

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

**106<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2795**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. P. A. le 19 mars 2007 et régularisée le 12 juin, la réponse de l'Organisation du 21 septembre, la réplique du requérant du 14 novembre 2007, régularisée le 16 janvier 2008, et la duplique de l'OEB du 10 mars 2008;

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 et les allégations suivants :

A. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans les jugements 1344, 1650 et 2580, prononcés respectivement les 13 juillet 1994, 10 juillet 1997 et 7 février 2007. Il suffit de rappeler que le requérant, ressortissant italien né en 1948, est un ancien agent de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, qui a pris sa retraite le 1<sup>er</sup> décembre 2005 après qu'une commission médicale eut conclu qu'il était dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions. A compter de cette date, il commença à percevoir une pension d'invalidité conformément au paragraphe 1 de l'article 14 du Règlement de pensions de l'Office européen des brevets.

Pendant qu'il était au service de l'Office, le requérant adressa de nombreuses lettres à l'administration exprimant sa préoccupation au sujet de ses conditions de travail et du traitement dont il faisait l'objet de la part de certains agents. Il se plaignit notamment et à de nombreuses reprises de son supérieur hiérarchique, M. V., lequel avait été nommé directeur de la Direction 1.2.52, à la Direction générale 1 (DG1) à La Haye, le 1<sup>er</sup> janvier 1999, prétendant qu'il s'était livré à des actes d'intimidation à son égard. Dans une lettre datée du 5 décembre 2002, il accusait M. V. de l'avoir insulté et menacé et de l'avoir empêché physiquement de quitter son bureau à deux reprises. Ces lettres étaient adressées ou envoyées en copie à de hauts fonctionnaires de l'OEB, parmi lesquels le Président de l'Office, le Vice-président chargé de la DG1, le directeur principal de l'administration à la DG1, le président de l'Union syndicale de l'Office européen des brevets (USOEB), le médecin-conseil de l'Office et M. V.

Le requérant déclara, dans les observations écrites formulées dans son rapport de notation établi pour la période 1998-1999, qu'il avait fait l'objet de brimades et de harcèlement de la part de ses supérieurs, ce qui avait compromis ses perspectives de carrière et lui avait causé des problèmes de santé. Dans les observations formulées dans son rapport de notation pour la période 2000-2001, il accusait M. V. d'avoir délibérément baissé ses notes pour «régler de vieux comptes» et empêcher sa promotion, d'avoir tenu des propos calomnieux à son égard et de s'être livré à des actes d'intimidation envers lui devant des collègues. Il demandait que la direction de l'OEB intervienne pour mettre un terme à ces actes d'intimidation et brimades, affirmant qu'il avait droit à ce que la question soit examinée rapidement et en toute impartialité. Dans les observations formulées dans son rapport de notation pour la période 2002-2003, il se plaignait d'avoir fait l'objet sur son lieu de travail d'actes de harcèlement qui avaient gravement nui à sa santé.

Le requérant rencontra le directeur du personnel le 16 octobre 2002, puis le 21 janvier 2003, pour discuter de ses allégations. L'administration résuma l'entretien du 21 janvier dans une «note

versée au dossier» datée du 22 janvier 2003. Dans une lettre adressée au requérant le 21 février 2003, le directeur du personnel, se référant à ces entretiens, conclut que les griefs du requérant portaient simplement sur le système de notation. Il l'invita à recourir à la procédure de conciliation prévue par les Directives générales relatives à la notation figurant dans la circulaire n° 246. Il indiqua qu'il n'avait trouvé aucun fait à l'appui des allégations d'intimidation et pria le requérant de ne pas envoyer d'autres lettres au sujet de ces allégations afin de préserver la réputation de M. V. Le requérant répondit le 1<sup>er</sup> mars 2003, déclarant entre autres qu'en réduisant ses griefs à un désaccord sur la notation le directeur du personnel avait prouvé qu'il était incapable de gérer une situation de harcèlement professionnel.

Le 20 juillet 2004, le requérant écrivit au Président de l'Office nouvellement nommé, alléguant qu'il souffrait de graves problèmes de santé dus aux actes d'intimidation et brimades qui lui étaient infligés par son supérieur. Il soutenait que M. V. avait, par le passé, déjà adopté ce type de comportement, dont le Vice-président chargé de la DG1 et d'autres responsables de cette direction générale ne s'étaient pas préoccupés. Il affirmait que l'ancien Président n'avait pas réglé l'affaire et demandait l'ouverture d'une enquête sur les «actes d'intimidation» de M. V. Le Président répondit le 5 octobre 2004 en expliquant qu'il était en accord avec la façon dont son prédécesseur avait traité la question et en faisant observer que le requérant n'avait pas apporté d'informations ou d'éléments de preuve complémentaires à l'appui de ses allégations de harcèlement. En janvier 2005, le requérant forma un recours interne contre cette décision, demandant entre autres qu'une enquête approfondie soit menée au sujet de ses allégations. Dans son avis du 6 décembre 2006, la Commission de recours interne recommanda le rejet du recours pour défaut de fondement. Invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans, elle estima que la charge de la preuve incombait au requérant et que, celui-ci n'ayant pas suffisamment étayé ses allégations d'intimidation et de brimades, elle ne disposait pas d'éléments de preuve suffisants pour en conclure que l'Office n'avait pas observé son devoir de sollicitude. En conséquence, une enquête ne se justifiait pas.

Par lettre du 20 décembre 2006, le requérant fut informé que le Président de l'Office avait décidé de rejeter son recours pour défaut de fondement. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant prétend avoir longtemps été la cible d'actes d'intimidation, de harcèlement et de brimades de la part de M. V. et d'autres supérieurs hiérarchiques. Pendant des années, il a adressé de multiples plaintes écrites à la direction de l'OEB, mais il n'a guère obtenu de réponses. Les seules réponses qu'il a reçues étaient, selon lui, évasives et inappropriées, témoignant d'une «intention d'éluder la question». A titre de preuve, il produit une «liste non exhaustive» de la correspondance qu'il a échangée avec la direction.

Il soutient que, face à des allégations concordantes et persistantes d'intimidation et de harcèlement, l'Organisation a un devoir de sollicitude envers ses fonctionnaires, en vertu duquel elle est tenue de mener une enquête approfondie et de prendre les mesures correctives qui s'imposent. Or l'OEB n'a jamais enquêté sérieusement et de bonne foi sur le bien-fondé de ses allégations. La seule mesure concrète que l'Office ait prise a été d'engager un consultant extérieur pour étudier la possibilité de résoudre le problème en mutant le requérant. Cela n'était toutefois pas suffisant. L'Office a donc fait preuve de négligence et n'a pas rempli son devoir de sollicitude envers lui. Le requérant souligne que d'autres organisations sont conscientes des graves conséquences que peuvent avoir des actes d'intimidation et de harcèlement professionnel et qu'elles prennent des mesures concrètes pour examiner les allégations et mettre fin aux problèmes le cas échéant. Le requérant conteste la conclusion de la Commission de recours interne selon laquelle c'est à lui qu'incombait la charge de prouver ses allégations.

Il souligne que cette situation lui a causé de graves problèmes physiques et psychologiques et que le médecin-conseil de l'Office a confirmé par écrit que ses problèmes de santé étaient dus à son environnement de travail. Il a enduré des souffrances considérables et n'a pas, selon lui, été pris au sérieux. De plus, l'OEB n'a pas protégé

de manière adéquate sa santé physique et mentale et son «droit à la dignité».

Il demande au Tribunal de lui accorder une réparation pour la perte de revenu qu'il a subie, calculée sur la base du montant qu'il aurait perçu s'il avait pu continuer à travailler à l'OEB au lieu d'être mis à la retraite pour invalidité, avec des intérêts. En outre, il réclame un montant de 50 000 euros au moins au titre du *pretium doloris* et un montant de 10 000 euros au moins pour préjudice moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OEB souligne, en ce qui concerne la recevabilité, que le Tribunal ne peut, en application du principe de la chose jugée, examiner des documents présentés par le requérant qui sont antérieurs au prononcé du jugement 1344 relatif à sa deuxième requête. Elle fait observer que, dans sa quatrième requête qui a conduit au jugement 2580 concernant les aspects médicaux de son affaire, le requérant s'était également plaint de brimades, d'actes d'intimidation et de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique à son encontre et de ce que l'Office n'aurait jamais cherché à régler ce problème.

Sur le fond, l'Organisation reconnaît que, selon la jurisprudence, une allégation de harcèlement requiert de la part d'une organisation internationale une enquête approfondie; celle-ci toutefois n'est possible que si l'auteur de l'allégation apporte suffisamment d'éléments de preuve pour qu'une enquête puisse être menée. Elle considère qu'en l'espèce, bien que le requérant n'ait pas étayé ses allégations, elle a néanmoins pris les mesures nécessaires pour y donner suite.

L'OEB souligne que le requérant avait la possibilité de développer les observations qu'il avait formulées dans ses rapports de notation en recourant à la procédure de conciliation prévue par les Directives générales relatives à la notation. Il aurait pu aussi former des recours internes entre 1998 et 2005, mais il ne l'a pas fait. De l'avis de l'OEB, il n'a pas épuisé toutes les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes.

Par ailleurs, le requérant a eu la possibilité d'exposer ses arguments lors des deux entretiens qu'il a eus avec le directeur du personnel. Au cours du premier entretien, en octobre 2002, il a été question des lettres qu'il avait adressées à l'administration, ainsi que d'une note du Président en date du 25 septembre 2001. L'OEB a essayé d'enquêter sur ces allégations, mais le requérant n'a apporté aucun élément de preuve à l'appui de ses griefs et s'est refusé à donner les noms de témoins. Il a bien suggéré de faire intervenir un médiateur extérieur mais, au cours de l'entretien de janvier 2003, il a expliqué qu'il ne souhaitait pas poursuivre cette démarche parce qu'il jugeait impossible de rétablir une relation de travail avec son supérieur hiérarchique. Le requérant a également rejeté la proposition du directeur du personnel de le muter à un autre service et a suggéré de muter plutôt son supérieur.

L'OEB estime qu'elle s'est dûment acquittée de son devoir de sollicitude. Elle a pris au sérieux les allégations de harcèlement et essayé de trouver une solution aux problèmes professionnels du requérant. Toutefois, ses efforts ont été vains à cause de la réaction de l'intéressé. Par conséquent, son refus d'approfondir l'enquête ne constituait pas un abus de pouvoir.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que la défenderesse n'a pas compris l'essence de ses accusations de harcèlement. Il dit avoir fourni suffisamment de renseignements à l'OEB pour qu'elle puisse mener une enquête et attire l'attention sur des lettres dans lesquelles il précisait les menaces verbales et physiques dont il avait été l'objet. Selon lui, la ligne de conduite adoptée par l'Office montrait qu'il ne s'était pas penché sérieusement sur la question. Il soutient qu'il a été victime d'un comportement criminel qu'il qualifie de «torture au travail», et fournit, à l'appui de ces allégations, une étude détaillée. Il déclare en outre que presque tous les hauts responsables de l'OEB étaient au courant de sa situation et qu'ils ont tous eu leur part dans cette «intention criminelle» de porter préjudice à sa santé et de lui faire quitter l'Office.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient sa position. Elle déclare qu'une enquête peut être conduite soit au cas par cas, soit dans le cadre du système de notation lorsqu'il y a allégation de harcèlement. Cependant, une telle enquête n'est possible que si l'agent concerné apporte suffisamment d'éléments de preuve. Elle affirme également que le requérant est forclos à invoquer des faits qui ont eu lieu avant le début du mois d'avril 1998 à l'appui de ses allégations relatives à la durée de la période pendant laquelle il aurait été l'objet de brimades et de harcèlement. Elle rejette l'allégation selon laquelle il aurait été victime de torture et réaffirme qu'elle a pleinement rempli son devoir de sollicitude envers lui.

### CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du 20 décembre 2006 par laquelle le Président de l'Office a rejeté le recours interne dans le cadre duquel il réclamait, entre autres, une enquête sur ses allégations de harcèlement.

