trouve, en effet, dans une tout autre hypothèse que celle dans laquelle, des faits de harcèlement ayant été reconnus, l’auteur de la plainte entendrait contester la sanction disciplinaire infligée par l’organisation concernée à l’auteur des faits dénoncés et reconnus comme établis à la suite de l’enquête, et où le Tribunal a considéré que l’auteur de la plainte n’avait pas d’intérêt légitime à contester devant lui la sanction disciplinaire ainsi infligée (voir le jugement 4541, précité, au considérant 4, qui renvoie au jugement 3096, au considérant 15).

[...]

L[’organe de recours] a donc commis une erreur de droit en formulant ses recommandations dans le sens où [il] l’a fait dans le cas d’espèce.»

L’affaire citée ci-dessus concernait une allégation de harcèlement et pas simplement le signalement d’une faute. Ainsi, ici aussi, le requérant, bien qu’il ait fait référence à une procédure pour faute dans la lettre du

18 janvier 2017, invoquait en fait des actes de harcèlement en vue d'obtenir une réparation à raison de ceux-ci. Comme cela ressort du considérant 15 du jugement 4207, ce raisonnement vaut également pour le cas d'espèce car, à l'époque des faits, les règles de l'organisation ne contenaient aucune disposition explicite prévoyant une procédure complète à suivre en cas d'allégations de harcèlement.

10. La jurisprudence précitée confirme que, une fois l'enquête terminée, le requérant était en droit de recevoir une réponse de l'organisation concernant sa plainte pour harcèlement. Il appartenait au LEBM de s'assurer que sa plainte pour harcèlement fasse l'objet d'une enquête en tant que telle, indépendamment de la décision relative à la procédure disciplinaire contre le directeur des RH, et d'informer le requérant du résultat de sa plainte. Comme cela n'a pas été fait, la Directrice générale a commis une erreur de droit, qui n'est nullement justifiée dans l'argumentation du LEBM selon laquelle, en tant qu'auteur du signalement de la faute alléguée contre le directeur des RH, le requérant n'était qu'un témoin et la décision de clore l'enquête, qui faisait partie de la procédure disciplinaire engagée contre le directeur des RH, ne concernait que ce dernier. En effet, ce raisonnement est manifestement erroné, étant donné que le requérant ne signalait pas simplement une faute mais prétendait qu'il était lui-même victime de harcèlement de la part du directeur des RH. Par conséquent, la contestation par le requérant de la décision de la Directrice générale concernant le premier recours interne susmentionné est fondée et la décision attaquée sera annulée en ce qu'elle porte sur ce point.

11. Le requérant soutient que la Commission paritaire consultative des recours aurait violé son droit à une procédure régulière en ne lui fournissant pas de copie du rapport d'enquête ni les éléments recueillis par le directeur administratif au cours de l'enquête sur sa plainte pour harcèlement contre le directeur des RH. Le requérant a reçu en copie la décision de classer la plainte. Dans son recours du 21 décembre 2017 contre cette décision, il a demandé que lui soit fournie une copie du rapport d'enquête ainsi que toute autre information ou communication écrite (y compris les auditions des témoins et leurs transcriptions) que

la Directrice générale avait reçue du directeur administratif et qui l'aurait conduite à rejeter sa plainte pour harcèlement «après une prétendue enquête approfondie»\*. Dans son avis, que la Directrice générale a approuvé dans la décision attaquée, la Commission paritaire consultative des recours a déclaré que «[l]e rapport d'enquête et toutes les pièces concernant la procédure disciplinaire engagée contre [le directeur des RH] n'[avaie]nt absolument pas à être fournis [au requérant], car une procédure disciplinaire est confidentielle et, compte tenu de son rôle en tant que prétendue victime, il a[vait] seulement le droit d'être informé de l'issue de ladite procédure»\*. Cette déclaration était erronée et contraire à la jurisprudence bien établie régissant la communication de ce type d'information, telle qu'elle ressort du considérant 6 du jugement 4663, où sont cités les passages suivants des jugements 4471 et 4217:

«Dans le jugement 4217, au considérant 4, le Tribunal a d'ailleurs souligné l'importance d'une telle divulgation en ce qui concernait un rapport d'enquête d'une nature semblable à celui dont la requérante a demandé la transmission dans la présente affaire, en relevant que la circonstance que la requérante avait finalement pu obtenir communication du rapport dans le cadre de l'instance juridictionnelle n'était pas de nature à régulariser le vice ayant entaché la procédure de recours interne:

“4. Le Tribunal estime que c'est à tort que [l'organisation concernée] avait refusé de faire droit à la demande de la requérante tendant à la communication du rapport établi [...] à l'issue de l'enquête menée à l'égard de la supérieure hiérarchique visée dans sa plainte.

