

QUATRE-VINGT-ONZIÈME SESSION

Affaire Annabi (n° 2)

Jugement n° 2067

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. Kamal Annabi le 9 juin 2000 et régularisée le 29 août, la réponse de l'OIT du 8 décembre 2000, la réplique du requérant en date du 7 février 2001 et la duplique de l'Organisation du 4 avril 2001;

Vu l'article II, paragraphe 1, 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. La carrière du requérant au sein du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, qu'il a rejoint en avril 1987, est retracée, sous A, dans le jugement 1481 rendu le 1^{er} février 1996 sur sa première requête. Jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2000, il occupait le poste de chef interprète, au grade P.5, au Service des relations officielles (RELOFF) du Département des relations, réunions et documentation (RELCONF). Dans le cadre de ses fonctions, il avait notamment la responsabilité du recrutement des interprètes temporaires.

L'une des premières tâches du requérant a consisté à établir la liste des interprètes auxquels le Bureau devait faire appel pour la Conférence internationale du Travail de 1988. Dans une minute du 18 avril 1988, adressée au directeur de RELCONF, supérieur hiérarchique en second du requérant, le trésorier et contrôleur des finances du Bureau (ci-après «le trésorier») critiqua la composition des équipes d'interprètes recrutés pour ladite conférence. Dans une minute du 20 juin 1988 adressée au chef du Service du développement du personnel, le directeur du Département du personnel de l'époque, qui fut nommé à la tête du service RELCONF en mars 1991, se joignit aux critiques émises par le trésorier. Le litige qui allait s'ensuivre, et qui est au cœur de la présente affaire, devait se cristalliser autour de deux interprètes locales de la cabine arabe, le requérant refusant de les recruter au motif qu'elles n'étaient pas suffisamment compétentes, et l'administration insistant pour qu'elles soient recrutées, notamment pour des considérations d'ordre budgétaire.

Au cours des années qui suivirent, les relations entre le requérant et les auteurs des deux minutes susmentionnées ne cessèrent de se détériorer, donnant lieu à divers incidents perçus par le requérant comme autant de «vexations» destinées à faire «pression» sur lui pour l'amener à recruter les deux interprètes en question, ce qui finalement lui fut imposé par écrit. Pour l'administration, toutes les décisions prises en matière de recrutement des interprètes étaient basées sur des raisons objectives correspondant aux seuls intérêts du Bureau.

Par une minute du 26 mars 1999, le requérant saisit le Directeur général d'une réclamation au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel. Il indiquait qu'il était victime de «harcèlement administratif» et demandait que les dispositions nécessaires soient prises pour que cessent immédiatement les pressions injustifiées et les attitudes vexatoires qu'il subissait de la part de sa hiérarchie, que lui soit adressée une lettre d'excuses, que la question d'un octroi d'échelons pour services méritoires soit réexaminée et qu'une décision soit prise concernant la reclassification de son poste. Par lettre du 22 avril, la directrice du personnel fit savoir au requérant que le Directeur général considérait que sa réclamation ne pouvait pas, en l'état, donner lieu à une décision de sa part. Aussi était-il invité, s'il le souhaitait, à la reformuler. Dans un courrier en date du 17 mai, le requérant informa la directrice qu'il considérait la lettre du 22 avril comme une notification du rejet de sa réclamation. Toutefois, répondant à l'invitation qui lui avait été faite, il adressa à la directrice une série de documents qu'elle devait transmettre au Directeur général afin qu'il réexamine sa réclamation. Par lettre du 7 juin 1999, le chef du Service de l'administration du personnel contesta l'analyse faite par le requérant et l'informa que le Bureau ferait procéder à une enquête. Après nouvel examen de sa réclamation, le Directeur général lui communiquerait une décision

définitive ou déciderait si une autre mesure d'instruction était nécessaire. Par lettre du 14 mars 2000, le directeur du Département du développement des ressources humaines notifia au requérant la décision définitive du Directeur général rejetant sa réclamation. Ce dernier considérait qu'il n'était «pas possible de conclure à un quelconque élément abusif dans la mesure où chaque décision prise par [la] hiérarchie [du requérant] sembl[ait] avoir été basée sur des raisons objectives correspondant aux seuls intérêts du Bureau». Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient, en premier lieu, que les décisions tendant à lui imposer le recrutement des deux interprètes au centre de l'affaire ne reposent sur aucun fondement.

