

D.

c.

Conférence de la Charte de l'énergie

134^e session

Jugement n° 4496

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Conférence de la Charte de l'énergie, formée par M. S. D. le 10 septembre 2018 et régularisée le 3 octobre 2018, la réponse de la Conférence du 9 janvier 2019, la réplique du requérant du 20 février et la duplique de la Conférence du 5 avril 2019;

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 se plaint d'un harcèlement moral prétendument subi, en particulier, lors de l'établissement de son certificat de fin de service.

Le requérant a travaillé au service du Secrétariat de la Charte de l'énergie – secrétariat de la Conférence de la Charte de l'énergie – du 13 septembre 2010 au 12 septembre 2016. Le 6 février 2017, il écrivit au Secrétaire général de la Conférence notamment pour lui demander de signer un «projet de lettre de recommandation»*. Le 23 juillet 2017, il demanda la remise d'un «certificat d'expérience professionnelle»**, tout en attirant l'attention de son ancien employeur sur la nécessité d'agir rapidement car son nouvel engagement professionnel – qui était

* Traduction du greffe («*draft letter of recommendation*»).

** Traduction du greffe («*work experience certificate*»).

subordonné à l'obtention d'un visa de travail des autorités d'immigration chinoises – allait commencer au début du mois de septembre.

Le 3 août 2017, il reçut un certificat de fin de service*, portant la date du jour précédent et faisant état des différentes fonctions exercées au sein de la Conférence pendant ses six années de service. Selon les dires du requérant, ce certificat ne répondait pas aux exigences requises par les autorités d'immigration chinoises, ce qui ne lui permettait pas d'honorer son engagement professionnel de septembre et était, à ses yeux, représentatif de la volonté du Secrétaire général de contrôler ses futurs emplois. Toujours selon les dires du requérant, le fait de perdre une perspective d'emploi le fit entrer en dépression. Le 4 août, il se présenta chez un médecin, qui constata un «état de détresse psychologique significatif [résultant peut-être] [...] du harcèlement qu'il affirm[ait] subir de la part de son ancien employeur».

Le requérant fit part au Secrétaire général de la Conférence, le 14 août 2017, du harcèlement qu'il estimait subir et lui demanda un nouveau «certificat d'expérience professionnelle mutuellement acceptable», faute de quoi il présenterait une plainte au Comité consultatif. Le 18 août, le Secrétaire général réfuta, dans un courriel, l'existence de ce harcèlement. Il chargea cependant son adjointe de produire un certificat supplémentaire, ce qu'elle fit le 22 août 2017.

Entre octobre 2017 et janvier 2018, le requérant consulta des médecins à plusieurs reprises. Lorsqu'il voulut utiliser le nouveau certificat de fin de service, les autorités chinoises l'informèrent que le document en question ne portait pas de cachet officiel et, partant, n'était pas valable. Le 30 janvier 2018, il signala ce problème à la Secrétaire générale adjointe et lui demanda alors d'inclure certains éléments substantiels dans le certificat. Elle lui répondit qu'elle essaierait de réviser le certificat mais qu'il fallait l'approbation finale du Secrétaire général. Le 2 février, le requérant reçut une version du certificat de fin de service portant le cachet de la Conférence. Ayant constaté que le contenu était le même que celui de la version du 22 août 2017, il écrivit

* «End of service certificate».

* Traduction du greffe («a mutually agreeable work experience certificate»).

au Secrétaire général le 12 février pour lui demander si ledit document reflétait bien son opinion. Il sollicita une nouvelle fois l'ajout d'éléments substantiels dans le certificat, ce que son ancien employeur refusa de faire par courriel du 22 février 2018.

Le 3 avril 2018, le requérant déposa une plainte pour harcèlement auprès du Comité consultatif en lui demandant de reconnaître l'existence d'un harcèlement de la part du Secrétaire général, de mettre un terme audit harcèlement moyennant l'établissement d'un certificat de fin de service reflétant fidèlement les activités exercées au sein de la Conférence et, enfin, de l'indemniser pour les préjudices qu'il estimait avoir subis.