Il résulte en effet d'une jurisprudence constante du Tribunal qu'un fonctionnaire est, en règle générale, en droit d'avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité compétente est appelée à se fonder pour prendre une décision le concernant (voir, par exemple, les jugements 2229, au considérant 3 b), 2700, au considérant 6, 3214, au considérant 24, ou 3295, au considérant 13). Il en découle, en particulier, qu'une organisation est tenue de communiquer au fonctionnaire ayant déposé une plainte pour harcèlement le rapport élaboré à l'issue de l'enquête diligentée en vue d'instruire cette plainte (voir, notamment, les jugements 3347, aux considérants 19 à 21, et 3831, au considérant 17).

[...]

---

\* Traduction du greffe.

S'il est vrai que [l'organisation concernée] a fourni en annexe à sa duplique une copie caviardée du rapport d'enquête, il n'en demeure pas moins qu'en refusant de communiquer à la requérante ledit rapport au cours de la procédure de recours interne, il a illégalement privé celle-ci de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête litigieuse. La circonstance que la requérante ait finalement pu obtenir communication du rapport dans le cadre de la présente instance juridictionnelle n'est pas de nature, en l'espèce, à régulariser le vice ayant ainsi entaché la procédure de recours interne. Si la jurisprudence du Tribunal admet certes que le défaut de communication d'une pièce puisse être corrigé, dans certains cas, lorsqu'il y est remédié ultérieurement, y compris à l'occasion de la procédure suivie devant lui (voir, par exemple, le jugement 3117, au considérant 11), une telle régularisation ne saurait en effet être admise dans l'hypothèse où le document en cause revêt, comme c'est le cas en l'espèce, une importance essentielle au regard de l'objet du litige (voir les jugements 2315, au considérant 27, 3490, au considérant 33, 3831, précité, aux considérants 16, 17 et 29, ou 3995, au considérant 5)."

(Voir également, dans le même sens, les jugements 4471, au considérant 23, et 3995, au considérant 5.)

Enfin, dans le jugement 4471, au considérant 23, le Tribunal a indiqué que la communication d'extraits d'un rapport d'enquête préliminaire n'était en principe pas suffisante et qu'il appartenait à une organisation de communiquer l'intégralité d'un tel rapport, quitte à caviarder celui-ci dans la mesure requise par le respect de l'exigence de confidentialité de certains éléments de l'enquête, liée notamment à la préservation des intérêts de tiers.»

La déclaration du LEBM selon laquelle, dans sa réponse à la Commission paritaire consultative des recours, il avait communiqué au requérant toutes les pièces sur lesquelles le directeur administratif s'était fondé pour rédiger son rapport, «c'est-à-dire les déclarations et les auditions des témoins qui avaient été entendus pendant l'enquête»\*, et les arguments qu'il a avancés selon lesquels, comme le requérant n'était qu'un témoin, il n'avait pas un droit absolu à consulter toutes les pièces et les documents qui lui avaient été communiqués étaient plus que suffisants pour lui permettre de bien comprendre le raisonnement sous-tendant la décision de classer l'affaire, ne sont manifestement pas conformes à la jurisprudence applicable. Dans la mesure où la Directrice générale s'est fondée sur le rapport d'enquête pour prendre

---

\* Traduction du greffe.

la décision de classer la plainte pour harcèlement du requérant, une copie de ce rapport, bien que caviardée dans la mesure requise pour maintenir la confidentialité de certains éléments de l'enquête liés notamment à la préservation des intérêts de tiers, aurait dû être communiquée au requérant. Une telle communication aurait dû être effectuée à tout le moins au cours de la procédure de recours interne, afin que l'intéressé ne soit pas illégalement privé de la possibilité de contester utilement les conclusions de l'enquête. Il résulte de ce qui précède que le moyen du requérant selon lequel la Commission paritaire consultative des recours aurait violé son droit à une procédure régulière en ne lui fournissant pas de copie du rapport d'enquête est fondé et que la décision attaquée doit également être annulée dans la mesure où la Directrice générale y a aussi accepté la conclusion de la Commission selon laquelle le droit du requérant à une procédure régulière n'avait pas été violé.