Il explique qu'il les a toujours considérées comme n'étant pas suffisamment compétentes et que, d'une manière générale, son analyse est partagée par ses homologues au sein du système des Nations Unies.

Il conteste la validité des raisons avancées par l'Organisation pour lui imposer leur recrutement. D'une part, le trésorier a d'abord itérativement invoqué des arguments d'ordre budgétaire. Or, cette question n'a été avancée que pour le recrutement des deux interprètes en question et l'économie alléguée -- approximativement 50 000 dollars des Etats-Unis sur une période de cinq ans -- est dérisoire. D'autre part, c'est sans doute parce qu'il était parfaitement conscient de la faiblesse de l'argument tiré de considérations d'ordre budgétaire que le trésorier, dans la méconnaissance la plus parfaite des limites de ses attributions, en est venu à porter une appréciation sur les compétences des deux interprètes, laquelle a été ensuite «corroborée» par deux traducteurs. Or, le trésorier ne dispose d'aucune autorité pour porter un jugement crédible sur les compétences d'un interprète et l'évaluation faite par les deux traducteurs susmentionnés ne peut être tenue pour valable dès lors que le métier de traducteur nécessite des qualifications différentes de celui d'interprète.

Selon le requérant, il est manifeste que les décisions lui imposant le recrutement de deux interprètes nommément désignées étaient abusives et n'étaient en rien fondées sur des «raisons objectives correspondant aux seuls intérêts du Bureau», sauf à confondre l'intérêt du Bureau avec l'intérêt personnel du trésorier à plaire à deux interprètes, et avec celui de ses supérieurs hiérarchiques à plaire au trésorier.

Le requérant prétend, en deuxième lieu, que les décisions qui ont suivi son refus, sauf instructions écrites, de recruter les deux interprètes en question ne reposent sur aucun fondement. Selon lui, la chronologie des événements ne laisse aucun doute. Tant qu'il bénéficiait du soutien de ses supérieurs hiérarchiques, il n'a pas eu à subir de mesures de rétorsion pour son refus de céder aux pressions officieuses du trésorier. La situation a partiellement changé lorsqu'en mars 1991 l'ancien directeur du Département du personnel est devenu le supérieur en second du requérant, quoique ce dernier ait été protégé, autant que faire se pouvait, par son supérieur hiérarchique immédiat. Cela n'a toutefois pas empêché l'administration de tenter de se débarrasser du requérant en proposant la suppression de son poste en 1992 et en lui offrant un contrat de seulement deux ans (et non un contrat sans limitation de durée) à partir du 1^{er} juillet 1993. La proposition de suppression de poste a été retirée à la demande expresse de la grande majorité des membres du Conseil d'administration. Quant au non-octroi d'un contrat sans limitation de durée, le requérant a dû saisir à ce sujet le Tribunal pour que ses droits soient reconnus (voir le jugement 1481). Avec la nomination d'une nouvelle chef de RELOFF en juillet 1995, le requérant dit avoir perdu son dernier allié, et la situation a alors radicalement changé : celle-ci, le directeur de RELCONF et le trésorier ont en effet été totalement libres de recourir à des mesures de rétorsion plus insidieuses : absence de rapports d'évaluation, reproches infondés, négation de son autorité, traitement cavalier de leur part, traitement discriminatoire se traduisant par le non-octroi d'échelons pour services méritoires et propos désobligeants tenus par un haut fonctionnaire. Le requérant estime, enfin, qu'un tort inutile et excessif lui a été infligé en le contraignant à travailler avec une des deux interprètes en question, qui -- dans une lettre adressée le 22 janvier 1999 à la directrice du personnel -- avait gravement porté atteinte à sa dignité et à sa réputation. En conclusion, le requérant estime avoir chèrement payé ses qualités «d'homme à principes».

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'en tirer toutes les conséquences de droit. Il réclame également des dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT conteste l'analyse que fait le requérant des décisions de l'administration.

D'après elle, la présente requête consiste en «un long récit de divergences de vues sur le plan opérationnel» et «il n'entre pas dans les fonctions du Tribunal de s'intéresser à des problèmes de relations de travail en tant que tels».

Elle soutient que, même en supposant que la démonstration de l'intéressé soit corroborée par les faits, on ne saurait

en conclure que celui-ci a fait l'objet d'un traitement injustifié ou de harcèlement.

La défenderesse explique que les décisions menant au recrutement des interprètes relèvent, d'une part, du pouvoir d'organisation du service appartenant au Directeur général et, d'autre part, du principe hiérarchique qui prévaut dans les organisations internationales et en vertu duquel les supérieurs hiérarchiques ont le droit et le devoir de donner à leurs subordonnés des instructions auxquelles ceux-ci ont l'obligation d'obéir.

La défenderesse soutient que si elle a imposé certains contrôles, notamment financier, du travail du requérant elle l'a fait pour des raisons objectives dans l'exercice de son droit et de son devoir de contrôle de la dépense des fonds qui lui sont confiés. Elle précise que, conformément à l'article 1.50, alinéa a), des Règles de gestion financière, il appartient au trésorier d'«assurer un contrôle financier intérieur efficace, une saine gestion des fonds et l'observation de l'économie».

Elle fait valoir que, depuis l'adoption, en 1989, de «procédures de recrutement des interprètes pour les réunions du BIT», le recrutement est notamment devenu une responsabilité partagée entre le Service des relations officielles, auquel le requérant était rattaché, le Département du personnel et celui des finances. L'application de ces nouvelles règles semble avoir été ressentie par le requérant comme une limitation intolérable de ses pouvoirs de chef interprète. Or, l'administration avait plusieurs raisons tout à fait légitimes de limiter les pouvoirs du requérant en associant plus étroitement le Département du personnel et celui des finances au recrutement des interprètes afin que l'on tienne compte à la fois des aspects financiers et des règles d'équité envers ceux qui avaient déjà travaillé pour l'Organisation.

A titre subsidiaire, l'OIT explique que les principes pertinents en l'espèce sont, d'une part, celui selon lequel le recrutement local doit être la règle et le recrutement non local l'exception et, d'autre part, celui voulant que la priorité soit donnée à l'engagement d'interprètes ayant déjà travaillé auparavant pour l'Organisation. Or, il est évident que les deux interprètes en question satisfaisaient à ces deux conditions. Tout en faisant remarquer que le requérant n'a aucune compétence pour juger de l'importance relative d'une économie de 50 000 dollars, elle s'étonne que le gestionnaire qu'il est puisse qualifier une telle économie de dérisoire et rappelle qu'elle a souffert pendant la période concernée de plusieurs crises financières. Enfin, elle fait valoir qu'elle a fait évaluer les compétences des deux interprètes en question par deux linguistes indépendants et que ces derniers ont constaté dans leur rapport conjoint que l'interprétation était généralement d'un bon niveau.

L'OIT nie avoir cherché à «se débarrasser» du requérant lorsqu'elle a, en 1992, proposé de supprimer son poste. L'accusation de parti pris à son encontre est contredite par le fait que son poste n'était pas le seul concerné par les propositions de suppression faites par son chef de service. Pour ce qui est du refus de l'administration, à la même époque, de lui offrir un contrat sans limitation de durée, cette question, tout en étant liée à la première, mettait en cause une décision du Département du personnel, et non de sa hiérarchie, et a été définitivement réglée par le Tribunal. En ce qui concerne l'absence de rapport d'évaluation depuis 1995, il s'agissait en effet d'une situation irrégulière qui a entre-temps été redressée puisqu'un rapport portant sur la période allant du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1998 a été établi le 6 septembre 2000. Enfin, le requérant ne peut avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire dans l'octroi d'échelons pour services méritoires : il ressort clairement de l'article 6.5 du Statut du personnel que les fonctionnaires n'ont pas un droit à l'obtention de tels échelons.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste que le Tribunal ne soit pas compétent pour se prononcer sur des problèmes de relations de travail en tant que tels, celui-ci ayant précisément fait la preuve du contraire dans son jugement 1609 (affaires Abreu de Oliveira Souza n^{os} 1 et 2 et consorts).

Le requérant maintient que les raisons invoquées par la défenderesse ne sauraient justifier le recrutement des deux interprètes en question. Ainsi, il précise qu'il n'a jamais songé à contester la décision d'associer plus étroitement les départements du personnel et des finances en matière de recrutement des interprètes, de même qu'il n'a, à aucun moment, contesté la validité, dans son principe, du souci légitime de faire des économies, qui est exacerbé en période de crise. Il prend acte toutefois de ce que l'Organisation ne conteste pas le caractère «infime» de l'économie alléguée au regard des sommes engagées pour les services d'interprétation. Il relève que, s'agissant de la compétence des deux interprètes, l'OIT ne dit mot sur les principaux points de l'argumentation contenue dans la requête. Il estime que, compte tenu de ses silences et de ses concessions, les rares «explications» de la défenderesse perdent largement de leur crédibilité.

A propos des «vexations» dont il a été l'objet, le requérant estime qu'il s'est placé *mutatis mutandis* dans le même

esprit que celui du Tribunal lorsqu'il a évoqué, dans son jugement 986 (affaires Ayoub n° 2 et consorts), des «modifications légères mais successives». En l'espèce, les vexations en question, prises individuellement, ne sont pas d'une importance décisive mais, ajoutées les unes aux autres, elles composent un ensemble de nature à éprouver les nerfs du requérant, qui s'inscrit dans une stratégie globale de harcèlement.

E. Dans sa duplique, l'OIT se déclare convaincue que l'affaire s'explique par les relations difficiles qu'entretenait le requérant avec sa hiérarchie et qui ont entraîné des désagréments qui, bien que regrettables, devaient, selon la jurisprudence du Tribunal, être acceptés sans compensation par le requérant.

Quant à la question de savoir s'il appartient au Tribunal de s'intéresser aux problèmes de relations de travail, l'OIT soutient que celui-ci s'y refuse par principe. Elle rappelle que, quand bien même le recrutement des deux interprètes n'aurait pas été dans l'intérêt de l'Organisation, cette circonstance n'était, en tout état de cause, pas susceptible de porter atteinte aux droits du requérant. Enfin, en ce qui concerne leur compétence, elle souligne que le requérant n'a pas qualité pour mettre en cause l'aptitude des personnes ayant pris la décision de les recruter.

CONSIDÈRE :

1. Les faits de la cause ont été exposés au point A ci-dessus.

Il y a simplement lieu de retenir que le requérant, qui a pris sa retraite en décembre 2000, avait été nommé en 1987 au poste de chef interprète de grade P.5 au sein de ce qui était à l'époque le Département des relations et réunions du Bureau international du Travail (BIT). A ce titre, il avait notamment la responsabilité du recrutement des interprètes auxquels le BIT fait appel lors de ses réunions.

2. S'estimant victime de ce qu'il qualifiait de «harcèlement administratif» de la part de certains de ses supérieurs hiérarchiques qui lui auraient ainsi fait payer son refus de céder, sauf instructions écrites, aux pressions tendant à le forcer à recruter deux interprètes qu'il jugeait incompetentes, le requérant saisit par une minute du 26 mars 1999 le Directeur général du BIT d'une réclamation au sens de l'article 13.2 du Statut du personnel, et demanda que les dispositions nécessaires soient prises pour : a) que cessent immédiatement les pressions injustifiées et les attitudes vexatoires qu'il subissait de la part de ses supérieurs hiérarchiques; b) que lui soit adressée une lettre d'excuses; c) que la question de l'octroi d'échelons pour services méritoires soit réexaminée; et d) qu'une décision soit prise concernant la reclassification de son poste.

3. Par lettre du 22 avril, la directrice du Département du personnel notifia au requérant la position du Directeur général sur sa réclamation. A titre principal, il était indiqué à l'intéressé que le Directeur général ne pouvait se prononcer sur l'essentiel de sa réclamation au motif que, telle qu'elle était formulée, l'allégation de harcèlement était articulée de manière trop générale, ne reposait sur aucun élément concret et n'était accompagnée d'aucun élément de preuve.

Il était par ailleurs informé que l'octroi d'échelons pour services méritoires ne constituait pas un droit pour les fonctionnaires et que, s'agissant des lenteurs de la reclassification de son poste, celles-ci tenaient au fait qu'il avait introduit un appel «qui n'a[vait] pas encore abouti».

En définitive, il était porté à sa connaissance que le Directeur général considérait que sa réclamation ne pouvait, en l'état, donner lieu à une décision de sa part et qu'il l'engageait, s'il souhaitait la reformuler, à tenir compte des observations qui lui étaient adressées.

Le 17 mai, le requérant communiqua au Directeur général, par l'entremise de la directrice du personnel, plus de cent trente documents sur lesquels s'appuyait sa réclamation. Le 21 mai 1999, il produisit de nouveaux documents étant donné que, selon lui, sa réclamation ne semblait nullement calmer l'ardeur des fonctionnaires mis en cause, qui continuaient de le harceler.

Après un nouvel examen de la réclamation, complétée par les documents produits et les observations du requérant ainsi que les commentaires des fonctionnaires mis en cause, le Directeur général décida de rejeter la réclamation du 26 mars 1999. Le directeur du Département du développement des ressources humaines notifia cette décision définitive au requérant par lettre du 14 mars 2000. Il l'informait aussi que, concernant l'allégation de harcèlement,

le Directeur général estimait qu'il n'était pas possible de conclure à un quelconque élément abusif dans la mesure où chaque décision prise par les supérieurs hiérarchiques du requérant semblait avoir été basée sur des raisons objectives correspondant aux seuls intérêts du Bureau. Mais il ajoutait que le Directeur général «regrett[ait] profondément qu'un tel climat de travail ait pu s'instaurer et se prolonger sans que l'assistance nécessaire pour assainir cette situation ait été fournie». Telle est la décision attaquée.

4. Le requérant demande au Tribunal de céans d'ordonner l'annulation de cette dernière décision et d'en tirer toutes les conséquences de droit. Il réclame également des dépens.

Dans sa requête, il indique avoir subi des pressions, d'abord officieuses puis officielles, de la part du trésorier aux fins de recruter deux interprètes locales mais, jugeant que celles-ci n'étaient pas suffisamment compétentes, il avait invariablement refusé de céder aux pressions. Cependant, le recrutement de ces deux personnes lui avait finalement été imposé sur instructions écrites du trésorier comme de ses supérieurs hiérarchiques. Il ajoute que l'administration du BIT ne s'est pas contentée de lui imposer le recrutement des deux interprètes, mais l'a également «puni» pour avoir refusé d'obtempérer aux demandes du trésorier en lui faisant subir de nombreux tracasseries et lui infligeant des vexations. Il invoque l'absence de fondement des décisions tendant à lui imposer le recrutement des deux interprètes et de celles faisant suite à son refus, sauf instructions écrites, de procéder à ce recrutement (notamment la proposition de suppression de son poste, le refus de lui offrir un contrat sans limitation de durée, la décision négative s'agissant de la reclassification de son poste, le non-établissement des rapports d'évaluation le concernant à compter du 1^{er} janvier 1995 et dont l'existence conditionne la possibilité de se voir octroyer des échelons supplémentaires pour services méritoires, ainsi que le tort inutile et excessif qui lui a été infligé en le contraignant à travailler avec une des deux interprètes en question, qui avait gravement porté atteinte à sa dignité et à sa réputation).

Enfin, il affirme que le traitement qui lui a été réservé par le trésorier comme par ses supérieurs hiérarchiques de l'époque, et qui, selon lui, va clairement à l'encontre des normes de conduite dans la fonction publique internationale, constitue un véritable «harcèlement administratif» et l'a épuisé physiquement et surtout moralement.

5. Le Tribunal rappelle que l'allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme avoir été victime de ce harcèlement. Dans le cas d'espèce il y a lieu de distinguer les faits datant de la période allant d'avril 1987 à mars 1991 et ceux postérieurs au mois de mars 1991.

6. S'agissant de la période allant d'avril 1987 à mars 1991, le requérant soutient que son refus de donner suite à des conseils officieux l'incitant à faire preuve de plus de «souplesse» lors du recrutement des interprètes a eu des conséquences sur ses conditions d'emploi, se traduisant par de graves accusations portées à son encontre par certains interprètes et des critiques de la part du trésorier et du directeur du personnel de l'époque, ce qui lui a valu d'avoir à s'expliquer sur la question du recrutement des interprètes locaux et a donné lieu à deux enquêtes internes à ce sujet.

Mais le requérant ayant lui-même reconnu avoir été soutenu par ses supérieurs hiérarchiques de l'époque et admis avoir été lavé de tout soupçon au terme desdites enquêtes, le Tribunal ne peut retenir le grief de harcèlement pour la période antérieure à mars 1991.

En effet, grâce aux explications qui lui avaient été demandées et aux enquêtes conduites selon la procédure normale, le requérant a eu la possibilité de se défendre et de démontrer que les accusations et les critiques formulées étaient sans fondement. Dès lors, on ne pouvait reprocher à l'administration un acharnement ou un parti pris quelconque à l'encontre du requérant.

7. Concernant la période postérieure à mars 1991, le requérant affirme que son refus de recruter les deux interprètes locales, sauf instructions écrites, malgré les nombreuses pressions du trésorier auxquelles il se devait de résister compte tenu des piètres prestations des deux personnes en question, a eu pour conséquence, d'une part, une tentative de se débarrasser de lui par la proposition de suppression de son poste et le non-octroi d'un contrat sans limitation de durée et, d'autre part, des «vexations» régulières comme le non-établissement de rapports d'évaluation, des reproches infondés, la négation de son autorité, des propos désobligeants tenus par un haut fonctionnaire, le traitement cavalier de la part de ses supérieurs hiérarchiques et un traitement discriminatoire se traduisant par le non-octroi d'échelons pour services méritoires.

8. Il y a lieu tout d'abord de préciser que les décisions de recrutement des deux interprètes en question, quelles

qu'en soient les raisons -- de nature budgétaire ou relatives à la compétence des intéressées -- ne sauraient à elles seules constituer des actes de «harcèlement administratif», même si elles étaient considérées sans fondement par le requérant. En effet, de telles décisions relèvent, comme l'a indiqué la défenderesse, du pouvoir d'organisation du service appartenant au Directeur général et du principe hiérarchique qui prévaut dans les organisations internationales et en vertu duquel les supérieurs hiérarchiques ont le droit et le devoir de donner à leurs subordonnés des instructions auxquelles ceux-ci ont l'obligation d'obéir, ces derniers disposant d'une possibilité de recours contre toute décision leur faisant grief.

Il reste donc à examiner ce que le requérant a présenté comme des décisions sans fondement faisant suite à son refus, sauf instructions écrites, de recruter les deux interprètes en question, aux fins de savoir si des mesures abusives ont été prises à son encontre.

9. Le requérant affirme que c'est pour se débarrasser de lui que la suppression de son poste a été proposée en 1992 et que le Directeur général avait décidé de ne lui offrir qu'un contrat de durée déterminée à partir du 1^{er} juillet 1993, contrairement à ce qui avait été convenu lors de son recrutement.

La défenderesse fait observer que la suppression de poste avait été proposée pour des raisons objectives, de nature budgétaire, et que le poste du requérant n'était pas le seul concerné. Cette proposition de suppression de poste a été retirée à la demande du Conseil d'administration du BIT.

S'agissant du contrat de durée déterminée, la défenderesse affirme que cette question mettait en cause une décision du Département du personnel, et non des supérieurs hiérarchiques du requérant, et a été définitivement réglée par le Tribunal dans son jugement 1481.

Le Tribunal ne peut relever, dans ce qui précède, des faits de harcèlement dans la mesure où le requérant, qui a été rétabli dans ses droits, ne fournit pas la preuve de l'existence d'un parti pris à son encontre.

10. Le requérant reproche à l'administration de n'avoir pas fait établir de rapport d'évaluation de son travail depuis 1995.

La défenderesse, tout en reconnaissant que cette situation était irrégulière, donne une explication qui ne saurait satisfaire le Tribunal. En effet, elle affirme que cette omission répondait au souci des supérieurs du requérant d'éviter une nouvelle confrontation dans une situation de relations de travail tendues, tout en espérant que ces relations s'amélioreraient et qu'un rapport plus favorable pourrait être établi.

Il était du devoir de la défenderesse de remédier à la situation de relations de travail tendues sans se dérober à son obligation de faire établir les rapports d'évaluation.

Cependant, le Tribunal ne retient pas ce non-établissement de rapports d'évaluation comme pouvant prouver un «harcèlement administratif», même si cette circonstance dénote un dysfonctionnement administratif, ainsi qu'il sera précisé au considérant 17 ci-après.

11. Le Tribunal estime que les reproches faits au requérant concernant le recrutement des interprètes, et que celui-ci trouve infondés, entrent dans le cadre de l'exercice normal de la supervision hiérarchique du travail d'un subordonné. Il y a lieu de remarquer à ce sujet que, depuis l'adoption des «procédures de recrutement des interprètes pour les réunions du BIT», le recrutement des interprètes relève d'une responsabilité partagée entre le Service des relations officielles, le Département du personnel et celui des finances.

12. Ce que le requérant présente comme des propos désobligeants tenus par un haut fonctionnaire du BIT est une déclaration de celui-ci selon laquelle le requérant gérait la question du recrutement des interprètes «de manière très arbitraire». L'auteur de cette déclaration, qui du reste n'était pas un supérieur hiérarchique du requérant et n'appartenait à aucun des services en cause dans cette affaire, ayant présenté des excuses et donné des explications, on ne saurait voir là un fait de nature à corroborer une allégation de «harcèlement administratif».

13. Le requérant soutient que l'un des interprètes du cadre du BIT placé sous son autorité a méconnu son autorité de chef interprète, sans que sa hiérarchie lui apporte son soutien dans cette situation.

Il résulte du dossier que ce que le requérant a considéré comme la négation de son autorité n'était qu'une série d'arbitrages opérés par ses supérieurs sans aucun parti pris et dans l'exercice normal de leurs responsabilités.

14. Le requérant fait observer que, dans le cadre de la procédure de recours interne, il a soumis diverses pièces qui témoignent selon lui du traitement cavalier qu'il a eu à subir de la part de sa hiérarchie. Il cite notamment une conversation téléphonique et une minute de la chef de RELOFF datée du 30 septembre 1999 employant un «ton professoral».

Le Tribunal estime que, même si le ton et les termes employés par les supérieurs du requérant peuvent parfois paraître déplacés, ce que ne sauraient justifier les explications de la défenderesse, il ne peut y voir des faits constitutifs de «harcèlement administratif», compte tenu de la situation qui prévalait dans le service et du ton et des termes que le requérant employait lui-même dans ses communications avec ses supérieurs hiérarchiques.

15. Le requérant affirme que, malgré l'excellence de ses services, il n'a pas obtenu d'échelon pour services méritoires contrairement à certains agents appartenant au même département que lui, alors que les notations respectives n'appelaient pas une telle différence de traitement.

Le requérant ne donne pas de preuves précises concernant le traitement discriminatoire et l'article 6.5 du Statut du personnel n'accorde pas aux fonctionnaires un droit à l'obtention automatique d'échelons pour services méritoires.

Le requérant ne peut donc se prévaloir du non-octroi d'échelons pour services méritoires pour conforter son allégation de «harcèlement administratif».

16. Il résulte de ce qui précède que même si la requête est recevable, contrairement aux affirmations de la défenderesse, car il n'est pas interdit de faire valoir un ensemble de faits qui s'échelonnent dans le temps pour justifier une allégation de harcèlement, l'allégation de «harcèlement administratif» ne peut en l'espèce être retenue.

17. En revanche, le Tribunal retient des divers éléments du dossier que la défenderesse a manqué à l'obligation, incombant à toute organisation internationale, de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif.

En effet, la défenderesse, qui était consciente du climat de travail malsain auquel le requérant était confronté dans le département qui l'employait, comme elle l'a reconnu dans la lettre du 14 mars 2000, a laissé se prolonger un tel climat «sans que l'assistance nécessaire pour assainir cette situation ait été fournie». Et, qui plus est, le BIT n'a pas tiré toutes les conséquences du fait qu'une interprète avait gravement porté atteinte à la dignité et à la réputation du requérant par des accusations sans fondement.

Enfin, l'absence de tout rapport d'évaluation du travail du requérant depuis 1995 démontre un mauvais fonctionnement de l'administration qui n'a pas pu être réparé par le fait qu'un rapport ait été établi le 6 septembre 2000, soit trois mois avant la date de son départ à la retraite. Le requérant ne chiffre pas le montant de la compensation financière qu'il sollicite. Le Tribunal estime que la réparation du préjudice moral qu'il a subi lui ouvre droit à une indemnité de 3 000 euros.

18. Obtenant partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens fixés à 20 000 francs français.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OIT versera au requérant la somme de 3 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
2. Elle lui paiera la somme de 20 000 francs français à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 mai 2001, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2001.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Seydou Ba

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 27 juillet 2001.