

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

## **110<sup>e</sup> session**

## **Jugement n° 2982**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. A. T. le 28 avril 2009 et régularisée le 5 août, la réponse de l'OIM du 12 octobre 2009, la réplique du requérant du 13 janvier 2010 et la duplique de l'Organisation du 17 février 2010;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant égyptien né en 1972, est entré au service de l'OIM en 2000. Le 1<sup>er</sup> novembre 2006, il fut nommé directeur de programme pour le projet dit «NTF» en Bosnie-Herzégovine, projet faisant appel à un fonds d'affectation spéciale de l'OTAN et mis en œuvre par l'OIM. L'intéressé, qui était affecté à Sarajevo, était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'un an. Bien que le poste ait été mis au concours au grade P.4, il fut nommé au grade P.3, son engagement étant subordonné à l'accomplissement d'une période de stage d'une année.

Le 13 septembre 2007, le requérant écrivit un courriel à la chef de la mission à Sarajevo pour faire valoir que ses contributions au projet

NTF étaient souvent ignorées et lui demander de préciser leurs responsabilités respectives dans la gestion du projet. La chef de mission lui répondit le 17 septembre en ces termes : «Faites-moi un résumé avant notre réunion de demain SVP.» En octobre, l'intéressé fut informé que son contrat serait prolongé de six mois, soit jusqu'au 30 avril 2008.

La chef de mission eut un entretien avec le requérant le 18 décembre 2007 pour examiner les progrès accomplis dans la mise en œuvre du projet NTF. Ayant noté le peu de progrès réalisés depuis leurs derniers entretiens, elle l'informa que leurs échanges seraient consignés dans une note pour le dossier. Selon cette note, la chef de mission avait fait savoir au requérant que l'on attendait de lui des améliorations notables et que c'était la dernière chance qui lui était donnée; elle lui assigna des tâches précises à accomplir dans un délai déterminé. Elle lui indiqua en outre qu'il n'avait pas la maturité nécessaire pour diriger le projet, faisant remarquer que ses collaborateurs ne recevaient pas d'instructions claires ni d'informations en retour et que le travail en retard s'accumulait.

Par un courriel daté du 7 février 2008, la chef de mission informa le requérant qu'elle avait discuté des progrès réalisés dans la mise en œuvre du projet avec le Directeur général et d'autres fonctionnaires et qu'ils avaient décidé de demander à un collègue, M. P., de rejoindre l'équipe de Sarajevo pour six mois, afin «de [l']aider dans la mise en œuvre du projet». Le 5 mars, le requérant fut informé verbalement par le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines que ce serait M<sup>me</sup> K. qui serait nommée, et non M. P. Le même jour, la chef de mission envoya à plusieurs personnes, dont le requérant, un courriel dans lequel elle indiquait que M<sup>me</sup> K. «remplacerait» le requérant en tant que directeur de programme à partir de la semaine suivante et que le Département de la gestion des ressources humaines cherchait une affectation appropriée pour ce dernier. Ayant compris lors de l'entretien du 5 mars que M<sup>me</sup> K. serait nommée pour l'aider et non pour le remplacer, l'intéressé demanda au directeur par intérim dudit département de confirmer que cette personne le remplacerait, ce que fit ce dernier le 10 mars en expliquant

que le Directeur général avait décidé de le remplacer dans l'intérêt bien compris du projet et de l'Organisation et que l'administration ferait néanmoins de son mieux pour lui trouver une affectation appropriée. Un échange de courriels s'ensuivit, dans lequel le requérant critiqua la façon dont la mission à Sarajevo était dirigée et demanda qu'on lui indique les raisons pour lesquelles il avait été décidé de le destituer de son poste. À la fin du mois d'avril, il lui fut notifié que son contrat, qui devait arriver à expiration le 30 avril, serait prolongé jusqu'au 30 juin.

Le 30 avril 2008, le requérant adressa une plainte formelle à la Commission paritaire d'appel et au directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, alléguant être victime de harcèlement de la part de la chef de mission. Il soutenait entre autres que la décision de prolonger son contrat de six mois plutôt que d'une année était illégale et constituait une mesure de représailles parce qu'il avait dénoncé le harcèlement et l'abus de pouvoir auxquels il avait été soumis.

Par lettre du 17 juin 2008, il fut notifié au requérant que son contrat, qui devait arriver à expiration le 30 juin, serait prolongé pour une période de trois mois correspondant au préavis réglementaire. Il était expressément indiqué que son contrat à Sarajevo pour le projet NTF ne serait pas renouvelé après le 30 septembre 2008 et que des efforts seraient faits pour lui trouver une autre affectation au sein de l'OIM. Le 25 juin, la chef de mission lui demanda de libérer son bureau d'ici à la fin du mois. Deux jours plus tard, le requérant répondit qu'à son avis il devait continuer de travailler sur le projet jusqu'à la fin de son contrat, faisant remarquer que, dans la lettre du 17 juin, il était simplement indiqué qu'il «n'a[vait] pas besoin» de se présenter au travail. Par courriel du 8 juillet 2008, le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines lui fit savoir que des mesures disciplinaires graves, qui pourraient aller jusqu'à son renvoi sans préavis, seraient prises s'il continuait de ne pas se conformer aux instructions que lui avait données la chef de mission de ne pas se présenter au travail.

Dans l'intervalle, le 27 juin 2008, le requérant avait adressé à cette dernière une demande de réexamen, avec copie au directeur par intérim

du département susmentionné, affirmant que l'administration n'avait pas répondu à sa plainte du 30 avril et réitérant ses allégations de harcèlement à son encontre. Il soutenait en outre que la décision du 17 juin 2008 de le destituer de son poste était entachée d'irrégularités de procédure et qu'elle n'était pas correctement motivée. Il demandait donc qu'on le réintègre à son poste de directeur de programme pour le projet NTF et que des mesures appropriées soient prises pour empêcher la poursuite du harcèlement dont il était l'objet, ou, à défaut, qu'on lui offre un autre poste correspondant à son expérience et à son ancienneté, c'est-à-dire au grade P.4, dans un lieu d'affectation «avec famille». Il demandait également que son contrat soit «renouvelé à titre rétroactif» pour une année. N'ayant reçu aucune réponse, le requérant saisit la Commission paritaire d'appel le 27 août 2008 pour contester la décision du 17 juin et le fait que l'administration n'ait pas répondu à sa plainte pour harcèlement du 30 avril 2008.

Dans son rapport du 10 décembre 2008, la Commission estima que cette plainte était dénuée de fondement. Elle considérait néanmoins que «toute l'affaire avait été mal gérée par l'administration, ce qui avait occasionné des tourments inutiles» au requérant. Par ailleurs, elle reconnaissait que l'administration était en droit de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé du fait de la qualité insuffisante de son travail. Toutefois, elle relevait entre autres choses que l'administration n'avait pas correctement géré le conflit entre la chef de mission et ce dernier et n'avait pas examiné ses arguments ayant trait à l'évaluation de son travail. En conséquence, elle recommandait notamment que l'administration évalue les compétences du requérant et l'aide ensuite activement à trouver un poste correspondant à son profil et à son expérience. En outre, une fois qu'un poste adapté aurait été identifié, le requérant devrait accomplir une période de stage pendant au moins la moitié de la durée initiale du nouveau contrat, sous la supervision accrue du Département de la gestion des ressources humaines, et une évaluation appropriée de son travail devrait être effectuée dans le cadre du système de perfectionnement du personnel.

Par une lettre du 27 janvier 2009, qui constitue la décision attaquée, le directeur du Département de la gestion des ressources

humaines informa l'intéressé que le Directeur général avait décidé d'approuver les recommandations de la Commission paritaire d'appel. Une copie du rapport rendu par celle-ci était jointe à cette lettre. Depuis qu'il a été décidé de ne pas renouveler son contrat de directeur de programme, le requérant a été employé à mi-temps par l'OIM au titre d'une série de contrats de courte durée de trois mois.

B. Le requérant décrit en détail l'attitude hostile et blessante de la chef de mission à son égard et soutient que ce comportement est constitutif de harcèlement au sens du bulletin général n° 1312 du 26 mars 2002. Il allègue, par exemple, que la chef de mission l'a invectivé en présence de collègues, qu'elle a formulé des critiques injustifiées sur son travail lors de réunions sans lui laisser la possibilité de répondre, qu'elle a donné des instructions contradictoires au personnel placé sous sa supervision et qu'elle a dénigré son travail dans des communications adressées au personnel du Siège. Il ajoute que la décision de renouveler son contrat pour une durée de six mois au lieu d'une année et celle de le destituer de son poste constituaient des mesures de représailles parce qu'il avait critiqué la mauvaise gestion de la mission. À son avis, il n'y avait aucune raison de s'écarter de la règle énoncée dans le bulletin général n° 2034 du 15 avril 2008, selon laquelle un fonctionnaire recruté sur la base d'un avis de vacance concernant un engagement d'une année doit se voir accorder un contrat de durée déterminée d'un an lors du renouvellement de son engagement, dans la mesure où les fonds étaient disponibles et où aucun rapport d'évaluation défavorable n'avait été établi à son sujet. Il dénonce également le fait que le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines n'ait pas réagi à la plainte formelle pour harcèlement qu'il a déposée le 30 avril 2008, faisant observer que, d'après le bulletin général n° 2017 du 22 août 2007, le directeur dudit département est tenu de donner suite à une telle plainte. Il affirme que ni l'Organisation ni la Commission paritaire d'appel n'ont effectué d'enquête en bonne et due forme avant de rejeter son allégation de harcèlement.

Selon le requérant, l'administration a commis un détournement de pouvoir en refusant de motiver les décisions de le destituer de son

poste de directeur de programme et de mettre fin à son contrat le 30 septembre 2008. À cet égard, il fait observer que ses relations de travail avec les donateurs étaient excellentes et qu'il est resté en poste moins longtemps qu'il est normalement d'usage dans ce lieu d'affectation. Il souligne qu'en décembre 2007 un représentant de la Division des situations d'urgence et d'après-crise en poste au Siège à Genève est venu à la mission à Sarajevo pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du projet NTF et a conclu qu'il n'y avait aucune défaillance de sa part dans la manière dont ce projet était dirigé. Dans son rapport, ce représentant a plutôt relevé des problèmes au niveau de la gestion générale de la mission à Sarajevo dont la chef de mission devait s'occuper. Le requérant ajoute que la décision de le destituer de son poste est à l'origine de celle de résilier son contrat le 30 septembre 2008 et que ces décisions sont entachées d'erreurs de droit dans la mesure où aucune des conditions énoncées dans l'article 9.2 du Statut du personnel pour justifier la résiliation d'un contrat n'était alors remplie.

Le requérant soutient qu'il s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière lors de l'examen de son recours interne dans la mesure où on ne lui a pas donné accès à certains documents soumis par l'administration à la Commission paritaire d'appel avant que les recommandations de cette dernière ne lui soient communiquées en janvier 2009. Il s'est ainsi vu refuser la possibilité de faire des observations sur ces documents, en particulier sur ceux qui contenaient des critiques à l'égard de son travail. De plus, la Commission a entendu la chef de mission sans qu'il en soit informé ni qu'on lui donne la possibilité de formuler des observations. Il souligne en revanche que l'Organisation a reçu une transcription de son audition par la Commission et a été invitée à faire part de ses remarques. S'appuyant sur la jurisprudence du Tribunal de céans, il estime en outre qu'il aurait dû être entendu et se voir accorder la possibilité de se défendre avant que la décision de le destituer de son poste et celle de mettre fin à son contrat ne soient prises.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée, le renouvellement à titre rétroactif de son contrat pour une durée d'un an

à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007 avec deux renouvellements ultérieurs d'un an, sa nomination à un poste de grade P.4 correspondant à son expérience et dans un lieu d'affectation «avec famille», ainsi que le versement de la différence entre le traitement qu'il a perçu et les cotisations de pension dont il a bénéficié et ceux auxquels il aurait pu prétendre s'il avait été employé à plein temps à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008. Il demande également au Tribunal de lui accorder des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que 20 000 francs suisses à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIM soutient qu'en ce qu'elle a trait à la question du harcèlement la requête est irrecevable dans la mesure où la Commission paritaire d'appel a mené une enquête sur cette allégation et formulé une recommandation. Elle fait observer que le bulletin général n° 1312 auquel le requérant fait référence a été remplacé par le bulletin général n° 2017 du 22 août 2007, selon lequel la Commission paritaire d'appel est l'instance à saisir «en dernier recours» en cas de plainte formelle pour harcèlement. La défenderesse soutient également que, pour ce qui est du non-renouvellement de son contrat au-delà du 30 septembre 2008, le requérant n'a pas d'intérêt pour agir étant donné qu'il s'est vu offrir, et a accepté, une série de contrats couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2008 au 30 septembre 2009. Elle ajoute que, le 25 septembre 2009, l'administration lui a offert un autre contrat pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2009, mais qu'il n'avait ni accepté ni rejeté cette offre au moment où elle a soumis sa réponse au Tribunal. Dans l'hypothèse où ce dernier jugerait la requête recevable, l'Organisation fait valoir que les griefs du requérant relatifs à la décision d'octobre 2007 de renouveler son contrat pour six mois et à celle de mars 2008 de le destituer de son poste devraient être considérés comme irrecevables dans la mesure où ils ne sont pas invoqués à l'appui de sa plainte pour harcèlement étant donné que, s'agissant de ces décisions, l'intéressé n'a pas épuisé les moyens de recours interne. L'Organisation soutient par ailleurs que les conclusions du requérant tendant à ce qu'il se voie octroyer un contrat d'un an à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2009, à ce qu'il soit nommé à un poste de grade P.4 dans un lieu d'affectation «avec famille» et à ce que lui soit

versée la différence entre le traitement qu'il a perçu et les cotisations de pension dont il a bénéficié et ceux auxquels il aurait pu prétendre s'il avait été employé à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008 n'ont pas été soumises lors de la procédure de recours interne et sont donc irrecevables.

Sur le fond, l'Organisation fait valoir que la décision de destituer le requérant de son poste de directeur de programme a été prise en raison de la qualité insuffisante de son travail et par conséquent elle n'a en aucun cas constitué une mesure disciplinaire déguisée. Elle nie avoir commis un détournement de pouvoir et répète que la décision de destituer le requérant de son poste ainsi que celle ultérieure de ne pas renouveler son contrat après le 30 septembre 2008 ont été prises en tenant compte de l'intérêt bien compris de l'Organisation et du travail peu satisfaisant de l'intéressé. La défenderesse explique que la décision de renouveler ou non un contrat est de nature discrétionnaire et qu'elle n'est nullement tenue de renouveler un contrat pour une durée identique à celle du contrat initial. Le bulletin général n° 2034 du 15 avril 2008 n'interdit pas à l'Organisation de réduire la durée d'un contrat lors de son renouvellement si le fonctionnaire concerné ne fournit pas un travail satisfaisant. Elle ajoute que ce bulletin est entré en vigueur après que le contrat du requérant a été renouvelé pour une période de six mois seulement. De plus, la disposition qui est citée par ce dernier concerne les demandes de modification de la durée des contrats accordés lors d'une première nomination et non lors d'un renouvellement. Elle précise que, si l'intéressé s'est vu offrir une prolongation de six mois plutôt que d'un an, c'est parce qu'il existait des doutes sur la qualité de son travail. La chef de mission, en tant que supérieure hiérarchique du requérant, était la seule personne habilitée à évaluer son travail et l'intéressé a été informé de ses lacunes dès janvier 2007. L'OIM souligne que, contrairement à ce que soutient le requérant, son contrat n'a pas été résilié le 30 septembre 2008; il n'a simplement pas été renouvelé lorsqu'il est arrivé à expiration.

La défenderesse fait valoir que l'intéressé n'a pas apporté la preuve qu'il a fait l'objet d'un harcèlement ou de mesures de représailles et répète que la décision de ne renouveler son contrat que

pour une période de six mois a été prise uniquement en raison du caractère insatisfaisant de son travail et de son incapacité à collaborer avec la chef de mission. Elle souligne que l'enquête menée par la Commission paritaire d'appel a fait apparaître qu'il n'y a pas eu harcèlement.

L'OIM nie qu'il ait été porté atteinte au droit du requérant d'être entendu. D'après elle, le fait qu'il n'ait pas reçu certains des documents communiqués par la chef de mission à la Commission paritaire d'appel à la demande de cette dernière est dénué de pertinence puisque la décision attaquée aurait, selon toute vraisemblance, été la même s'il les avait obtenus. Il a de toute façon été «remédié» à cette situation puisque les documents en cause ont été joints au rapport de la Commission, ce qui signifie que l'intéressé a eu la possibilité de formuler ses observations à leur sujet dans le cadre de la présente procédure devant le Tribunal. La défenderesse ajoute que l'annexe D au Règlement du personnel qui régit, entre autres, la procédure devant la Commission paritaire d'appel permet à celle-ci de faire comparaître des témoins et ne prévoit pas qu'un appelant a le droit de formuler des observations sur les déclarations que ces derniers ont faites verbalement ou par écrit. Selon elle, l'enquête menée par la Commission a «remédié au grief du requérant» en ce qui concerne l'absence de réponse à sa plainte formelle pour harcèlement.

Elle estime qu'il ne serait pas approprié de nommer le requérant à un poste P.4 étant donné qu'il occupait un poste P.3 et que des services satisfaisants sont une condition préalable à toute promotion.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que sa requête est recevable puisque la décision attaquée était une décision définitive concernant à la fois sa plainte pour harcèlement et sa demande de renouvellement de contrat pour un an à temps plein. Il ajoute que la décision de renouveler son contrat pour une durée de six mois au lieu d'un an et la décision ultérieure de le destituer de son poste de directeur de programme sont des exemples de harcèlement et qu'elles ont été contestées dans sa plainte formelle du 30 avril 2008. S'agissant de la réparation sollicitée, il explique qu'il a simplement actualisé ses

conclusions initiales pour tenir compte du temps écoulé depuis lors et du fait que le projet NTF a pris fin, ce qui rend sa réintégration impossible.

Il fait observer que sa plainte formelle pour harcèlement a été adressée au directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, ainsi qu'il est prévu dans le bulletin général n°2017, et il conteste l'affirmation de l'OIM selon laquelle la Commission paritaire d'appel a mené une enquête approfondie sur la question. Il maintient que son travail lui a valu des éloges, aussi bien sur le plan interne que sur le plan externe, et il nie avoir été informé du caractère insatisfaisant de son travail avant de recevoir la note pour le dossier établie à la suite de l'entretien du 18 décembre 2007. Il ajoute que la chef de mission n'a pas évalué son travail dans le cadre du système de perfectionnement du personnel alors que l'application de ce système est obligatoire depuis le 9 août 2006.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle réaffirme en particulier que la Commission paritaire d'appel a mené une enquête sur les allégations de harcèlement. Elle indique que, même si l'application du système de perfectionnement du personnel est obligatoire depuis août 2006, celui-ci n'a été mis en œuvre qu'en juillet 2007, et encore progressivement. Elle ajoute que le rapport du représentant de la Division des situations d'urgence et d'après-crise, auquel le requérant se réfère pour étayer son point de vue selon lequel son travail était satisfaisant, n'était qu'un projet de rapport que l'administration n'a jamais approuvé.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui est entré au service de l'OIM en 2000, a été nommé au poste de directeur de programme pour le projet dit «NTF» à Sarajevo (Bosnie-Herzégovine) le 1<sup>er</sup> novembre 2006. Bien que le poste ait été mis au concours au grade P.4, l'intéressé fut nommé au grade P.3 au titre d'un contrat de durée déterminée d'un an qui correspondait à une période de stage. Son contrat fut prolongé de six

mois, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 30 avril 2008. Il ne contesta pas à l'époque cette décision de ne prolonger son contrat que de six mois.

2. Au début du mois de mars 2008, il fut informé, au cours d'une conférence téléphonique avec sa chef de mission et le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines à Genève, qu'il allait être remplacé en tant que directeur de programme. Dans un courriel qu'il adressa au directeur par intérim dudit département le 10 mars 2008, il demanda s'il allait réellement être remplacé et fit allusion à la gestion selon lui défailante de la chef de mission. Le directeur par intérim lui répondit le jour même, confirmant qu'il allait être remplacé et lui demandant de bien vouloir coopérer. Le seul motif qu'il communiqua alors à l'intéressé pour justifier la décision de le remplacer au poste de directeur de programme était que cette décision «était dans l'intérêt bien compris du projet et de l'Organisation». Il ajoutait que, «le moment venu, [ils] fer[aient] de [leur] mieux pour [lui] trouver une affectation appropriée». Le 12 mars, le requérant demanda au directeur par intérim de lui fournir «des éclaircissements sur la décision de l'administration». Celui-ci lui répondit le 13 mars, mais sans donner d'éclaircissements. Le 14 mars, le requérant réclama une «explication détaillée». La nouvelle directrice de programme arriva à la mi-mars. N'ayant plus de nouvelles du directeur par intérim, le requérant lui adressa un nouveau courriel le 20 mars 2008, avec copie au médiateur, disant qu'il souhaiterait qu'on lui donne une explication sur ce qui le préoccupait. Il demandait comment la nouvelle directrice de programme avait été nommée, étant donné qu'il n'y avait pas eu d'avis de vacance de poste, et pourquoi son contrat n'avait été prolongé que de six mois.

3. Par courriel du 27 mars 2008, le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines fit savoir au requérant qu'il était disposé à s'entretenir avec lui, mais ce dernier lui répondit peu après qu'il y avait eu des malentendus lors d'autres entretiens et qu'il préférait communiquer par écrit. En réponse, le directeur par intérim l'informa le 4 avril que la nouvelle directrice de programme avait été nommée «après un processus de sélection et une

vérification des références» et que la publication d'un avis de vacance de poste n'avait pas été nécessaire. Il ajoutait que, sous peu, il prendrait contact avec lui pour discuter de sa prochaine affectation. Toutefois, il ne lui fournit aucune autre explication sur la décision de le destituer de son poste de directeur de programme.

4. D'autres courriels furent échangés entre le requérant et le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines au début du mois d'avril 2008, mais aucun autre motif ne fut communiqué à l'intéressé pour expliquer son remplacement au poste de directeur de programme. Rien ne semble avoir été fait pour lui trouver une autre affectation. Le 29 avril, il fut informé que son contrat serait renouvelé pour deux mois jusqu'au 30 juin 2008. Il adressa le 30 avril 2008 à la Commission paritaire d'appel et au directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines une plainte formelle pour harcèlement contre la chef de mission. Il soulevait entre autres la question du rôle joué par cette dernière dans la recommandation de prolonger son contrat pour six mois seulement et dans la décision de le remplacer au poste de directeur de programme. Le dépôt de cette plainte devant la Commission était prématuré car le requérant n'avait pas soumis préalablement une demande de réexamen. Toutefois, le bulletin général n° 2017 permet d'adresser une plainte au directeur du Département de la gestion des ressources humaines qui doit alors décider de la réponse la plus appropriée. Le directeur par intérim de ce département n'a ni à l'époque ni à aucun moment par la suite pris contact avec l'intéressé au sujet de sa plainte pour harcèlement.

5. Par lettre du 17 juin 2008, le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant de ce qui suit :

«votre contrat (qui vient à expiration le 30 juin 2008) est prolongé de trois mois, soit jusqu'au 30 septembre 2008, pour couvrir la période de préavis réglementaire de trois mois, après quoi il ne sera pas renouvelé au lieu d'affectation actuel et pour le projet financé par l'OTAN. Cette mesure est prise dans l'intérêt de la bonne marche du projet et du bon fonctionnement général de la mission de l'OIM à Sarajevo.»

Il indiquait également à l'intéressé que des efforts seraient faits pour lui trouver une autre affectation mais que, si cela n'était pas possible, la procédure de cessation de service serait engagée. Il concluait ainsi :

«Dans l'intervalle, vous n'avez pas besoin de vous rendre au bureau de l'OIM à Sarajevo ni de vous présenter au travail.»

De fait, le requérant continua de se présenter au travail. Le 25 juin 2008, la chef de mission lui donna pour instruction «de libérer [son] poste de travail et [son] bureau d'ici à la fin du mois». Le requérant lui fit savoir, avec copie au directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines, qu'il continuerait de travailler car on lui avait simplement dit qu'il n'avait pas besoin de se présenter au travail et qu'il lui semblait que les fonds seraient mieux utilisés s'il travaillait pendant le reste de son contrat. Le 8 juillet, le directeur par intérim l'informa que des mesures disciplinaires sévères pourraient être prises s'il continuait de se présenter au travail et, apparemment, il cessa ensuite de travailler. À la fin du mois de septembre 2008, il se vit offrir et accepta un engagement à mi-temps pour trois mois à Sarajevo. Le contrat qui lui fut alors octroyé fut renouvelé à plusieurs reprises pour des périodes de trois mois. On ne sait pas vraiment si l'intéressé continue à travailler pour l'OIM.

6. Le requérant soumit une demande de réexamen à la chef de mission le 27 juin 2008 et saisit la Commission paritaire d'appel le 27 août. Il déclarait que son recours était dirigé «contre le fait que l'administration n'avait pas donné suite à [sa] plainte pour harcèlement [...] et contre la décision du 17 juin 2008 de ne pas renouveler [son] contrat après le 30 septembre». Il y aura lieu un peu plus loin de s'arrêter sur la procédure engagée devant la Commission paritaire d'appel. Pour le moment, il suffira de noter que celle-ci a rejeté la plainte pour harcèlement de l'intéressé et qu'elle a formulé quelques recommandations générales au sujet des procédures en vigueur à l'OIM, ainsi que quelques recommandations spécifiques le concernant. Ces recommandations spécifiques étaient qu'«une évaluation de [ses] compétences» devrait être effectuée et qu'en fonction de cette évaluation il faudrait l'aider activement à trouver un poste approprié. La Commission recommandait également que la période pendant

laquelle il pourrait poser sa candidature à des postes vacants en tant que candidat interne soit portée de six mois à un an et que, lorsqu'un poste approprié serait trouvé, il accomplisse une période de stage et voie son travail évalué dans le cadre du système de perfectionnement du personnel. Le requérant fut informé le 27 janvier 2009 que le Directeur général avait approuvé les recommandations de la Commission paritaire d'appel. Telle est la décision attaquée dans la requête aux termes de laquelle l'intéressé demande le renouvellement à titre rétroactif de son contrat pour une période de douze mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007 avec des renouvellements annuels ultérieurs, sa nomination à un poste de grade P.4 dans un lieu d'affectation «avec famille», le versement de la différence entre le traitement qu'il a perçu et les cotisations de pension dont il a bénéficié et ceux auxquels il aurait pu prétendre s'il avait été employé à plein temps à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens.

7. Il y a lieu d'examiner d'abord la demande de renouvellement à titre rétroactif du contrat à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007. Cette demande repose sur l'argument selon lequel le contrat de l'intéressé aurait dû être renouvelé pour une période de douze mois et non pas de six. Toutefois, la décision de renouvellement n'a pas été remise en cause avant le mois de mars 2008, soit bien après que le délai pendant lequel elle aurait pu être contestée ne fut écoulé. Cette décision doit ainsi être maintenue bien qu'elle soit invoquée à l'appui de la plainte pour harcèlement déposée par le requérant et puisse être examinée dans ce contexte. Rien ne justifie donc d'accorder à ce dernier le renouvellement à titre rétroactif demandé.

8. Bien que le requérant ait contesté la décision du 17 juin 2008 dans les délais, l'OIM soutient que les griefs qu'il formule au sujet de cette décision ne sont pas recevables. Dans son recours interne, l'intéressé a qualifié cette décision de «décision [...] de ne pas renouveler son contrat d'engagement après le 30 septembre 2008». L'Organisation fait valoir que, puisqu'elle a finalement renouvelé le contrat du requérant, celui-ci n'a pas d'intérêt pour agir fondé sur un

«non-renouvellement» de son contrat. Il n'est pas certain que l'octroi d'un contrat à mi-temps pour une période de trois mois, dans la mesure où celui-ci ne constitue pas un nouveau contrat remplaçant un précédent contrat à plein temps, puisse être à proprement parler qualifié de «renouvellement d'un contrat à plein temps». Toutefois et quelle que soit la qualification juridique exacte de l'engagement ultérieur du requérant, la décision du 17 juin 2008 a fait grief à ce dernier, ce qui lui confère un intérêt pour agir.

9. Le seul motif invoqué par l'OIM pour justifier la décision du 17 juin 2008 est que le travail du requérant n'était pas satisfaisant et qu'il ne parvenait pas à établir de bonnes relations de travail avec la chef de mission. L'Organisation soutient que l'intéressé a été averti en janvier et juillet 2007 de ses lacunes en matière de rédaction de rapports d'activité et met en avant les observations que la chef de mission a formulées au sujet des rapports qu'il a établis au cours des mois en question. Elle évoque également un entretien qui a eu lieu entre le requérant et la chef de mission le 18 décembre 2007, au cours duquel celle-ci a critiqué certains aspects du travail de l'intéressé, lui a indiqué une liste des tâches à accomplir avant le 2 janvier 2008 et l'a informé que c'était sa «dernière chance de montrer ce qu'il était capable de faire en tant que [directeur de programme]». Ces éléments font certes apparaître que la chef de mission n'était pas satisfaite du travail de l'intéressé, mais il est difficile d'accepter que c'était là le véritable motif de la décision du 17 juin 2008. On reviendra sur cette question ultérieurement.

10. Il faut se rappeler que le requérant fut initialement nommé directeur de programme pour une période de stage d'une année. Son contrat fut renouvelé avec effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007, même si ce n'était que pour six mois, mais sa période de stage ne fut pas prolongée. Il est de jurisprudence constante que «[l]es règles de la bonne foi veulent que l'Organisation ne mette pas fin à un contrat en raison de l'insuffisance professionnelle de son agent, sans avoir préalablement attiré son attention à ce sujet, pour lui permettre d'améliorer ses prestations» et qu'une organisation «ne peut fonder

une décision faisant grief à un fonctionnaire sur le fait que son travail n'est pas satisfaisant si elle n'a pas respecté les règles établies pour évaluer ce travail» (voir le jugement 2916, au considérant 4). Il est également bien établi qu'une organisation doit «dispenser à ses fonctionnaires, en particulier ceux qui se trouvent en période d'essai, des orientations, directives et conseils sur l'exercice de leurs tâches et [...] les avertir, en des termes précis, lorsqu'ils ne donnent pas satisfaction et risquent d'être licenciés» (voir le jugement 2732, au considérant 16). Les observations annexées aux rapports établis par le requérant en janvier et juillet 2007 ne constituent ni des orientations ni des avertissements. La période de stage de l'intéressé n'ayant pas été prolongée, celui-ci était fondé à croire, en l'absence de toute indication contraire, que le renouvellement de son contrat, ne serait-ce que pour six mois, signifiait que ses services étaient satisfaisants. Tout au moins en a-t-il été ainsi jusqu'à l'entretien du 18 décembre 2007.

11. Bien que la chef de mission ait alors fait savoir au requérant qu'elle n'était pas satisfaite de certains aspects de son travail et qu'elle l'ait averti que c'était sa dernière chance, il ressort de la note pour le dossier établie à la suite de cet entretien qu'aucune tentative réelle n'a été faite pour donner à l'intéressé des orientations ou lui indiquer comment améliorer son travail. De plus, il n'a pas eu la possibilité de poser des questions à la chef de mission ni de répondre à ses critiques, même s'il lui a été dit qu'il pourrait le faire ultérieurement. Plus important encore, à aucun moment on n'a cherché à évaluer son travail ni à lui fixer des objectifs professionnels conformément au système de perfectionnement du personnel dont l'application est, selon l'OIM, devenue «obligatoire» en août 2006 mais qui a seulement été «mis en œuvre par l'administration en juillet 2007». Quelles que soient les raisons de ce retard, le fait que le travail du requérant n'ait pas été évalué dans le cadre dudit système a pour conséquence inévitable que la décision du 17 juin 2008 était entachée d'un vice de fond.

12. Avant d'examiner la plainte pour harcèlement formulée par le requérant, il y a lieu de noter que la Commission paritaire d'appel n'a ni examiné ses allégations à cet égard ni motivé leur rejet pour

défaut de fondement. En outre, la procédure qu'elle a suivie était entachée d'une grave violation des garanties d'une procédure régulière. En effet, bien que l'intéressé ait comparu devant elle et ait exposé son cas, il ne s'est pas vu accorder la possibilité de répondre aux arguments avancés par l'administration. En particulier, il n'était pas présent lorsque la chef de mission a été interrogée et n'a pas reçu de transcription de ses déclarations. Il ne s'est pas davantage vu communiquer les documents fournis par l'administration. Dans ces conditions, il revient au Tribunal d'examiner lui-même les éléments de preuve et la plainte proprement dite.

13. S'agissant de la plainte pour harcèlement, deux points sont incontestés. Le premier est que le requérant et la chef de mission entretenaient de mauvaises relations de travail. Le second est que, selon les termes employés par l'intéressé, cette dernière gérait le projet «en sous-main». Il soutient que certains aspects de cette gestion «en sous-main» étaient constitutifs de harcèlement car, en agissant ainsi, la chef de mission l'humiliait en présence de collègues et intervenait dans la gestion du projet «dans son dos». Il ressort de la note pour le dossier établie à la suite de l'entretien du 18 décembre 2007 que, si la chef de mission a reconnu qu'elle gérait le projet en sous-main, elle a aussi précisé qu'elle le faisait parce qu'elle avait donné au requérant «trois mois pour remettre le programme sur les rails et que, comme [il] ne l'avait pas fait, [elle] était intervenue». La Commission paritaire d'appel a estimé que «c'est parce que les doutes qu'elle avait quant à la capacité du [requérant] à gérer correctement et à mener à bien le projet se sont avérés fondés, que la [chef de mission] est intervenue de plus en plus». Toutefois et comme on l'a déjà indiqué, la chef de mission avait le devoir de fournir des orientations à l'intéressé, particulièrement pendant sa période de stage; or rien ne prouve qu'elle l'ait fait. Cela dit, ce dernier n'a apporté aucun élément concret attestant que la chef de mission l'a humilié ou encore qu'elle s'est immiscée dans la gestion du projet «dans son dos». Cette partie de sa plainte doit donc être rejetée.

14. Il est manifeste que les difficultés entre le requérant et la chef de mission se sont aggravées après le 13 septembre 2007, date à laquelle l'intéressé lui a adressé un courriel énumérant quelques exemples des cas où, selon lui, elle ne l'avait ni conseillé ni consulté sur certains aspects du projet et faisant état de certaines des difficultés qu'il avait constatées en raison de «la double structure de communication et de gestion». Il demandait des éclaircissements sur leurs «fonctions et responsabilités respectives (et celles du personnel d'appui)» de façon à ce qu'ils puissent «coordonner leurs efforts». La réponse que la chef de mission lui adressa le 17 septembre était la suivante :

«Faites-moi un résumé avant notre réunion de demain SVP.»

Le requérant soutient, et cela n'est pas contesté, qu'il a alors demandé des orientations et des conseils à la Division des situations d'urgence et d'après-crise au Siège, à Genève. Qu'il ait formulé une telle demande et que la chef de mission en ait eu connaissance semble confirmé par le fait que, lors de l'entretien du 18 décembre 2007, cette dernière a déclaré qu'il «était allé se plaindre à Genève [...], mais [qu'elle] avait auparavant appelé pour demander son transfert». Quoiqu'il en soit, en octobre 2007, la chef de mission avait recommandé une prolongation de six mois du contrat de l'intéressé et, à peu près à la même époque, elle avait eu un entretien avec la personne qui devait par la suite le remplacer au poste de directeur de programme. Dans un courriel du 26 octobre 2007 adressé au directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines et au directeur du Département de l'appui aux opérations, la chef de mission indiqua que l'entretien en question avait eu lieu et demanda un «avis sur la manière de procéder», déclarant que, «pour le projet NTF, le plus tôt serait le mieux». Le directeur du Département de l'appui aux opérations lui répondit : «je suppose que nous devons d'abord régler le cas [du requérant] : cela peut se faire». Cet échange de courriels amène inmanquablement à conclure qu'en octobre 2007 la chef de mission avait décidé que, si cela était possible, elle remplacerait le requérant au poste de directeur de programme dès qu'elle le pourrait. Cette conclusion est également confirmée par la déclaration qu'elle a faite lors de l'entretien du 18

décembre 2007, à savoir qu'elle avait déjà demandé le transfert de l'intéressé.

15. Bien que la décision du 17 juin 2008 doive être annulée pour non-respect des procédures concernant l'évaluation du travail, il ne s'ensuit pas que les prestations du requérant aient été satisfaisantes. Les arguments que ce dernier développe dans ses écritures ne permettent pas davantage de parvenir à cette conclusion. De plus, il est manifeste qu'en octobre 2007 les relations entre l'intéressé et la chef de mission étaient très mauvaises. Il ressort du dossier qu'à cet égard les torts étaient partagés. Mais compte tenu des circonstances, la possibilité que le contrat du requérant ait été prolongé de six mois seulement pour des raisons de gestion valables ne peut être exclue (voir le jugement 2370, au considérant 17). De plus et contrairement à ce que soutient ce dernier, rien n'obligeait l'Organisation à renouveler son contrat pour un an car le bulletin général n° 2034 lui imposant une telle obligation n'est entré en vigueur que le 15 avril 2008.

16. Même si l'entretien du 18 décembre 2007 a pris parfois un tour inhabituel, notamment du fait que la chef de mission a invoqué l'immatunité du requérant et qu'elle n'a pas permis à ce dernier de répondre à ses critiques, cet entretien portait pour l'essentiel sur ce que la chef estimait être les lacunes de l'intéressé et avait donc aussi été décidé dans un souci de bonne gestion, tout comme la présence d'une personne ayant pour fonction de consigner ce qui y était dit.

17. Il s'ensuit que ni la décision de renouveler le contrat du requérant pour une période de six mois seulement ni l'entretien du 18 décembre 2007 ne sont des éléments constitutifs de harcèlement. Il n'en va cependant pas de même des événements survenus en 2008. La chef de mission a informé l'intéressé le 7 février 2008 qu'elle avait parlé avec le Directeur général et avec d'autres fonctionnaires et qu'ils s'étaient mis d'accord pour «demander [à F. P.] de venir à Sarajevo pour aider [le requérant] à mettre en œuvre le projet et à trouver la meilleure manière d'aller de l'avant». Les raisons pour lesquelles cela ne s'est pas fait ne sont pas claires. Certains désaccords existent quant

à la tenue des conversations que le requérant a eues avec le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines au début du mois de mars. Mais quoi qu'il en soit, sans mentionner d'autres motifs que «l'intérêt bien compris du projet et [celui] de l'Organisation», le directeur par intérim a informé peu après l'intéressé qu'il allait être remplacé au poste de directeur de programme. Étant donné que la chef de mission avait déjà eu un entretien avec la personne qui a finalement remplacé ce dernier et avait demandé des conseils sur la manière dont ce remplacement pourrait s'effectuer, on doit en déduire que c'est à son initiative que le requérant a été remplacé et qu'il l'a été de la façon dont il se plaint. Ce dernier a été remplacé quasi immédiatement, alors qu'il restait à peine deux mois à courir avant la fin de son contrat en avril 2008 et qu'on lui avait annoncé auparavant qu'il recevrait de l'aide dans la mise en œuvre du projet, la décision de le remplacer n'a pas été précédée d'un avertissement, il n'a pas été entendu à ce sujet et aucun motif valable ne lui a été donné. Remplacer le requérant dans ces conditions constituait une «mesure visant [...] à mettre à mal [sa] réputation personnelle ou professionnelle» et, en conséquence, entre dans le champ de la définition du «harcèlement» donnée dans le bulletin général n° 1312 du 26 mars 2002.

18. Même si la question n'a pas été expressément soulevée dans le recours interne du requérant, il y a lieu de s'attarder sur les circonstances dans lesquelles ce dernier a cessé son travail à Sarajevo. À l'époque où il a été remplacé au poste de directeur de programme, il lui avait été demandé s'il serait disposé à aider la personne qui le remplacerait et il avait répondu par l'affirmative. Il l'a ainsi fait jusqu'au 25 juin 2008, soit pendant un peu plus de trois mois. Dès lors, les instructions données par la chef de mission le 25 juin, lui demandant sans explication de libérer son poste de travail et son bureau d'ici à la fin du mois, étaient également une mesure visant à «mettre à mal [sa] réputation personnelle ou professionnelle» et constituant du harcèlement. Le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral de ce chef et aussi pour le fait qu'il a été remplacé au poste de directeur de programme dans les conditions décrites ci-dessus.

19. Comme indiqué précédemment, considérer que le caractère insatisfaisant du travail effectué par le requérant est à l'origine de la décision du 17 juin 2008 est difficile à accepter. Rien ne permet en effet d'affirmer que le travail qu'il a accompli après l'entretien du 18 décembre 2007 ait été jugé insatisfaisant. Le requérant soutient au contraire, sans être contesté, qu'après cet entretien il a pu poursuivre la mise en œuvre du projet. Par ailleurs, au début du mois de février 2008, il avait été envisagé de l'aider et non de le remplacer au poste de directeur de programme ni de ne pas renouveler son contrat à Sarajevo. L'on peut ainsi conclure que le véritable motif de la décision du 17 juin était que la personne qui l'a effectivement remplacé au poste en question était devenue disponible pour ce faire. L'intéressé a droit à des dommages-intérêts pour tort moral à ce titre et aussi du fait que le directeur par intérim du Département de la gestion des ressources humaines n'a pas donné suite à sa plainte pour harcèlement et qu'il n'a pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière devant la Commission paritaire d'appel.

20. Comme on l'a déjà indiqué, la décision de mettre fin à l'engagement du requérant à Sarajevo était entachée d'un vice de fond. Il n'en découle pas pour autant que ce dernier doive être réintégré dans son poste de directeur de programme à Sarajevo. Ce poste a été attribué à la personne qui l'a remplacé et rien ne prouve qu'il existe d'autres postes appropriés dans ce lieu d'affectation. Rien ne justifie non plus d'ordonner que l'intéressé soit nommé à un poste de grade P.4, que ce soit dans un lieu d'affectation «avec famille» ou ailleurs. Il a été nommé au poste en question au grade P.3 et il n'appartient pas au Tribunal de lui attribuer un grade supérieur. Le requérant ayant été maintenu au service de l'OIM — tout au moins jusqu'en septembre 2009 — et le Directeur général ayant accepté la recommandation de la Commission paritaire d'appel de l'aider activement à trouver un poste approprié, le Tribunal ordonnera que soit versée à l'intéressé la différence entre le traitement et les cotisations de pension auxquels il aurait eu droit s'il avait continué de travailler à plein temps dans un poste P.3 et ce qui lui a effectivement été versé depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2008 et jusqu'à ce qu'il ait été ou soit nommé à un poste à plein temps

ou, à défaut, jusqu'à ce que son emploi ait pris ou prenne fin légalement. La différence de traitement devra porter intérêt au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date de paiement. De plus et comme il a été dit plus haut, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, dont le Tribunal fixe le montant global à 20 000 francs suisses. Il a également droit à 5 000 francs à titre de dépens.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision du 27 janvier 2009 est annulée dans la mesure où elle portait rejet du recours interne du requérant relatif à sa plainte pour harcèlement et était dirigée contre la décision du 17 juin 2008.
2. L'OIM versera au requérant la différence entre le traitement qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps plein dans un poste P.3 et celui qu'il a effectivement perçu à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 jusqu'à ce qu'il soit ou ait été nommé à un poste à plein temps ou, à défaut, jusqu'à ce que son emploi prenne ou ait pris fin légalement, assortie d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates d'échéance jusqu'à la date de paiement. L'Organisation paiera en outre la différence entre les cotisations de pension pour la même période.
3. L'Organisation versera à l'intéressé des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 20 000 francs suisses, ainsi que 5 000 francs à titre de dépens.
4. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 4 novembre 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> Dolores

M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 2 février 2011.

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