Le Comité consultatif entendit les parties en mai 2018, puis, le 8 juin, il rendit son rapport, dans lequel il recommanda le rejet de la plainte pour harcèlement comme infondée. Ce rapport fut communiqué au requérant en tant que décision finale par une lettre du Secrétaire général du 11 juin 2018, qui constitue la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler cette décision, d'ordonner la réparation des préjudices matériel et moral prétendument subis et de lui octroyer des dépens.

La Conférence, pour sa part, conclut au rejet de la requête dans son intégralité. Elle fait valoir que le requérant a attendu le mois d'août 2017 pour mentionner l'existence d'un prétendu harcèlement, ce qui constitue une tentative délibérée de sa part d'élargir l'objet du litige, qui concernait uniquement le contenu du certificat de fin de service.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant sollicite l'annulation de la décision datée du 11 juin 2018 du Secrétaire général de la Conférence lui notifiant l'avis du Comité consultatif daté du 8 juin 2018, dans lequel il était conclu qu'il n'y avait pas lieu de reconnaître le harcèlement allégué, que sa demande de faire cesser un tel harcèlement était donc sans pertinence et que, par conséquent, il n'avait pas droit à l'indemnisation des préjudices qu'il prétendait avoir subis.

La plainte pour harcèlement au regard de laquelle le Comité consultatif s'est prononcé, et qui a fait l'objet de la décision attaquée, est datée du 29 mars 2018 dans sa version française et du 7 avril 2018 dans sa version traduite en anglais. Dans cette plainte, le requérant dit solliciter auprès du Comité consultatif la reconnaissance du harcèlement qu'il aurait subi «du fait du Secrétaire général», l'arrêt immédiat de ce harcèlement «moyennant l'établissement d'un certificat de fin de service qui reflète fidèlement les activités [qu'il a] exercées au sein de la Charte et qui soit signé par le Secrétaire général en personne», ainsi que l'indemnisation des préjudices qu'il estime avoir subis à hauteur de 285 716,75 euros, dont 30 000 euros pour préjudice moral et atteinte à la santé. Dans l'énoncé des «faits de harcèlement», qu'il a énumérés dans cette plainte, le requérant a fourni le détail de 85 faits qu'il a regroupés en quatre parties:

- a) Contenu du certificat de fin de service;
- b) Processus pour obtenir le certificat de fin de service;
- c) Éviction du projet NAPSI (*Northeast Asia Power System Interconnection*); et
- d) Faits antérieurs de harcèlement.

Le Tribunal observe que cette plainte pour harcèlement a été déposée par le requérant le 3 avril 2018 alors que la fin de ses services auprès du Secrétariat de la Conférence remontait au 12 septembre 2016, soit plus de dix-huit mois auparavant. Dans ces circonstances, le Tribunal considère qu'une mise en contexte des faits qui ont mené au dépôt de cette plainte est essentielle à une bonne compréhension des enjeux que soulève la requête.

2. En premier lieu, le Tribunal constate que le 6 février 2017, dans le cadre d'un échange de courriels entre le requérant et le Secrétaire général portant sur un autre sujet, et en réponse à la demande de remettre le rapport de transfert de responsabilités (*handover report*) que tout fonctionnaire qui quitte la Conférence est tenu de compléter dans le mois suivant la fin de ses services, le requérant a écrit au Secrétaire général ce qui suit: «Veuillez trouver ci-joint le rapport de

transfert de responsabilités ainsi qu'un projet de lettre de recommandation. Cette lettre peut être envoyée à mon adresse à Bruxelles.»* Ce rapport de transfert de responsabilités ainsi transmis au Secrétaire général portait la date du 5 février 2017. En revanche, le «projet de lettre de recommandation»* auquel le requérant faisait référence ne fait pas partie des nombreuses pièces déposées par ce dernier ou la Conférence devant le Comité consultatif ou devant le Tribunal.

À cet égard, le Tribunal observe, d'une part, que, selon les écritures et les pièces versées au dossier, aucun suivi n'a été fait quant à cette demande de remise d'un «projet de lettre de recommandation»*, d'autre part, que, le 13 janvier 2016, le Secrétaire général avait déjà transmis une lettre de recommandation somme toute élogieuse à l'égard du requérant et, enfin, que les échanges de courriels entre l'intéressé et le Secrétaire général qui ont mené à cet envoi du 6 février 2017 étaient à l'époque cordiaux.

3. En deuxième lieu, le Tribunal constate que, par la suite, soit le dimanche 23 juillet 2017, à 17h43, le requérant a envoyé au Secrétaire général un courriel intitulé «Urgent: Certificat de fin de service»*, en y indiquant une référence à une pièce jointe décrite ainsi: «20170723 Draft end of service recommendation for S. D.». Dans ce courriel, le requérant a alors informé le Secrétaire général qu'il devait commencer à travailler à titre de professeur au sein d'une «Université chinoise de haut niveau»* à compter du début de septembre et que, pour les fins de son permis de résidence, les autorités d'immigration chinoises requéraient un «certificat d'expérience professionnelle»* de son employeur précédent, «comprenant les détails du travail, la durée, la personne de contact et le cachet officiel de l'employeur précédent»*. Le requérant a demandé au Secrétaire général que cela soit préparé pour le mardi 25 juillet suivant, dans la matinée au plus tard.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal observe que cet envoi du 23 juillet 2017 portait, selon les diverses expressions choisies par le requérant, soit sur un «certificat de fin de service»*, soit sur une «recommandation de fin de service»*, soit sur un «certificat d'expérience professionnelle»*, et qu'aucune référence n'y a été faite au courriel précédent du 6 février 2017. La pièce jointe se voulait d'ailleurs un «*End of service recommendation for Director S. D.*» qui devait être signé par le Secrétaire général et porter le cachet de l'Organisation. Or, dans ses écritures, le requérant renvoie à son courriel du 6 février 2017 en le qualifiant de «première demande de certificat de fin de service»*. Ainsi que le souligne la Conférence dans ses écritures, ce n'est cependant pas ce que le requérant a alors demandé. Au vu des pièces du dossier, le Tribunal considère que le requérant, sur qui repose la charge de la preuve au soutien de cette affirmation, n'établit pas que le courriel du 23 juillet 2017 se voulait la suite du courriel précédent du 6 février.

4. En troisième lieu, le Tribunal relève que, subséquent, soit le 2 août 2017, le Secrétaire général a transmis un «certificat de fin de service»* au requérant en réponse à ce courriel du 23 juillet 2017. Les écritures révèlent que c'est à la suite d'un oubli administratif et par inadvertance que le cachet de la Conférence n'y a pas été apposé. Le requérant a reçu ce certificat le 3 août mais, dès le lendemain, il a consulté un médecin qui a constaté chez lui un «état de détresse psychologique significatif avec insomnie et troubles anxio-dépressifs» et noté que cet état de santé «p[ouvai]t être la conséquence du harcèlement qu'il affirm[ait] subir de la part de son ancien employeur». Le Tribunal constate que, le 14 août suivant, le requérant a envoyé au Secrétaire général un courriel portant l'objet «Notification de harcèlement»*, où il a indiqué pour la première fois qu'il se sentait harcelé par la conduite de celui-ci à son endroit. Le requérant y a notamment précisé que, le 23 juillet 2017, il avait joint à son courriel un «projet pour considération»* du «certificat d'expérience professionnelle»* dont il avait besoin et que celui qu'il avait reçu ne contenait pas «de détails sur [son] travail»*, si bien qu'il était insuffisant pour les autorités

* Traduction du greffe.

d'immigration chinoises. Qualifiant la conduite du Secrétaire général de «délibérée»*, le requérant y a en outre écrit «[j]e comprends que vous avez fait cela pour avoir un contrôle efficace sur toutes mes futures démarches de recherche d'emploi»* (souligné dans l'original); il a exigé que lui soit remis un «certificat d'expérience professionnelle mutuellement acceptable»*, sans quoi il déposerait une plainte pour harcèlement auprès du Comité consultatif. Ce courriel du 14 août 2017 renvoie à une pièce jointe, intitulée «*Draft Work Experience Certificate*», qui ne fait toutefois pas partie non plus des pièces versées au dossier devant le Comité consultatif ou devant le Tribunal.

Le 18 août, le Secrétaire général a répondu à ce courriel du requérant en niant formellement les allégations de harcèlement. Cependant, il a précisé qu'il avait demandé à son adjointe de produire un certificat supplémentaire indiquant les activités dans lesquelles le requérant avait été impliqué, au-delà de celles énumérées dans la description d'emploi que ce dernier avait déjà en sa possession. Ce deuxième certificat de fin de service, signé cette fois par l'adjointe du Secrétaire général, est daté du 22 août 2017.

5. Enfin, en quatrième lieu, le Tribunal constate que c'est finalement le 30 janvier 2018 que le requérant a écrit à l'adjointe du Secrétaire général au sujet de ce deuxième certificat reçu plus de cinq mois plus tôt. Dans son courriel, il a indiqué avoir tenté d'utiliser le certificat la semaine précédente en Chine afin d'obtenir le visa requis pour son permis de travail, mais que le certificat ne portait pas le cachet officiel de l'organisation, ce qui posait un problème. Il a alors demandé que cette anomalie soit corrigée, en ajoutant de plus ce qui suit: «[é]tant donné qu'un nouveau document doit être établi, je souhaite vous informer également de plusieurs autres parties manquantes du certificat (voir "Commentaires sur le certificat de travail [...] du 22 août 2017" [...])»* (*Comments on the work service certificate*). Un nouveau certificat de fin de service portant le cachet de la Conférence fut envoyé au requérant le 2 février 2018, mais, le 12 février suivant, l'intéressé a répondu au Secrétaire général que, si ce certificat révisé portait bien le cachet

* Traduction du greffe.

requis, les ajouts qu'il avait demandés ne s'y trouvaient pas. En réponse, dans un courriel du 22 février 2018, le Secrétaire général a fait part au requérant de sa surprise puisque le premier certificat de fin de service était en possession de ce dernier depuis septembre 2017, et lui a précisé ne pas être d'accord pour inclure les informations additionnelles requises, le certificat révisé transmis avec le cachet officiel répondant à sa demande.

6. C'est à la suite de ces multiples échanges survenus entre février 2017 et février 2018 que le requérant a déposé sa plainte pour harcèlement, datée du 29 mars 2018, auprès du Comité consultatif. Le Tribunal observe qu'au-delà des circonstances décrites aux considérants précédents au regard desquelles l'intéressé s'est plaint du harcèlement du Secrétaire général, c'était la première fois depuis la fin de ses services survenue en septembre 2016 que le requérant faisait état d'un harcèlement du Secrétaire général qui aurait débuté dès 2014, se serait intensifié en 2016 et 2017, et dont le dernier acte aurait eu lieu le 22 février 2018. Le Tribunal relève également que, pendant la durée de son emploi au Secrétariat de la Charte, aucune plainte formelle pour harcèlement n'a été présentée par le requérant auprès du Secrétaire général à un quelconque moment.

Le Tribunal constate finalement que si, dans cette plainte, le requérant avait demandé que ce harcèlement cesse «moyennant l'établissement d'un certificat de fin de service» tel qu'il l'exigeait, dans les conclusions de la présente requête, l'intéressé ne demande plus que l'organisation établisse le certificat de fin de service qu'il avait requis antérieurement. Au vu des pièces du dossier, il semble d'ailleurs que le certificat révisé qu'il a reçu en février 2018 se soit avéré suffisant pour les autorités d'immigration chinoises puisque le requérant a commencé ses activités professionnelles en Chine le 4 juin 2018.

7. La disposition 25.2 du Règlement du personnel prévoit la constitution du Comité consultatif auquel s'est adressé le requérant. Cette disposition indique que le Comité est composé d'un président et de quatre membres, dont deux sont nommés par le Secrétaire général et deux par les représentants du personnel. Les dispositions 25.3 et 25.4

du Règlement traitent de la procédure, des recommandations du Comité et des recours possibles auprès du Tribunal à la suite de ces recommandations. L'alinéa c) de la disposition 25.3 prévoit notamment que la décision finale en la matière est celle du Secrétaire général et qu'elle doit être prise dans les soixante jours à compter de la transmission du rapport par le Comité consultatif.

Par ailleurs, en matière de harcèlement au sein de la Conférence, l'article 25-bis du Statut du personnel, intitulé «Plaintes pour harcèlement»*, dispose que:

- «a) Tout fonctionnaire ne doit pas se livrer à un quelconque harcèlement.
- b) i) Le harcèlement est défini comme toute conduite délibérée, sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail du Secrétariat, qui est raisonnablement perçue comme offensante ou indésirable par la personne concernée et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'identité, à la dignité, à la personnalité ou à l'intégrité de la personne concernée ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
ii) Le harcèlement peut prendre la forme d'un harcèlement sexuel mais ne se limite pas à cela. [...]
- c) Lorsqu'un ou une fonctionnaire estime qu'il ou elle est exposé(e) à un harcèlement, il ou elle le communique clairement, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, à l'autre partie (c'est-à-dire au prétendu harceleur).
- d) Lorsque le prétendu harcèlement se poursuit après la communication décrite à l'alinéa c), le ou la fonctionnaire qui estime être exposé(e) à un harcèlement peut avoir recours aux procédures suivantes:
 - i) une consultation informelle;
 - ii) la médiation; ou
 - iii) une plainte auprès du Comité consultatif.

Il n'est pas obligatoire, mais fortement recommandé, qu'un ou une fonctionnaire se réfère à au moins une des procédures mentionnées aux sous-alinéas i) et ii) avant de soumettre une plainte au Comité consultatif.

* Traduction du greffe.

- e) Tout recours aux procédures énumérées à l'alinéa d) doit être effectué dans les six mois suivant la survenance du prétendu harcèlement. S'il s'agit d'une série d'actions, ces six mois commencent à partir de l'action la plus récente.
- f) Tout fonctionnaire doit agir de bonne foi lorsqu'il ou elle a recours à l'une des procédures énumérées à l'alinéa d) concernant une allégation de harcèlement. Toute accusation fautive ou malveillante de harcèlement avérée peut faire l'objet de mesures disciplinaires.»*

Il convient d'ajouter à ce qui précède que, conformément à la liste des formalités devant être accomplies au moment de la fin des services d'un fonctionnaire, ce dernier est en droit de recevoir de l'organisation, via l'Unité en charge de l'administration et des finances (AF), «tous les certificats qui peuvent être exigés pour confirmer l'emploi au Secrétariat»* et «les lettres de référence éventuellement requises (à fournir par le supérieur hiérarchique via AF)»*. La teneur exacte de ces «certificats» ou «lettres de référence» n'est toutefois pas précisée dans les textes applicables.

8. C'est dans ce contexte que le requérant invoque, dans sa requête, trois moyens à l'appui de ses conclusions en annulation de la décision attaquée du Secrétaire général du 11 juin 2018. Ces moyens s'articulent autour de la méconnaissance de la notion de harcèlement, d'erreurs manifestes d'appréciation et de la violation de l'obligation de motivation, ainsi que de la violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude.

9. S'agissant du premier moyen, portant sur la prétendue méconnaissance de la notion de harcèlement, le requérant soutient que le Comité consultatif aurait commis une erreur de droit, dans son analyse du harcèlement allégué, en considérant qu'un harcèlement n'est constitué que s'il est intentionnel. Le requérant estime que cela entacherait d'illégalité les conclusions du Comité consultatif et la décision du Secrétaire général qui les a suivies.

* Traduction du greffe.

Dans son jugement 4167, au considérant 7, le Tribunal a écrit ce qui suit au regard de la disposition applicable d'une autre organisation qui conditionnait l'existence du harcèlement à une intention de harceler chez le prétendu harceleur:

«Au moment des faits, le paragraphe 3 de l'article 12bis [du Statut administratif] était ainsi libellé :

“Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.”

La requérante se prévaut de la jurisprudence des juridictions de l'Union européenne, et notamment du jugement, rendu par le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne le 9 mars 2010 dans l'affaire F-26/09, qui faisait application d'un article du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne rédigé de façon identique. Aux termes de ce jugement :

“L'article 12 bis, paragraphe 3, du statut définit le harcèlement moral comme une “conduite abusive” qui requiert, pour être établie, que deux conditions cumulatives soient satisfaites. La première condition est relative à l'existence de comportements, paroles, actes, gestes ou écrits qui se manifestent “de façon durable, répétitive ou systématique”, ce qui implique que le harcèlement moral doit être compris comme un processus s'inscrivant nécessairement dans le temps et suppose l'existence d'agissements répétés ou continus, et qui sont “intentionnels”. La seconde condition, séparée de la première par la conjonction “et”, exige que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Du fait que l'adjectif “intentionnel” concerne la première condition, et non la seconde, il est possible de tirer une double conclusion. D'une part, les comportements, paroles, actes, gestes ou écrits, visés par l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut, doivent présenter un caractère volontaire, ce qui exclut du champ d'application de cette disposition les agissements qui se produiraient de manière accidentelle. D'autre part, il n'est en revanche pas requis que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient été commis avec l'intention de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne. En d'autres termes, il peut y avoir harcèlement moral au sens de l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut sans que le harceleur ait entendu, par ses agissements, discréditer la victime ou dégrader délibérément ses conditions de travail. Il suffit que ses agissements, dès lors qu'ils ont été commis

volontairement, aient entraîné objectivement de telles conséquences [...].”

Le Tribunal de céans n'est évidemment pas lié par la jurisprudence des juridictions de l'Union européenne. Toutefois, il interprète en l'espèce de la même façon le paragraphe 3 de l'article 12bis précité du Statut administratif, sachant que cette interprétation rejoint sa jurisprudence générale en la matière selon laquelle il n'est pas nécessaire qu'une intention de nuire soit prouvée pour qu'il y ait harcèlement moral (voir les jugements 2524, au considérant 25, 3400, au considérant 7, et 4085, au considérant 15).» (Soulignements ajoutés.)

En outre, dans le jugement 3250, au considérant 9, le Tribunal a rappelé que l'intention n'est pas un élément nécessairement constitutif du harcèlement.

10. Dans l'avis unanime que le Secrétaire général a fait sien dans la décision attaquée, le Comité consultatif s'en est remis à la définition de la notion de harcèlement prévue par l'article 25-bis du Statut citée précédemment. Le Comité a retenu que cette définition renvoyait à une «conduite délibérée»^{*} qui est «raisonnablement perçue comme offensante ou indésirable par la personne concernée»^{*}. Le Comité a indiqué qu'il devait déterminer s'il y avait lieu de reconnaître l'existence des faits de harcèlement allégués et, dans l'affirmative, si ces faits étaient délibérés.

Le Tribunal constate que, dans son rapport, le Comité consultatif, après s'être attaché à déterminer si les comportements, paroles, actes, gestes ou écrits étaient ou non avérés, s'est interrogé, dans l'affirmative, sur le point de savoir si ceux-ci relevaient d'une conduite délibérée inappropriée. Ce faisant, le Comité n'a fait que se conformer à la définition du harcèlement prévue au sous-alinéa i) de l'alinéa b) de l'article 25-bis du Statut, sans rechercher s'il y avait eu de la part du Secrétaire général une éventuelle intention de nuire ce qui, ainsi que cela ressort de la jurisprudence citée au considérant 9 ci-dessus, relève d'une question différente.

^{*} Traduction du greffe.

Il s'ensuit que le Comité, qui, contrairement à la thèse du requérant, n'a pas considéré que la reconnaissance d'un harcèlement supposait une intention de nuire, n'a pas commis d'erreur de droit et que donc la décision attaquée n'est entachée d'aucune illégalité à cet égard.

Le Tribunal retient par ailleurs que, conformément aux exigences de sa jurisprudence, telles que rappelées, par exemple, dans le jugement 3577, au considérant 10, l'organisation a traité les allégations de harcèlement soulevées par le requérant rapidement et avec efficacité. Le Comité consultatif a reçu la plainte le 18 avril 2018 et rendu son rapport le 8 juin suivant. De plus, ce comité s'est réuni cinq fois et, lors de l'une de ses réunions, soit celle du 18 mai 2018, a entendu le requérant et son conseil, ainsi que le Secrétaire général.

À ce sujet, le Tribunal observe aussi que, dans son analyse, le Comité consultatif a revu chacun des 85 faits soulevés par le requérant dans ses écritures. Quant aux faits portant sur le contenu du certificat de fin de service, le Comité a noté que celui remis au requérant le 22 août 2017 répondait à la demande faite et que le refus du Secrétaire général d'ajouter les informations additionnelles exigées par le requérant le 12 février 2018, plus de cinq mois après la réception du certificat du 22 août 2017, lequel révisait déjà un certificat précédent du 2 août 2017, ne justifiait pas l'allégation de harcèlement soulevée. À cet égard, le Comité consultatif a relevé que les ajouts demandés par le requérant concernaient soit des faits que le certificat de fin de service émis couvrait déjà, soit des faits qui n'étaient pas suffisamment clairs pour justifier leur inclusion dans le certificat de fin de service. Pour chaque fait analysé, le Comité a conclu à l'absence de fondement du harcèlement allégué.

Dans son analyse des faits de harcèlement portant cette fois sur le processus suivi pour obtenir le certificat de fin de service, le Comité consultatif a répondu aux allégations du requérant selon lesquelles il s'agissait de «gestes délibérés commis directement et personnellement à son endroit dans l'intention de lui causer préjudice»*. À cette fin, le Comité a procédé à une analyse des faits avant de conclure à la bonne

* Traduction du greffe.

foi du Secrétaire général dans tout le processus et au constat que le requérant n'avait pas réagi au contenu du certificat, si ce n'est seulement plusieurs mois après l'avoir reçu.

En ce qui concerne les autres points soulevés par l'intéressé, et qui portaient sur de prétendus faits de harcèlement invoqués pour la première fois dans le cadre de sa plainte du 29 mars 2018, déposée plus de dix-huit mois après la fin de son emploi, le Comité consultatif a pris soin de les analyser en détail avant de conclure, dans chaque cas, et de façon convaincante aux yeux du Tribunal, que ceux-ci n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement.

11. De l'avis du Tribunal, le Comité consultatif s'est ainsi livré, conformément aux exigences de la jurisprudence constante du Tribunal en matière de harcèlement (voir, par exemple, le jugement 4241, au considérant 9), à un «examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés» et à une analyse de ce qui pouvait être raisonnablement et objectivement perçu par le requérant comme étant des actes ou des propos dévalorisants ou humiliants. La circonstance que le Comité ait noté que l'intéressé avait soulevé plusieurs des faits longtemps après leur survenance et sans les avoir dénoncés au préalable durant son emploi n'entache pas d'illégalité son rapport ou la décision attaquée, d'autant que cette circonstance était effectivement tout à fait pertinente.

Ce premier moyen du requérant n'est donc pas fondé.

12. S'agissant du deuxième moyen du requérant selon lequel le Comité consultatif aurait commis des erreurs manifestes d'appréciation, le Tribunal constate qu'aucune des erreurs invoquées par l'intéressé à ce titre ne ressort du dossier.

En l'espèce, dans ses écritures, le requérant demande essentiellement au Tribunal de refaire l'exercice d'analyse du Comité consultatif et de substituer sa propre évaluation des faits à celle portée sur ceux-ci par cet organe. C'est là méconnaître le rôle du Tribunal qui, dans son jugement 4344, au considérant 8, a rappelé à ce sujet:

«[...] qu'il ne lui appartient pas 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.»

Cette jurisprudence trouve pleinement à s'appliquer en l'espèce.

Quant au défaut de motivation que le requérant soulève aussi dans son deuxième moyen, le Tribunal considère, au vu du dossier, que l'intéressé a obtenu suffisamment d'éléments d'information pour comprendre les raisons du rejet de sa plainte pour harcèlement (voir, dans ce sens, le jugement 4228, au considérant 6).

Ce deuxième moyen est également dénué de fondement.

13. S'agissant du troisième et dernier moyen du requérant, qui insiste sur une prétendue violation du principe de bonne administration et du devoir de sollicitude de la Conférence à son égard, l'intéressé s'en remet à l'ensemble des faits qui appuient ses deux premiers moyens. Mais, puisque ceux-ci sont dénués de fondement, une même conclusion s'impose pour ce troisième moyen. Le manquement de l'organisation à son devoir de sollicitude n'est en particulier aucunement établi.

14. Les moyens du requérant portant sur le harcèlement allégué étant dénués de fondement, les demandes de réparation des préjudices qu'il aurait subis ne peuvent qu'être également écartées.

15. Il résulte de ce qui précède que les conclusions du requérant doivent être intégralement rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 6 mai 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