12. C'est à tort que le requérant invoque le jugement 4241, au considérant 12, à l'appui de son argument selon lequel, en tant que victime de harcèlement, il aurait dû être interrogé au cours de l'enquête, avoir eu la possibilité de clarifier sa plainte et d'expliquer toute contradiction soulevée par les témoins, et recevoir les transcriptions des auditions des témoins afin de pouvoir relever toute contradiction avant la clôture de l'enquête. En premier lieu, l'étape de la procédure qui n'avait pas été suivie, d'après ce que le Tribunal a déclaré au considérant 12 du jugement 4241, était prévue dans une disposition directrice (article 24 de «La procédure d'enquête»). Or aucune disposition de cette nature n'a été invoquée par le requérant en l'espèce. En second lieu, au considérant 12 du jugement 4241, le Tribunal n'a pas conclu que c'était la personne qui avait déposé la plainte pour harcèlement qui devait être rappelée par l'organe d'enquête pour lever les contradictions, mais plutôt les trois personnes que celle-ci avait accusées de harcèlement. Par conséquent, l'argument avancé par le requérant selon lequel ces omissions montreraient que le directeur administratif n'aurait pas agi avec intégrité est dénué de fondement.

13. L'argument du requérant selon lequel la Commission paritaire consultative des recours l'aurait privé d'une audience, en violation du point R 6 1.09 du Règlement du personnel, qui disposait que «[l]a Commission Paritaire Consultative des Recours entend le requérant lors d'une audience complète», est infondé. Selon la jurisprudence du Tribunal, les principes généraux applicables à un organe de recours n'exigent pas qu'un requérant soit mis à même d'y présenter, ou d'y faire présenter par un mandataire, des observations orales. Il suffit, pour que le droit d'être entendu soit respecté, que le requérant ait pu présenter librement ses allégations et ses arguments, soit par écrit soit oralement, sans que l'organe de recours soit tenu de lui offrir ces deux possibilités à la fois (voir, par exemple, le jugement 3447, au considérant 8). Le requérant a soumis son recours écrit dans son intégralité et d'une manière qui lui donnait la possibilité de faire valoir son point de vue afin de remplir la condition de «l'audience complète» posée au point R 6 1.09 du Règlement du personnel, ce qui avait permis à la Commission paritaire consultative des recours d'être pleinement éclairée sur l'affaire sans avoir à mener de procédure orale.

14. Le requérant soutient qu'un retard excessif dans la procédure de recours interne l'aurait privé de la possibilité de prouver ses allégations de harcèlement. Il a déposé la plainte en janvier 2017 et la Directrice générale a rendu la décision attaquée le 19 décembre 2019. Le Tribunal accepte l'argument du LEBM selon lequel il n'y a pas eu de retard excessif compte tenu des circonstances, en particulier du fait que le retard était dû en partie aux prolongations demandées par le requérant.

15. Le requérant a manifestement subi un préjudice moral du fait de la manière insatisfaisante dont le LEBM a traité sa plainte pour harcèlement/violations du code de conduite et ne l'a semble-t-il pas considérée avec le sérieux exigé par la jurisprudence du Tribunal. Cette circonstance ainsi que la violation du droit à une procédure régulière exposée au considérant 11 du présent jugement autorisent le requérant à se voir accorder des dommages-intérêts pour tort moral, fixés à 20 000 euros. Toutefois, la demande de l'intéressé tendant à ce que le



Tribunal ordonne que lui soit accordée toute autre réparation qu'il jugera juste et appropriée au vu des faits et des circonstances de l'espèce est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4719, au considérant 7, et la jurisprudence citée). Le requérant obtenant gain de cause, il se verra également octroyer la somme de 10 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée, datée du 19 décembre 2019, est annulée dans la mesure précisée au considérant 10 du présent jugement, ainsi que dans la mesure où la Directrice générale a accepté la conclusion de la Commission paritaire consultative des recours selon laquelle le droit du requérant à une procédure régulière n'avait pas été violé.
2. Le LEBM versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
3. Le LEBM versera au requérant la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2023, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS    ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER