



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/GVA/2009/7  
Jugement n° : UNDT/2009/066  
Date : 4 novembre 2009  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Víctor Rodríguez

PARKER

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**  
Nicole Lewis

**Conseil pour le défendeur :**  
Shelly Pitterman, Division de la gestion des ressources humaines, HCR

1. Le 27 août 2009, le Tribunal a prononcé son jugement UNDT/2009/13 sur la requête déposée le 28 juillet 2008 par le requérant, avec le concours de M<sup>me</sup> Nicole Lewis, devant la Commission paritaire de recours (CPR) de Genève et transférée au Tribunal le 1<sup>er</sup> juin 2009. Ledit jugement tranchait toutes les questions soulevées par le requérant, à l'exception de sa demande d'indemnisation à raison du préjudice qu'il aurait subi sur le plan de l'évolution de sa carrière et qui aurait été dû au comportement de plusieurs personnes au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).

2. Le Tribunal a déclaré recevable la demande d'indemnisation à raison du préjudice causé par le harcèlement que le requérant aurait subi du début de 2005 jusqu'au 7 novembre 2007. Toutefois, le Tribunal n'a pas pu statuer sur ce point particulier, le défendeur s'étant limité à plaider l'irrecevabilité de cette demande sans ajouter aucun autre argument juridique ou explication factuelle quant au fond.

3. En conséquence, le Tribunal a donné pour instruction au défendeur de présenter, dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement, ses observations concernant les faits que le requérant avait invoqués comme constitutifs de harcèlement et sur le préjudice qu'ils auraient causé.

4. Suivant les orientations du Tribunal, le défendeur a présenté ses observations le 30 septembre 2009. Elles ont été transmises au requérant pour commentaires, lesquels ont été présentés le 16 octobre 2009.

### **Rappel des faits**

5. Le requérant, qui était au service du HCR depuis mai 1994, avait été nommé responsable principal du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique au Bureau pour l'Afrique, à Genève, à compter de février 2004.

6. Le requérant n'a pas été promu lors de la session annuelle de promotion du HCR en 2004. Il a formé un recours qui a été examiné par la session des recours relatifs à la session annuelle de promotion de 2004 mais n'a pas eu gain de cause.

7. Par un courriel du 6 février 2005, le requérant a informé le Haut-Commissaire qu'il éprouvait des difficultés dans ses rapports avec son supérieur hiérarchique, le Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique et il lui a périodiquement demandé d'intervenir pour régler le problème.

8. En septembre 2005, il a été temporairement réaffecté au poste de coordonnateur principal des enregistrements à la Division de l'appui opérationnel à Genève.

9. Le 19 septembre 2005, le poste de responsable principal de secteur du requérant a été annoncé comme vacant dans le recueil semestriel pertinent des postes vacants (OIM/FOM No. 051/2005).

10. Avec effet au 31 mars 2006, son lien avec le poste qu'il occupait a été rompu. La fiche de notification de cette décision indiquait que le poste serait supprimé à cette date.

11. En mai 2006, le requérant a pris contact avec le Secrétaire de l'époque de la CPR de Genève en vue d'engager un recours formel. Le Secrétaire de la CPR a facilité la tenue d'une série de réunions avec, entre autres, le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines, le Chef de cabinet du Haut-Commissaire et le Haut-Commissaire lui-même. Le défendeur s'est engagé à trouver une solution.

12. En janvier 2007, le requérant a été placé en situation de fonctionnaire en attente d'affectation.

13. En septembre 2007, le requérant a été nommé responsable principal du secteur Moyen-Orient et Afrique du Nord au Bureau pour l'Afrique. Cette affectation a été annulée peu de temps après dans des circonstances qui ont été analysées de manière détaillée dans le jugement UNDT/2009/13. Le requérant a été ensuite placé en situation de fonctionnaire en attente d'affectation, statut qui est encore le sien aujourd'hui.

## **Arguments des parties**

14. Les arguments avancés par le requérant en ce qui concerne le harcèlement dont il dit avoir été victime peuvent se résumer comme suit :

– À partir de 2004, diverses personnes au HCR ont adopté un comportement qui a été de façon répétée dommageable au requérant. Ce comportement dommageable va de sa non-promotion en 2004 au harcèlement par le Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l’Afrique, puis à la décision de ne pas lui confier de travail et un certain nombre d’autres décisions ultérieures, à savoir : la publication de son poste de responsable principal de secteur sans avis ni consultation préalables en septembre 2005; la suppression de son poste et de son lien avec celui-ci le 31 mars 2006, là encore sans notification ni consultation préalables et dont il n’a été informé qu’en mai 2006; la suppression de son affectation temporaire en mai 2006 sans notification ni consultation; et la présentation tardive du certificat de mérite reconnaissant ses dix années de service, qui a été découvert à l’occasion du nettoyage du bureau du Directeur du Bureau pour l’Afrique à l’occasion du départ de celui-ci à la retraite, soit 15 mois après l’établissement du certificat. L’annulation de sa désignation en qualité de responsable principal du secteur Moyen-Orient et de l’Afrique du Nord au Bureau pour l’Afrique le 7 novembre 2007 a constitué le couronnement de ce mode de harcèlement à son encontre. Il n’a en outre pas été libéré pour un certain nombre d’autres postes auxquels il s’était porté candidat après l’annulation de sa dernière nomination. Les actes susmentionnés, s’ils sont étayés par des preuves, sont constitutifs de harcèlement;

– Un certain nombre de ces mesures visaient à protéger les fonctionnaires qui harcelaient le requérant. L’Organisation est donc devenue responsable pour le moins d’avoir toléré le harcèlement de l’un des membres de son personnel;

– Le requérant a démontré qu’une campagne de harcèlement a été menée contre lui au cours de la période 2005-2007. Le requérant se fonde en particulier sur un échange de courriels entre le Directeur adjoint du Bureau pour l’Afrique et le Directeur de la

Division de la gestion des ressources humaines en avril 2007. Cette correspondance prouve que le Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique a injustement privé le requérant de travail et que le défendeur n'a pris aucune mesure pour mettre un terme au harcèlement;

– En outre, l'Administration n'a pas fourni de défense en ce qui concerne ces allégations et n'a pas nié qu'il y ait eu harcèlement. Le Tribunal devrait donc confirmer les griefs du requérant. Celui-ci a donc établi, avec une plus grande probabilité, qu'il a été victime de harcèlement puisqu'il a établi qu'il y a de prime abord harcèlement et que cela n'a pas été réfuté par l'Organisation. À ce sujet, le TANU a reconnu qu'un fonctionnaire qui formule des allégations de harcèlement n'est pas nécessairement tenu d'apporter des preuves de niveau supérieur à « l'intime conviction »;

– L'argument du défendeur selon lequel le requérant n'a jamais saisi le Bureau de l'Inspecteur général de son affaire n'est guère défendable. L'Administration était au courant et n'a fait aucun effort pour déterminer la véracité des allégations ou pour veiller à ce que le supérieur hiérarchique du requérant rende compte de ses actes;

– L'argument du défendeur selon lequel un délai trop long s'est écoulé pour que l'on puisse procéder à une enquête à ce stade n'est guère convaincant, dans la mesure où un délai de deux à quatre ans n'est pas nécessairement trop long et où il est probable que des dossiers aient été conservés.

15. Les arguments correspondants avancés par le défendeur peuvent se résumer comme suit :

– Le requérant n'a pas déposé plainte auprès du Bureau de l'Inspecteur général, qui est la voie à suivre conformément au Règlement pertinent par tout fonctionnaire qui estime avoir été victime de harcèlement. Il en résulte qu'aucune enquête n'a été ouverte et, par conséquent, l'Administration n'est pas en mesure d'apporter une réponse de fond aux allégations du requérant;

- Conformément au paragraphe 22 de la *Politique du HCR en matière de harcèlement sexuel et d’abus de pouvoir* d’avril 2005 et au paragraphe 5.4.6 de l’OIM/FOM 54/2005 relatif au rôle, aux attributions et aux modalités de fonctionnement du Bureau de l’Inspecteur général, les enquêtes de l’Inspecteur faisant suite à des plaintes formelles doivent normalement être engagées dans un délai d’un an après l’incident considéré. Compte tenu du temps qui s’est écoulé, il serait donc extrêmement difficile d’établir les faits;
- Une fois que l’Administration a eu vent des difficultés du requérant avec ses supérieurs, elle a fait tout son possible pour les résoudre. Le Haut-Commissaire est intervenu en personne dans ce processus;
- En ce qui concerne les décisions d’annoncer la vacance du poste du requérant en septembre 2005, de supprimer son poste en mars 2006 et de mettre fin à son affectation temporaire en mai 2006, le requérant n’a pas expliqué, preuves à l’appui, comment ces décisions peuvent constituer une forme de harcèlement par l’Organisation. Il s’agit en outre de décisions ordinaires dont la légalité n’a pas été contestée à l’époque où elles ont été prises; elles ne peuvent donc pas servir de base à une réclamation;
- Le requérant n’a pas apporté d’éléments corroborant le préjudice découlant du harcèlement allégué. À cet égard, le requérant n’a à aucun moment cessé de bénéficier de l’intégralité de ses droits et prestations.

### **Considérants**

16. Conformément à la décision sur la recevabilité prise dans le jugement UNDT/2009/13, seuls les faits survenus entre le début de 2005 et le 7 novembre 2007 doivent être pris en considération en ce qui concerne les allégations de harcèlement formulées par le requérant. En conséquence, les actes et décisions signalés qui remontent à 2004, en particulier la non-promotion du requérant en 2004, doivent être exclus de l’objet du présent jugement. De même, les événements survenus après le

7 novembre 2007, par exemple la non-certification pour un certain nombre d'autres postes, ne doivent pas non plus être pris en considération.

17. S'agissant des décisions a) d'annoncer la vacance du poste du requérant sans notification ni consultation préalables en septembre 2005, b) de supprimer son poste et son lien avec celui-ci le 31 mars 2006 sans notification, ni consultation, et c) de supprimer son affectation temporaire sans préavis, ni consultation préalable, le requérant devait montrer comment elles seraient constitutives de harcèlement. Aucune information n'a été fournie par le requérant qui permette de conclure que ces décisions étaient irrégulières, arbitraires ou entachées de motivations indues.

18. Une constatation similaire s'impose en ce qui concerne la présentation tardive du certificat de mérite reconnaissant les dix années de service du requérant. Les circonstances décrites par le requérant lui-même ne permettent pas d'établir une omission malveillante de la part de l'Administration.

19. Concernant les abus dont il aurait été victime de la part de son supérieur hiérarchique direct, le requérant ne fournit aucun détail précis sur les faits et circonstances qui, de son point de vue, étaient constitutifs de harcèlement.

20. Cela étant dit, le requérant fournit quelques éléments de preuve à l'appui de son affirmation selon laquelle sa hiérarchie s'est abstenue pendant un certain temps de lui confier du travail; plus précisément, il fournit un courriel du Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique adressé au Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines le 8 avril 2007 laissant entendre que le supérieur hiérarchique du requérant ne confiait plus de travail à celui-ci. À cet égard, il convient de garder à l'esprit que le Directeur adjoint, étant le supérieur hiérarchique à la fois du requérant et du Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique, était particulièrement bien placé pour constater et évaluer les problèmes que les deux avaient à l'époque. En outre, il faut accorder l'importance qu'il mérite au fait que le défendeur n'a pas réfuté ce point en produisant des éléments de preuve contraires. Le fait que le requérant ne s'est pas vu confier des tâches appropriées au début de 2005 paraît donc établi.

21. D'un autre côté, le requérant fournit extrêmement peu de détails sur ce grief. Il ne donne aucune indication concrète sur les circonstances dans lesquelles son supérieur hiérarchique s'est, selon lui, abstenu de lui donner du travail. Il ne dit pas clairement s'il était totalement privé de travail ou plutôt qu'on ne lui confiait pas suffisamment de travail, ni combien de temps cette situation a duré.

22. S'il est avéré, le fait de ne pas confier un véritable travail à un subordonné constitue effectivement un écart regrettable par rapport aux relations normales entre supérieurs et subordonnés qui peut être préjudiciable à la carrière du requérant. En principe, tout fonctionnaire est en droit d'avoir la possibilité d'exercer les fonctions qui lui incombent, ce qui inclut le droit d'accomplir des tâches suffisantes et appropriées.

23. Ceci étant dit, en eux-mêmes, les éléments qui précèdent ne révèlent pas nécessairement de la part de l'Organisation une pratique de harcèlement à l'encontre du requérant comme l'affirme celui-ci. La charge d'apporter des preuves convaincantes de harcèlement, de préjugés ou de toute autre forme de motivation inappropriée incombe au requérant auteur de telles allégations. Il convient de noter à ce propos que le Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique, dans son message du 8 avril 2007, n'évoque à aucun moment un contexte de harcèlement.

24. Le requérant fait aussi porté à l'Organisation une responsabilité découlant du refus d'empêcher que le requérant soit traité injustement par sa hiérarchie et de demander des comptes à ceux qui sont responsables du préjudice causé à sa carrière alors même que la haute direction du HCR avait été mise au courant des problèmes qu'il rencontrait.

25. Toutefois, il ressort clairement des faits de l'espèce que l'Administration s'est penchée sur les difficultés du requérant lorsqu'elle en a eu connaissance. Il est un fait avéré que des efforts considérables ont été déployés pour résoudre ces problèmes, y compris par les dirigeants du HCR au plus haut niveau. Le Haut-Commissaire en personne a rencontré le requérant et a participé aux tentatives de trouver une solution

appropriée. Contrairement aux affirmations du requérant, le courriel du Chef de la Division de la gestion des ressources humaines au Directeur du Bureau pour l'Afrique, daté du 4 avril 2007, ne démontre pas que le défendeur n'a rien fait pour mettre un terme au harcèlement allégué. Il montre au contraire que l'Administration a pris des mesures en vue de régler les problèmes interpersonnels opposant le requérant à son supérieur hiérarchique

26. Par ailleurs, il ressort du dossier que l'Organisation s'est conformée aux procédures prévues dans les dispositions réglementaires pertinentes lorsqu'elle a reçu des plaintes faisant état d'un harcèlement. La politique du HCR en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir prévoit expressément la possibilité de recourir à des procédures informelles pour traiter une situation de ce type. En conséquence, dans la mesure où les allégations ont été traitées avec diligence par le biais des procédures établies à cet effet, l'Administration doit être réputée avoir rempli ses obligations à cet égard. Il convient de rappeler que le requérant lui-même a opté pour le règlement de sa situation par des voies informelles et qu'il a accepté l'accord conclu dans ce cadre. L'Organisation est donc en droit de ne pas engager d'autres démarches une fois que les difficultés du requérant ont été réglées. Il est établi, en particulier, qu'aucune autre mesure d'établissement des faits n'a été entreprise, et l'on peut supposer que si le requérant avait ressenti le besoin qu'une enquête soit ouverte, il aurait adressé une demande à cet effet à l'Inspecteur général.

27. Compte tenu des éléments qui précèdent, le requérant n'a pas apporté des preuves suffisantes pour corroborer ses allégations selon lesquelles il aurait été victime de harcèlement de la part de l'Organisation et cette dernière serait responsable de ne pas avoir pris des mesures appropriées au sujet de ces allégations de harcèlement.

**Conclusion**

Par ces motifs,

Le Tribunal DÉCIDE que

28. Les allégations de harcèlement avancées par le requérant ne sont pas établies.  
En conséquence, la demande d'indemnisation est rejetée.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 4 novembre 2009

Enregistré au greffe le 4 novembre 2009

*(Signé)*

Victor Rodríguez, Greffier, Genève