

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

G. (n° 5)

c.

UPU

130^e session

Jugement n° 4291

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la cinquième requête dirigée contre l'Union postale universelle (UPU), formée par M. D. G. le 25 janvier 2018 et régularisée le 28 février, la réponse de l'UPU du 7 juin, régularisée le 14 juin, la réplique du requérant du 2 novembre et la duplique de l'UPU du 7 décembre 2018;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste le rejet de sa plainte pour harcèlement et abus de pouvoir.

Le requérant est entré au service de l'UPU en 1995 et a été nommé à titre permanent en décembre 1999. En décembre 2011, il déposa une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir de la part de son supérieur hiérarchique au sein du Service de traduction française, ainsi que de la part d'autres fonctionnaires de l'UPU, et demanda que l'enquête soit menée par le Bureau des services de contrôle interne de l'Organisation des Nations Unies (BSCI).

Le 22 mars 2012, le requérant fut informé que le BSCI avait refusé de mener une enquête complète sur sa plainte, ayant jugé celle-ci irrecevable pour des motifs de procédure, à savoir qu'elle n'avait pas été déposée par le plaignant ou un tiers ayant personnellement connaissance

du problème, comme l'exigeait l'instruction administrative n° 34 de l'UPU (AI/34) du 4 novembre 2011. Le 30 mars 2012, le BSCI transmet un rapport préliminaire à l'UPU, dans lequel il était conclu que la plainte était irrecevable, que, pour l'essentiel, les allégations qui y étaient soulevées semblaient être liées à la qualité du travail du requérant et que les faits sur lesquels la plainte était fondée n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement. Le Directeur général de l'UPU, avec l'accord du requérant, demanda à un fournisseur de services externe («auditeur interne» selon la terminologie de l'UPU) de mener une enquête sur les allégations du requérant.

Dans son rapport d'enquête de septembre 2012, l'auditeur interne conclut qu'aucune des allégations contenues dans la plainte de décembre 2011 n'était fondée. Par conséquent, le Directeur général décida de clore l'affaire en octobre 2012. Le requérant contesta cette décision, ce qui donna lieu au jugement 3732, prononcé le 8 février 2017, dans lequel le Tribunal renvoya l'affaire à l'UPU afin que celle-ci prenne une nouvelle décision sur recommandation d'un comité paritaire de recours dont la composition serait régulière. En outre, le Tribunal octroya au requérant une indemnité de 6 000 euros pour tort moral, car celui-ci n'avait reçu qu'un résumé du rapport d'enquête.

En mars 2017, le président du Comité de recours dans sa nouvelle composition informa le requérant que sa plainte pour harcèlement ferait l'objet d'un nouvel examen. Le 24 avril, le requérant déposa un mémoire révisé.

Dans son avis du 14 juillet 2017, le Comité de recours conclut que de nombreuses questions soulevées dans le mémoire révisé étaient irrecevables, au motif qu'elles n'avaient pas été soulevées dans le cadre du recours initial. Sur le fond, il estimait que les allégations de harcèlement étaient liées à la qualité du travail, qu'elles reposaient sur les perceptions du requérant et qu'elles n'étaient pas fondées. Il estimait également que les allégations de harcèlement institutionnel et d'abus de pouvoir formulées par le requérant étaient infondées et recommanda au Directeur général de confirmer sa décision initiale de rejeter la plainte pour harcèlement et de clore l'affaire. Par une lettre du 27 octobre 2017, le requérant fut

informé que le Directeur général avait décidé de suivre la recommandation du Comité de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal de conclure qu'il a été victime d'un harcèlement et d'ordonner à l'UPU d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de tous les fonctionnaires de l'UPU reconnus responsables de ce harcèlement. Il réclame une indemnité pour tort moral d'une somme de 250 000 francs suisses au titre du harcèlement subi et du retard inexplicable enregistré entre la date à laquelle le Comité de recours a rendu son avis et la communication de la décision attaquée. Il demande au Tribunal d'ordonner que tout congé de maladie, congé dans les foyers et autres émoluments qui ont été déduits en raison de sa maladie imputable à l'exercice de ses fonctions causée par le harcèlement soient «recrédités»^{*}, d'ordonner un réexamen du classement de l'ancien poste dans lequel il a été réintégré en exécution du jugement 3732, et d'ordonner à l'UPU de réviser sa description de poste puis de reclasser son poste. Enfin, il demande au Tribunal d'ordonner qu'il soit autorisé à travailler de façon permanente depuis son domicile à un pourcentage convenu sur la base d'un accord mutuel entre lui et son médecin traitant. Il réclame l'octroi de dépens et demande que toutes les sommes allouées soient assorties d'intérêts.

L'UPU soutient que la requête est en partie irrecevable, au motif que les allégations du requérant portant sur des événements qui se sont produits après la décision du 10 décembre 2012, qui confirmait la décision de clore sa plainte pour harcèlement, dépassent le cadre de la requête. Certaines des conclusions du requérant tendent à ce que le Tribunal prononce des injonctions qui n'entrent pas dans sa compétence. L'UPU demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant totalement dénuée de fondement et de condamner le requérant à assumer une partie des dépens.

^{*} Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. Les faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement 3732. Il convient de rappeler que, le 21 décembre 2011, le requérant a déposé une plainte, datée du 19 décembre 2011, pour harcèlement, abus de pouvoir et représailles de la part de son supérieur hiérarchique (M. Z.). Dans son évaluation préliminaire concernant la conduite prohibée d'un fonctionnaire de l'UPU, datée du 30 mars 2012, le BSCI a conclu que la plainte était à la fois irrecevable et dénuée de fondement. La plainte a été jugée irrecevable du fait qu'elle avait été déposée par l'avocat du requérant et non par le requérant lui-même (ou un tiers ayant personnellement connaissance du problème), comme exigé par les dispositions applicables. Le BSCI a toutefois relevé «que les remarques et les allégations contenues dans la lettre [du Directeur général adressée à l'avocat du requérant] et dans la plainte du 19 décembre 2011 ser[ai]nt analysées de manière approfondie»*. Les huit incidents «de harcèlement, d'abus de pouvoir et de représailles»* qui étaient invoqués dans la plainte et ont été analysés par le BSCI étaient les suivants :

- a) traitement dégradant, violent et non professionnel (de la part de M. Z.) et tolérance institutionnelle de ce comportement par toute la direction de l'UPU;
- b) destruction de la confiance et du respect professionnels à l'origine d'un environnement de travail extrêmement tendu;
- c) retrait abusif et injustifié de tâches afférentes au poste du requérant;
- d) gel abusif de l'évolution professionnelle du requérant en 2006;
- e) humiliation professionnelle et harcèlement continu en 2009;
- f) harcèlement continu pendant que le requérant était en congé pour raisons médicales liées au travail;
- g) harcèlement direct et institutionnel continu;
- h) abus de pouvoir s'agissant de l'enquête bâclée sur les allégations de harcèlement continu.

* Traduction du greffe.

Dans ses observations finales, le BSCI a conclu ce qui suit :

- La plainte était irrecevable, car elle n'avait pas été déposée par le plaignant ou un tiers ayant personnellement connaissance du problème (elle a été déposée par l'avocat du requérant).
- «Il est évident qu'il existe des désaccords entre [le requérant] et [M. Z.], qui ont entretenu, à une certaine période, une relation personnelle étroite. Le BSCI note que, pour l'essentiel, les allégations semblent être liées à la qualité du travail, soit un problème qui n'est normalement pas considéré comme du harcèlement et ne relève pas de l'instruction administrative n° 34.»*
- Certains des exemples présentés pour démontrer la prétendue conduite prohibée étaient liés à des décisions administratives qui dépassaient les pouvoirs de M. Z. (comme les reclassements de poste et les descriptions de poste).
- Les directeurs ont la prérogative de désigner librement un responsable chargé du service en leur absence, et il n'existe aucune règle prévoyant que les fonctionnaires ayant le grade le plus élevé ou ayant le plus d'ancienneté doivent être choisis. Le fait que le requérant n'a pas été choisi en tant que responsable chargé du service en l'absence de M. Z. ne constitue pas un harcèlement.
- «La dénonciation des prétendus harcèlement et abus de pouvoir est, pour l'essentiel, énoncée en termes généraux, faisant plutôt apparaître un fonctionnaire qui cherche à obtenir des conditions de travail différentes, par exemple lorsqu'il dit vouloir "être autorisé à travailler de façon permanente depuis son domicile". Au vu de la réparation demandée, il semblerait qu'une mesure de la direction serait la solution la plus appropriée pour traiter la plainte.»*

2. Nonobstant l'évaluation du BSCI, le Directeur général a décidé, s'agissant de la demande du requérant, de faire appel à un fournisseur de services externe, l'«auditeur interne», pour mener une enquête sur les allégations en cause. Dans le rapport rendu le 11 septembre 2012 à

* Traduction du greffe.

l'issue d'une enquête exhaustive dans le cadre de laquelle le requérant et dix témoins ont été interrogés, l'auditeur interne a conclu qu'aucune des allégations du requérant n'était fondée et qu'il n'y avait pas eu de conduite prohibée. Dans le résumé de ce rapport, où les mêmes allégations (celles énumérées ci-dessus) ont été examinées, l'auditeur interne a conclu, d'une part, que les faits qui ressortaient des entretiens et des documents n'étaient pas l'«interprétation»* du requérant et, d'autre part, que, lorsque les faits étaient replacés dans leur contexte, «le tableau qui apparai[ssai]t contredi[sai]t le fond de la plainte»*. S'agissant des allégations f) et g), il a conclu que, dans la mesure où elles étaient liées à des évaluations de nature médicale, ces questions dépassaient le cadre de l'enquête. Le Directeur général a donc décidé de clore l'affaire et a informé le requérant de cette décision par une lettre datée du 23 octobre 2012.

3. Après que sa demande de réexamen du 23 novembre 2012 a été rejetée par le Directeur général le 10 décembre 2012, le requérant a saisi le Comité paritaire de recours le 10 janvier 2013. Dans son rapport daté du 4 novembre 2013, celui-ci a conclu que les allégations de harcèlement étaient infondées. Par une lettre datée du 22 novembre 2013, le nouveau Directeur général a fait siennes les conclusions du Comité paritaire de recours et a confirmé la décision du 10 décembre 2012 (prise par son prédécesseur) de considérer comme infondées les allégations de harcèlement et de clore l'affaire.

4. Le 15 février 2014, le requérant déposa devant le Tribunal une requête dirigée contre cette décision, ce qui a donné lieu au jugement 3732 (prononcé le 8 février 2017). Aux considérants 3 et 6 de ce jugement, le Tribunal a relevé deux irrégularités en lien avec le Comité paritaire de recours : la composition du Comité paritaire de recours était irrégulière et la version expurgée du rapport de l'auditeur interne qui avait été remise au requérant n'était pas suffisamment détaillée. Par conséquent, le Tribunal a renvoyé l'affaire à l'UPU afin que celle-ci prenne une nouvelle décision sur recommandation d'un comité paritaire de recours

* Traduction du greffe.

dont la composition serait régulière. Le requérant s'est vu octroyer une indemnité de 6 000 euros pour tort moral du fait qu'il n'avait reçu qu'un résumé du rapport d'enquête, ainsi que la somme de 4 000 euros à titre de dépens. La demande reconventionnelle de l'UPU relative aux dépens a été rejetée.

5. Après avoir procédé à un réexamen de l'affaire, le Comité de recours, dans sa nouvelle composition, a rendu son rapport le 14 juillet 2017, dans lequel il a indiqué ce qui suit :

«a) Dans son évaluation préliminaire, le BSCI de l'ONU n'a pas jugé recevable la plainte pour conduite prohibée. De plus, les allégations ont, pour l'essentiel, été considérées comme étant liées à la qualité du travail, soit un problème qui n'est normalement pas considéré comme du harcèlement.

b) Dans des circonstances normales, l'affaire aurait dû être close après le rapport du BSCI. Toutefois, à la demande du requérant, [le Directeur général de] l'UPU a fait appel à l'[auditeur interne] pour mener une enquête indépendante sur les allégations, ce dont le conseil du requérant a convenu.

c) Dans son rapport détaillé, [l'auditeur interne] a conclu que les allégations du requérant n'étaient aucunement fondées.»*

Il y était ensuite mentionné ceci : «Le [Comité de recours] a examiné chacune des allégations de harcèlement et a estimé qu'elles n'étaient pas étayées par les faits. Ces exemples de prétendu harcèlement sont manifestement liés à la qualité du travail du requérant et ne sont, au mieux, que l'expression de ses propres perceptions.»* Le Comité de recours a également conclu que les allégations formulées contre le supérieur hiérarchique du requérant, M. Z., étaient infondées, qu'«[e]lles [étaie]nt basées sur les perceptions du requérant et [avaie]nt été considérées comme n'étant pas valables ou convaincantes»*. Il a en outre conclu que les allégations concernant le gel de l'évolution professionnelle du requérant et son humiliation professionnelle n'étaient «pas non plus étayées par les faits»* et que les allégations de harcèlement institutionnel et d'abus de pouvoir s'étaient «avérées également fausses. En fait, la direction de l'UPU semble avoir déployé des efforts considérables pour enquêter sur les allégations»*. Le Comité de recours a donc recommandé

* Traduction du greffe.

au Directeur général de confirmer la décision initiale de rejeter la plainte et de «clure l'affaire une fois pour toutes»*, et aussi de rejeter les demandes de dépens. La directrice des ressources humaines a informé le requérant, par une lettre datée du 27 octobre 2017, de la décision du Directeur général d'approuver la recommandation du Comité de recours et de rejeter le recours.

6. Le requérant fonde essentiellement sa requête sur les moyens suivants :

- a) Il a été victime d'un harcèlement et d'un abus de pouvoir systématiques et étendus.
- b) La nouvelle procédure de recours interne ainsi que le rapport d'enquête de 2012 et les déclarations des témoins (communiqués en 2017) «ont mis en évidence des irrégularités graves dans la procédure d'enquête»*, notamment : faux témoignages de dix témoins; omission de tenir compte d'éléments de preuve essentiels; manque d'objectivité; refus d'autoriser le requérant à vérifier les témoignages et à procéder au contre-interrogatoire des témoins; parti pris à l'encontre du requérant; conclusions du Comité paritaire de recours (selon lesquelles les allégations de harcèlement n'étaient pas étayées par les faits) dénuées de fondement; et omission de tenir compte de l'ensemble de la situation.
- c) Le Comité de recours a omis de préciser les éléments sur lesquels il fondait son avis et le Directeur général en a fait de même avec la décision définitive.
- d) D'autres incidents, qui se sont produits après le dépôt de sa plainte initiale pour harcèlement, démontrent qu'il y a eu harcèlement systématique, qu'ils sont donc pertinents au regard de la présente requête.
- e) La décision de rejeter son recours et de clure l'affaire était irrégulière et illégale.

* Traduction du greffe.

- f) Le requérant n'a reçu notification de la décision prise par le Directeur général que par la lettre de la directrice des ressources humaines, de sorte que «l'on peut présumer que ladite décision n'a jamais été prise, à tout le moins par l'autorité compétente»*.

7. L'UPU demande au Tribunal de conclure que la requête est partiellement irrecevable et intégralement dénuée de fondement, et de rejeter les conclusions du requérant tendant à ce que lui soient octroyés des dépens, dommages-intérêts, et intérêts supplémentaires. Elle demande également au Tribunal d'ordonner que le requérant assume tous ses dépens ainsi qu'une partie de ceux de l'organisation, dont le montant sera laissé à l'appréciation du Tribunal.

8. Dans sa formule de requête, le requérant a sollicité la tenue d'un débat oral, précisant que lui-même et le Directeur général devraient être convoqués en tant que témoins. Dans sa réplique, il a ajouté à sa liste de témoins à convoquer l'ancien Directeur général, la directrice des ressources humaines et son supérieur hiérarchique, M. Z. Il justifie sa demande en soutenant que l'organisation aurait fait preuve d'un «manque de clarté lorsqu'elle a rejeté»* ses allégations de harcèlement. Les parties ont produit des écritures et des pièces très complètes qui permettent au Tribunal de se prononcer en toute connaissance de cause, de sorte qu'un débat oral n'est pas nécessaire. La demande de débat oral est donc rejetée.

9. Dans sa requête, le requérant articule plusieurs griefs concernant des événements qui se sont produits après la décision du 10 décembre 2012, en particulier : la procédure disciplinaire injustifiée et irrégulière engagée en 2013-2014; la suppression de son poste et la résiliation de son contrat en 2015; le refus de l'UPU de lui accorder des contrats d'engagement temporaire; le refus de l'UPU de le nommer à un poste vacant au sein du Service de traduction française en 2017; et le refus de l'UPU d'exécuter le jugement 3928 en temps opportun. Ces griefs sont irrecevables. Comme relevé ci-dessus, en exécution du jugement 3732, l'affaire a été renvoyée à l'UPU afin que celle-ci prenne une nouvelle

* Traduction du greffe.

décision sur recommandation d'un comité paritaire de recours dont la composition serait régulière. En conséquence, la procédure a repris lorsque le requérant a introduit son recours interne le 10 janvier 2013, lequel circonscrit l'objet de la présente affaire. Le Tribunal n'examinera donc pas les questions (énumérées ci-dessus) qui ont été soulevées par le requérant concernant des événements qui se sont produits après cette date.

10. À titre de réparation, le requérant demande au Tribunal d'ordonner un certain nombre de mesures qui sont sans rapport avec la présente requête ou ne relèvent pas de la compétence du Tribunal, à savoir que le Tribunal ordonne à l'UPU : d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de fonctionnaires de l'UPU; de lui recréditer tout congé de maladie, traitement, congé dans les foyers et autres émoluments qui ont été déduits; d'entreprendre un réexamen du classement de son poste; de réviser sa description de poste et son grade; et de l'autoriser «à travailler de façon permanente depuis son domicile à un pourcentage convenu sur la base d'un accord mutuel entre lui et son médecin traitant»*. Ces conclusions ne seront pas examinées.

11. Comme le Tribunal l'a rappelé dans le jugement 4233, au considérant 3 :

«[L]e harcèlement peut résulter de l'effet cumulatif de plusieurs manifestations d'une conduite, qui, prises isolément, ne pourraient pas être considérées comme du harcèlement (voir, par exemple, les jugements 3485, au considérant 6, 3599, au considérant 4, et 4034, au considérant 16), même si elles n'ont pas été contestées au moment des faits (voir le jugement 3841, au considérant 6). Mais, d'une part, c'est à la personne qui se plaint de harcèlement qu'il appartient d'en apporter la preuve (voir les jugements 2067, au considérant 5, 2100, au considérant 13, 2370, au considérant 9, et 2406, au considérant 13) et, d'autre part, ne peuvent être retenus comme constitutifs de harcèlement que les éléments qui ne peuvent raisonnablement s'expliquer (voir les jugements 2370, au considérant 17, 2524, au considérant 25, 3447, au considérant 9, 3996, au considérant 7B, 4038, au considérant 18, et 4108, au considérant 7).»

12. Le requérant n'a pas apporté la preuve de ses allégations.

* Traduction du greffe.

Dans ses écritures, et en particulier dans les moyens a) et b) cités plus haut au considérant 6, le requérant demande essentiellement au Tribunal d'apprécier les éléments de preuve présentés dans l'évaluation préliminaire du BSCI et dans le rapport d'enquête de l'auditeur interne, et de conclure que le Comité de recours et le Directeur général ont commis une erreur dans leur évaluation de ces éléments de preuve. Dans le jugement 3593, au considérant 12, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«[I]l n'appartient pas [au Tribunal] de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Ainsi, dès lors qu'en l'espèce la Commission d'enquête a recueilli des éléments de preuve et a formulé des constatations de fait fondées sur son appréciation de ces éléments de preuve et sur l'application correcte des règles pertinentes et de la jurisprudence, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste.»

(Voir également les jugements 4091, au considérant 17, 3882, au considérant 13, et 3682, au considérant 8.)

13. En l'espèce, les allégations de harcèlement du requérant ont été examinées par deux organes d'enquête indépendants, qui ont conclu non seulement que le harcèlement n'avait pas été prouvé, mais aussi que les éléments de preuve (y compris les témoignages de dix témoins) contredisaient les allégations du requérant et sa perception des choses. Leurs conclusions ont ensuite été réexaminées par le Comité de recours et le Directeur général. Dans une affaire similaire, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3995, au considérant 7 :

«[...] En vertu d'une jurisprudence bien établie, il n'appartient en effet au Tribunal de réexaminer les constatations de fait ou l'évaluation des preuves auxquelles s'est livré un organe d'enquête interne que dans le cas où celles-ci seraient entachées d'une erreur manifeste (voir, par exemple, les jugements 3593, au considérant 12, 3682, au considérant 8, ou 3831 [...], au considérant 28). Or, en l'espèce, l'enquête d[u] [Bureau de l'audit et de la surveillance] a, au vu des rapports versés au dossier, été menée, en ce qui la concerne, avec rigueur et compétence et les observations du requérant produites en réponse à la communication de ceux-ci ne sont aucunement de nature à établir que les résultats de cette enquête procèderaient d'une telle erreur manifeste.»

14. Le Tribunal ne relève aucun vice dans les procédures d'enquête ou dans les évaluations des résultats de ces enquêtes par le Comité de recours et le Directeur général. S'agissant des «graves irrégularités»^{*} qui, selon le requérant, entacheraient la nouvelle procédure interne ainsi que le rapport d'enquête de 2012 et les déclarations des témoins, il affirme que les déclarations des dix témoins sont fausses, infondées et attestent d'un parti pris à son encontre. Dans ses écritures, il déclarait ce qui suit : «Le requérant estime que [les témoins] ont été persuadés de faire leurs fausses déclarations à sensation, car l'UPU leur avait assuré que celles-ci demeureraient confidentielles. La nature totalement fausse des allégations qu'ils ont formulées pendant leur audition ne peut s'expliquer autrement.»^{*} En substance, les «vices»^{*} qu'il a invoqués tiennent au fait que les témoins ne confirmaient pas sa perception des choses. Il n'a présenté aucun élément prouvant que les enquêteurs «n'ai[en]t pas obtenu, ai[en]t rejeté ou négligé des éléments de preuve pertinents, ni qu'[ils] ai[en]t mal interprété les preuves sur lesquelles [ils] se fondai[en]t» (voir le jugement 3447, au considérant 6). Les déclarations des dix témoins sont cohérentes, ce qui étaye la conclusion selon laquelle ce qui est en cause en l'espèce est une perception erronée des événements de la part du requérant. Il convient de noter qu'à la fin du résumé de son rapport l'auditeur interne a ajouté ce qui suit :

«Conformément au paragraphe 6.18 de l'instruction administrative de l'UPU (DRH) n° 34, l'instruction administrative n° 35/2011 concernant la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés a été rappelée à toutes les personnes interrogées, qui ont déclaré l'avoir bien comprise. Néanmoins, certaines des personnes interrogées ont fait part de préoccupations précises concernant leur sécurité personnelle en raison de la présente procédure. Nous recommandons à l'UPU d'envisager des mesures appropriées pour répondre à ces préoccupations de manière adéquate.»^{*}

15. L'essentiel du litige semble consister en une divergence de perceptions et une méprise quant à la charge de la preuve. Le requérant se fonde principalement sur son propre récit des faits et sa perception de ces faits en tant que «preuve» du harcèlement dont il aurait été

^{*} Traduction du greffe.

victime. Les écritures de l'organisation, les rapports d'enquête et les déclarations de témoins font toutefois ressortir une perception contraire. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral, car il estime que la réfutation de ses allégations par l'organisation est insuffisante. Or c'est à lui qu'incombe la charge de la preuve, et il ne s'en est pas acquitté. Par exemple, dans sa réplique, il soutient que «l'[UPU] a décidé de ne pas traiter les nombreuses allégations de harcèlement qu'il a formulées dans sa requête [...], limitant ses arguments à deux incidents/aspects, se bornant à arguer que le reste des allégations est dénué de fondement. [...] Si l'[UPU] estimait que les allégations du requérant étaient infondées ou si elle avait en sa possession les éléments de preuve le démontrant, elle aurait dû les soumettre au Tribunal [...], plutôt que de se borner à soutenir que le requérant n'avait pas étayé ses allégations. Il est tout à fait inapproprié que la défenderesse se borne à affirmer que le requérant n'a pas prouvé ses allégations, sans communiquer les éventuels éléments de preuve en sa possession.»* Il incombe au requérant de rapporter la preuve de ses allégations et, à défaut de cette preuve, il échec de rejeter toutes ces allégations (voir le jugement 28, au paragraphe 4 de la section A).

16. Le moyen du requérant selon lequel il n'aurait reçu notification de la décision prise par le Directeur général que par la lettre de la directrice des ressources humaines, de sorte que «l'on peut présumer que ladite décision n'a jamais été prise, à tout le moins par l'autorité compétente»*, est infondé.

17. Comme il est indiqué dans le jugement 4139, au considérant 6, «[l]a jurisprudence du Tribunal admet certes que la décision du chef exécutif d'une organisation soit matériellement communiquée au fonctionnaire concerné, comme le veut d'ailleurs un usage répandu, par la voie d'un courrier signé du responsable de la gestion des ressources humaines (voir, par exemple, les jugements 2836, au considérant 7, 2837, au considérant 4, 2871, au considérant 7, 2924, au considérant 5, ou 3352, au considérant 7). Mais il faut alors qu'il ressorte sans ambiguïté

* Traduction du greffe.

des termes de ce courrier, ou, à tout le moins, qu'il résulte clairement de l'examen des pièces du dossier, que la décision en cause a bien été prise par le chef exécutif lui-même».

18. Dans la lettre du 27 octobre 2017 adressée par la directrice des ressources humaines au requérant, il est expressément indiqué ce qui suit : «Je vous informe par la présente de [la] décision définitive du Directeur général de rejeter vos recours et de clore l'affaire.»* Il ne fait aucun doute, au vu de la formulation utilisée, que la décision n'a pas été prise par la directrice des ressources humaines, mais que cette dernière agissait en tant qu'intermédiaire chargée d'informer le requérant de la décision du Directeur général, conformément à la pratique administrative normale (voir les jugements 2924, au considérant 5, et 3352, au considérant 7).

19. Le moyen du requérant tiré de ce que la décision de rejeter son recours et de clore l'affaire était irrégulière et illégale est infondé. Comme relevé plus haut, le Tribunal n'a constaté aucun vice qui entacherait la nouvelle procédure de recours, les procédures d'enquête antérieures sur lesquelles celle-ci repose ou la communication de la décision définitive.

Les moyens selon lesquels l'avis du Comité de recours et la décision définitive du Directeur général ne seraient pas suffisamment motivés sont aussi infondés. Dans le jugement 4164, au considérant 13, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le cadre de son examen d'un argument similaire : «Comme le Tribunal l'a maintes fois rappelé, lorsque le chef exécutif d'une organisation internationale fait siennes les recommandations d'un organe de recours interne, il n'est absolument pas tenu de donner d'autres raisons que celles invoquées par l'organe lui-même.» Le Tribunal a également déclaré ce qui suit dans son jugement 3184, au considérant 10 :

«Selon une jurisprudence constante, "[l]'exigence de la motivation d'une décision ou d'un avis est destinée à permettre aux personnes ou organes intéressés de savoir quels en sont les motifs [...]. Ce but peut aussi être atteint

* Traduction du greffe.

lorsque les motifs figurent dans un autre document auquel l'autorité se réfère de façon explicite ou implicite, notamment lorsqu'une autorité supérieure fait siens les motifs d'une autorité inférieure ou se rallie à un préavis qui lui est adressé." (Voir, en particulier, le jugement 1673, au considérant 6.) Le Directeur général n'était donc pas tenu dans sa décision définitive d'apporter une réponse détaillée à chacune des objections soulevées par le requérant. Il lui suffisait d'indiquer pour quels motifs il adoptait ou rejetait la recommandation de l'organe consultatif et quelle était la motivation de la décision initiale.»

En l'espèce, le Directeur général a fait sien l'avis du Comité de recours, qui lui recommandait de rejeter le recours dans son intégralité et qui était fondé sur les conclusions concises et précises auxquelles il était parvenu (section IV de l'avis), ainsi que sur les résultats des enquêtes menées par l'auditeur interne et le BSCI. Le Tribunal conclut qu'il a été satisfait à l'obligation de motivation pour ce qui est de l'avis du Comité de recours et de la décision définitive.

20. Étant donné que la présente procédure fait suite à une procédure judiciaire antérieure à l'issue de laquelle l'affaire a été renvoyée à la défenderesse afin qu'elle prenne une nouvelle décision, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de l'UPU relative aux dépens.

21. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée, de même que la demande reconventionnelle de l'UPU relative aux dépens.

Ainsi jugé, le 8 juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