2. La Commission de recours interne, considérant que le recours était recevable mais dénué de fondement «parce qu'il n'est pas suffisamment établi que l'O[rganisation] n'a pas observé son devoir de sollicitude», en recommanda le rejet à l'unanimité. Dans la procédure de recours interne, l'OEB contesta l'allégation selon laquelle elle n'aurait pas observé son devoir de sollicitude et elle soutint que le requérant n'avait pas produit d'éléments à l'appui de ses affirmations selon lesquelles son supérieur et d'autres supérieurs hiérarchiques se seraient livrés à des «actes d'intimidation». Elle faisait valoir que le requérant avait eu la possibilité de défendre sa cause lors des deux entretiens qu'il avait eus avec le directeur du personnel, en octobre 2002 et janvier 2003, et de recourir à la procédure de conciliation prévue par les Directives générales relatives à la notation. Elle faisait également valoir que, ces entretiens n'ayant pas permis de régler l'affaire, l'Organisation avait proposé de muter le requérant à une autre direction, mais que l'intéressé avait refusé parce qu'il considérait que

l'obliger à changer de domaine technique reviendrait à lui imposer une sanction.

La Commission estima que l'Organisation avait pris des mesures suffisantes pour s'acquitter de son devoir de sollicitude. Elle releva à cet égard que l'Office avait pris au sérieux les allégations du requérant, qu'il avait essayé d'enquêter sur la question et s'était aussi efforcé de trouver une solution aux problèmes professionnels de l'intéressé en faisant intervenir un médiateur extérieur et en recommandant une mutation. Elle conclut que, compte tenu des circonstances, le refus de l'Organisation d'approfondir l'enquête ne constituait pas un abus de pouvoir. Le Président de l'Office accepta la recommandation de la Commission et rejeta le recours du requérant.

3. Le requérant conteste la décision du Président au motif que ses allégations de harcèlement, d'intimidation et de brimades n'ont pas été dûment examinées et que des mesures correctives appropriées n'ont pas été prises. Il réclame une réparation pour la perte de revenu subie, un montant de 50 000 euros au moins à titre de *pretium doloris* et un montant de 10 000 euros au moins pour préjudice moral, ainsi que les dépens.

4. La question en l'espèce n'est pas de savoir s'il y a eu harcèlement, mais bien si l'Organisation a accompli ou non son devoir d'enquêter sur les allégations. Ceci étant, la question de la recevabilité ne se pose pas. De même, la question soulevée par l'Organisation au sujet des documents versés au dossier des procédures antérieures est sans pertinence.

5. Le Tribunal estime que la requête est fondée. Comme il l'a déclaré dans le jugement 2552, dans le cadre d'une accusation de harcèlement, «une organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée». De plus, il a rappelé dans le jugement 2642 qu'en raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'Organisation :

«se doit de faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général (voir le jugement 2524), que les règles soient appliquées correctement, qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée ni ne fasse l'objet de représailles (voir le jugement 1376)».

Considérant le volume des communications du requérant contenant des allégations de harcèlement (que l'administration a estimé être vagues et répétitives), la méthode choisie par l'Organisation pour y répondre, à savoir la médiation et les tentatives de conciliation, peut paraître raisonnable. Cependant, en raison du simple fait que, parmi les nombreuses allégations avancées par le requérant, certaines concernaient des actes de harcèlement spécifiques, comme ceux qui sont examinés ci-après, l'Organisation aurait dû mener une enquête sérieuse et approfondie.

6. Le Tribunal note que les entretiens qui ont eu lieu en octobre 2002 et janvier 2003 semblaient viser à aider le requérant et son supérieur à surmonter leurs divergences de caractère, et non à enquêter sur les allégations de harcèlement. C'est ce que montre la lettre du directeur du personnel du 21 février 2003, où il est dit notamment :

«Nous avons, selon vos vœux, renoncé à notre proposition de rétablir les relations de travail entre vous et votre [supérieur] avec l'aide d'un médiateur extérieur.

Compte tenu des lettres que vous avez écrites et des entretiens que nous avons eus, j'arrive à la conclusion que vos griefs concernent simplement le système de notation du personnel et je vous prie donc de bien vouloir recourir à la procédure de conciliation (circulaire n° 246, sous D). Pour ce qui concerne vos plaintes pour intimidation de la part de votre [supérieur], je n'ai trouvé aucun fait qui vienne les étayer. Pour préserver la réputation de votre [supérieur], je vous demanderais donc de ne plus envoyer de lettres du genre de celles qui sont mentionnées ci-dessus.»

De plus, la «note versée au dossier» datée du 22 janvier 2003, qui résumait l'entretien du 21 janvier, ne fait aucune mention d'une enquête sur les allégations de harcèlement. Le requérant avait, le 5 décembre 2002, adressé une lettre au directeur principal de l'administration à la DG1, dont copie avait été envoyée au directeur principal de la recherche à la DG1, au président de l'USOEB, à la

Direction principale du personnel et au médecin-conseil de l'Office. Dans cette lettre, il expliquait que, les 25 novembre et 2 décembre 2002 au matin, M. V. était venu dans son bureau et avait commencé à l'insulter et à le menacer. Le requérant avait alors demandé à M. V. de mettre ses questions et ses demandes par écrit, puis il avait essayé de sortir du bureau, mais M. V. l'en avait empêché en se plaçant devant la porte. Après ce premier incident, il avait demandé conseil à ses collègues. Lors du second incident du 2 décembre 2002, au moment où il avait enfin pu quitter son bureau, M. V. l'avait poursuivi dans le couloir en l'insultant et en le menaçant.

7. Eu égard au caractère concret et précis de ces allégations, il n'est pas acceptable qu'elles n'aient donné lieu à aucune enquête. De plus, il est incompréhensible que l'Organisation n'ait mentionné cet incident ni dans la «note versée au dossier» dont il est question ci-dessus, ni dans la lettre du directeur du personnel du 21 février 2003. Dans son jugement 1344, relatif à la première requête de l'intéressé, le Tribunal a sanctionné l'Organisation pour avoir faussement présenté des mesures punitives comme des évaluations normales du travail du requérant. Puisque son attitude envers l'intéressé avait ainsi été censurée, l'Organisation aurait dû prendre plus de précautions dans ses rapports avec lui pour éviter que son environnement de travail ne se détériore davantage. Par ailleurs, compte tenu de la fragilité de la santé physique et mentale du requérant, dont l'Organisation avait connaissance, il était manifestement de son devoir de le protéger. Le Tribunal considère que la proposition de mutation n'exonère pas l'Organisation de la responsabilité qu'elle avait envers lui d'enquêter sur ses allégations de harcèlement, d'intimidation et de brimades.

8. La décision attaquée doit donc être annulée. Toutefois, compte tenu des circonstances, il est impossible de déterminer si, dans l'hypothèse où l'Organisation avait enquêté de manière approfondie sur ses allégations, le requérant aurait travaillé jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite ou aurait été considéré comme ayant droit à une pension d'invalidité pour cause de maladie professionnelle. Quoi

qu'il en soit, parce que l'Organisation a manqué à son devoir de sollicitude, le requérant a perdu une chance appréciable de rapporter la preuve de ses allégations et, partant, de travailler dans des conditions acceptables jusqu'à l'âge de la retraite, c'est-à-dire jusqu'en octobre 2013. La perte de cette chance justifie l'octroi de dommages-intérêts pour préjudice matériel d'un montant de 25 000 euros. Il n'a pas été démontré que le requérant ait enduré des souffrances physiques du fait que l'Organisation n'a pas enquêté sur ses allégations. Le Tribunal conclut néanmoins que cette inaction a constitué une atteinte à la dignité du requérant et une cause de stress qui lui donnent droit à des dommages-intérêts pour préjudice moral d'un montant de 10 000 euros. Le requérant a également droit aux dépens, que le Tribunal fixe à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant des dommages-intérêts pour préjudice matériel d'un montant de 25 000 euros.
3. Elle lui versera également des dommages-intérêts pour préjudice moral d'un montant de 10 000 euros.
4. L'Organisation paiera au requérant 3 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2008, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET