



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/25

Jugement n° : UNDT/2011/050

Date : 10 mars 2011

Original : Français

anglais

Devant : Juge Thomas Laker

Greffe : Genève

Registrar: Víctor Rodríguez

OSTENSSON

contre

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Aucun

Conseil pour le défendeur :

Myriam Foucher, ONUG

Introduction

1. Dans un recours enregistré le 16 janvier 2009 par la Commission paritaire de recours (« CPR ») de Genève et ultérieurement renvoyé au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le requérant conteste la décision de ne pas donner suite à sa plainte pour harcèlement.

Rappel des faits

2. Le requérant a pris ses fonctions à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (« CNUCED ») en 1981 en tant qu'économiste à la classe P-3. Il a été nommé Chef de section, à la classe P-5, en 2000.

3. Avec effet à compter du 1^{er} novembre 2006, il a été désigné administrateur chargé du Service des produits de base, Division du commerce international des biens et services, et des produits de base (« DCIPB »), et s'est vu octroyer une indemnité de fonctions à la classe D-1, du 1^{er} février 2007 au 31 juillet 2007.

4. Le 4 décembre 2006, le poste de Chef du Service des produits de base a fait l'objet d'un avis de vacance et le requérant a présenté sa candidature à ce poste. Toutefois, elle n'a pas été retenue et, avec effet à compter du 1^{er} août 2007, le nouveau Chef du Service des produits de base a pris ses fonctions. Par une requête enregistrée sous le numéro de dossier UNDT/GVA/2010/053, qui fait l'objet du jugement *Ostensson* UNDT/2010/120, le requérant a contesté la décision de sélection et obtenu gain de cause. Dans ce jugement, le présent Tribunal a ordonné l'annulation de la décision de sélection pour le poste de Chef du Service des produits de base et l'indemnisation du requérant pour un montant 48 000 dollars des États-Unis au titre du préjudice moral.

5. Dans un courriel du 14 novembre 2007 qu'il a adressé à la Directrice de la DCIPB et dont il a mis en copie le Chef du Service des produits de base, le requérant s'est dit préoccupé par le comportement de son chef direct, le Chef du Service des produits de base, en indiquant en particulier que celui-ci avait ordonné la mutation de la secrétaire du requérant contre son gré à elle et sans son accord à

lui, et qu'il était peu disposé à autoriser un atelier dont la préparation était bien avancée. Le lendemain, le Chef du Service des produits de base a adressé à la Directrice de la DCIPB un courriel dans lequel il rejetait les assertions du requérant comme étant des « présomptions sans fondement » à mettre au compte du dépit que celui-ci avait conçu de n'avoir pas été choisi pour le poste de Chef du Service des produits de base. Il a estimé que le requérant ou lui-même devrait être muté dans une autre unité, ou que le Secrétaire général de la CNUCED devrait réaffirmer son autorité en tant que Chef du Service des produits de base.

6. Dans le courant du même mois, la Directrice de la DCIPB s'est entretenue avec le Chef du Service des produits de base et le requérant, l'un après l'autre avant de les réunir, et, le 30 novembre 2007, elle leur a adressé à tous les deux un courriel dans lequel elle rappelait leurs rôles et responsabilités respectifs en tant que Chef de service et Chef de section, ainsi que la nécessité de collaborer et de se respecter l'un l'autre.

7. Le 7 juillet 2008, le requérant a présenté par écrit une plainte visant le Chef du Service des produits de base, conformément aux dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). S'appuyant sur des exemples précis, il a allégué que le Chef du Service des produits de base « s'est employé de façon systématique à [l'] humilier, à [le] marginaliser et à [l'] exclure de ... l'activité [du Service] ». Selon le requérant, le Chef du Service des produits de base avait, en particulier :

- Décidé qu'un autre fonctionnaire, de rang inférieur, participerait à un cours au Sénégal en novembre 2007, alors que le requérant avait assisté aux trois cours précédents de ce type et avait expressément demandé à participer au cours de novembre 2007;
- Remplacé le requérant pour un projet exécuté par la CNUCED et d'autres organisations, alors qu'il en avait été antérieurement chargé et que la Directrice de la DCIPB lui avait dit qu'il devrait apporter une contribution importante à l'exécution de ce projet;

- Exclu le requérant de l'Initiative sur la durabilité des produits de base, alors que celui-ci avait été associé à cette initiative depuis son lancement en 2005;
- Omis d'informer le requérant de la politique du Service des produits de base et l'avait exclu de la préparation de réunions à ce sujet;
- Tenu le requérant à l'écart de tous les préparatifs de la douzième Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, alors qu'il y avait associé plusieurs fonctionnaires travaillant sous la direction du requérant;
- Modifié la recommandation établie par le requérant pour un candidat à un poste dans sa Section et omis d'informer le requérant que le fonctionnaire sélectionné avait pris ses fonctions dans sa Section;
- Ordonné la mutation de la secrétaire du requérant contre son gré à elle et sans son accord à lui;
- Donnée des instructions à des fonctionnaires travaillant sous la direction du requérant sans le consulter ni l'en informer;
- Omis systématiquement de mettre le requérant en copie dans toute correspondance;
- Omis systématiquement de nommer le requérant administrateur chargé du Service lorsqu'il était absent ou dans l'incapacité d'assister à une réunion.

8. De l'avis du requérant, ces actions tendaient à susciter au lieu de travail un climat d'hostilité et, partant, caractérisaient le harcèlement. En conséquence, il a demandé à quitter le Service des produits de base pour une autre unité et à ce que le Chef du Service des produits de base « soit informé que son comportement [était] contraire au Règlement du personnel » et démis de ses fonctions. Sa plainte a été transmise au Directeur de la Division de la gestion et à l'Administrateur chargé de la Section de la gestion des ressources humaines (« SGRH »).

9. Par un courriel du 21 juillet 2008 adressé au Directeur de la Division de la gestion, l'Administrateur chargé de la SGRH a notamment indiqué qu'à son avis, « l'affaire ne p[ouvait] pas donner lieu à une plainte pour harcèlement au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5 » car, aux termes de cette dernière, « [l]es désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail » ne caractérisent pas le harcèlement. Il a par ailleurs recommandé que la question soit réglée au niveau directorial en ayant recours à la médiation.

10. Le même jour, le Directeur de la Division de la gestion a adressé un courriel au Secrétaire général de la CNUCED, en indiquant qu'il faisait siennes les conclusions de l'Administrateur chargé de la SGRH, selon lesquelles l'affaire ne caractérisait pas le harcèlement, mais relevait plutôt de la catégorie des désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail. Il a proposé d'organiser une rencontre entre la Directrice de la DCIPB, le requérant, le Chef du Service des produits de base et l'Administrateur chargé de la SGRH, et a indiqué qu'il ne recommanderait de prendre aucune autre mesure à ce stade.

11. Avec effet à compter du 1^{er} août 2008, le requérant a été réaffecté au poste de conseiller spécial au Service du commerce, de l'environnement, des changements climatiques et du développement durable.

12. Le 15 octobre 2008, le requérant, auquel les courriels du 21 juillet 2008 n'avaient pas été communiqués, a écrit au Secrétaire général de l'ONU en expliquant que la CNUCED n'avait pas donné suite à sa plainte pour harcèlement. En conséquence, il sollicitait un examen administratif de la décision implicite du Secrétaire général de la CNUCED de ne prendre aucune mesure et il a demandé qu'il soit donné instruction à la CNUCED d'examiner sa plainte conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5.

13. Le requérant a été invité à s'entretenir avec la Directrice de la DCIPB le 20 octobre 2008. Pendant cet entretien, le requérant a été informé que sa plainte avait été examinée par le Directeur de la Division de la gestion et l'Administrateur chargé de la SGRH, qui avait conclu tous les deux que l'affaire ne caractérisait pas le harcèlement au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5 et relevait de la

catégorie des désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail.

14. Par lettre datée du 18 décembre 2008, le requérant a été informé par le Groupe du droit administratif (« GDA ») du Secrétariat de l'ONU que sa demande d'examen avait été rejetée.

15. Le 23 décembre 2008, le requérant a démissionné avec effet au 31 mars 2009.

16. Le 5 janvier 2009, le requérant a demandé au GDA de lui fournir les « conclusions datées du 21 juillet 2008 concernant la plainte pour harcèlement ». Le GDA lui a répondu le lendemain qu'il devait en faire la demande à l'organe compétent de la CNUCED.

17. Le 16 janvier 2009, le requérant a saisi la CPR. Après le renvoi de l'affaire au Tribunal, une audience préliminaire a été tenue le 4 mai 2010, afin d'étudier la possibilité d'un règlement à l'amiable. Le 15 février 2011, une audience au fond a eu lieu, en présence du requérant et du conseil pour le défendeur.

Arguments des parties

18. Les principaux arguments du requérant sont les suivants :

a. L'Administrateur chargé de la SGRH a eu tort de conclure, sur la base de la section 1.2 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, que l'affaire ne caractérisait pas le harcèlement, mais relevait plutôt de la catégorie des « désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail », car la disposition susvisée n'exclut pas les questions intéressant le travail du champ d'application de la circulaire. Le critère qu'il aurait dû appliquer est celui de savoir si la plainte concernait de simples désaccords ou des « actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». Les conclusions de l'Administrateur chargé de la SGRH, telles qu'il les a présentées dans son courriel du 21 juillet 2008, sont

dépourvues de fondement et son examen de la plainte pour harcèlement du requérant est entaché de partialité, ce qui s'explique par l'appui qu'il accorde depuis longtemps au Chef du Service des produits de base;

b. Il existait une présomption de harcèlement qui justifiait l'ouverture d'une enquête officielle. D'autres fonctionnaires s'estimaient également harcelés par le Chef du Service des produits de base, même s'ils n'osaient pas se plaindre, et la direction de la CNUCED savait très bien que les problèmes existant dans ce Service découlaient de son comportement. Il a été précisé dans *Abboud* UNDT/2010/001 qu'il existe une obligation d'enquêter lorsqu'il y a des raisons de penser qu'une faute a été commise, et qu'il serait absurde de considérer que les conclusions du Tribunal ne s'appliquent pas aux affaires de harcèlement;

c. L'Administration ne s'est pas acquittée de son obligation de protéger les fonctionnaires contre le harcèlement et de cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation ou d'hostilité en autorisant le requérant à être réaffecté dans une autre unité que le Service des produits de base. Elle aurait dû enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Qui plus est, elle n'a essayé de régler la question qu'une fois qu'il a eu présenté sa plainte;

d. Il découle de la section 5.14 de la circulaire ST/SGB/2008/5, à rapprocher des sections 3.2 et 3.3, que l'Administration doit justifier le non-suivi d'une plainte pour harcèlement. En l'espèce, elle ne s'est pas acquittée convenablement de cette obligation et ce n'est qu'après que le requérant eut déposé sa demande d'examen que la Directrice de la DCIPB l'a informé que la direction de la CNUCED était peu disposée à prendre quelque mesure que ce soit à l'encontre du Chef du Service des produits de base en raison de l'appui dont ce dernier bénéficiait de la part des États d'Afrique.

19. Au vu de ce qui précède, le requérant demande au Tribunal de conclure que la CNUCED n'a pas enquêté sur sa plainte dans le respect des procédures énoncées dans la circulaire ST/SGB/2008/5, et d'ordonner qu'elle lui verse, à la place d'excuses, une indemnité d'un montant de 20 000 dollars des États-Unis

pour le dédommager de son refus d'agir et de son autre refus de le protéger contre le harcèlement.

20. Les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

a. L'Administrateur chargé de la SGRH a procédé à un examen approprié, objectif et rapide de la plainte pour harcèlement et a conclu, conformément à l'esprit de la circulaire ST/SGB/2005/5, qu'il existait encore une possibilité de régler la question par la voie non formelle. Au demeurant, le Directeur de la Division de la gestion et lui-même estimaient que l'affaire portait sur un désaccord sur des questions intéressant le travail et ne caractérisait pas le harcèlement.

b. L'Administration n'est pas tenue d'ouvrir une enquête officielle à la réception d'une plainte pour harcèlement. Conformément à la section 5.14 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et à la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, la décision d'ouvrir ou non une enquête et de prendre ou non des mesures disciplinaires à l'encontre d'un fonctionnaire relève du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. En l'espèce, la décision relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général de la CNUCED;

c. L'Administration a tenté à plusieurs reprises de régler le conflit entre le requérant et le Chef du Service des produits de base. Elle a d'abord essayé de rétablir un climat de travail sain par la voie non formelle avant que le requérant ne dépose sa plainte pour harcèlement. Par la suite, elle a examiné soigneusement cette plainte et l'a dûment informé des résultats de cet examen. En outre, elle n'a pas évité de donner suite à sa plainte en le réaffectant dans une autre unité que le Service des produits de base, réaffectation qu'il a demandée lui-même;

d. Le requérant ne s'est pas acquitté de l'obligation de prouver que la décision de ne pas ouvrir d'enquête s'appuyait sur des facteurs dépourvus de pertinence.

Considéranrs

21. Le requérant conteste la décision de ne pas donner suite à la plainte pour harcèlement qu'il a présentée le 7 juillet 2008. Cette question est régie par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2008 et était donc applicable à la date à laquelle le requérant a présenté sa plainte pour harcèlement.

22. D'emblée, on peut noter, au sujet de la recevabilité de la requête, que le Tribunal du contentieux administratif a compétence pour examiner les actions et omissions de l'Administration à la suite d'une demande d'ouverture d'une enquête présentée conformément à la circulaire susvisée. Dans *Nwuke* 2010-UNAT-099, le Tribunal d'appel a jugé comme suit :

30. Un fonctionnaire n'a le droit d'obliger l'Administration à ouvrir une enquête que si ce droit est accordé par le Statut et le Règlement. En pareil cas, il serait énoncé dans les conditions d'emploi et permettrait au fonctionnaire de faire valoir sa ou ses réclamations même devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, et, après examen, le Tribunal pourrait ordonner l'ouverture d'une enquête ou l'imposition de mesures disciplinaires.

31. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif englobe les Statuts, règlements, circulaires et instructions administratives publiés par le Secrétaire général, notamment la circulaire ST/SGB/2008/5 concernant l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir ...

...

36. Compte tenu de la circulaire ST/SGB/2008/5, du chapitre XI du Règlement du personnel et du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel conclut que, lorsque les réclamations portent sur des questions couvertes par la circulaire ST/SGB/2008/5, le fonctionnaire est admis à bénéficier de certaines procédures administratives. Si leur résultat ne le satisfait pas, il peut demander un contrôle judiciaire des décisions administratives prises. Le Tribunal du contentieux administratif a compétence pour examiner l'activité administrative (action ou omission) déployée par l'Administration à la suite d'une demande d'enquête, et décider si l'Administration a agi d'une manière conforme au droit applicable. Il peut également statuer sur la licéité de la conduite de l'enquête.

23. En ce qui concerne l'argument du défendeur selon lequel les faits rapportés par le requérant ne relevaient pas du champ d'application de la

circulaire ST/SGB/2008/5 parce qu'ils se référaient à des questions intéressant le travail, la section 1.2 de la circulaire est ainsi libellée :

Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas tant des dispositions de la présente circulaire que de la procédure de suivi du comportement professionnel.

24. Les trois premières phrases de la section 1.2 donne une définition positive du terme « harcèlement » et la dernière phrase contient une clause d'exception. L'insertion dans la dernière phrase des mots « en principe » indique que la clause d'exception n'est nullement automatique et qu'un désaccord sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail peut dans certaines circonstances caractériser le harcèlement. Le Tribunal considère qu'une interprétation littérale de la section 1.2 ne permet pas d'exclure systématiquement des « [d]ésaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail » du champ d'application de la circulaire ST/SGB/2008/5.

25. Le Tribunal considère également que, lorsqu'il s'agit de déterminer si un acte spécifique caractérise le harcèlement au sens de la circulaire ST/SGB/2008/5, ce qui doit réellement entrer en ligne de compte est que ledit acte soit « raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier » et « de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ». Le Tribunal fait observer que cette approche est compatible avec le jugement *Elbadawi* UNDT/2010/073, où le terme de « harcèlement » était défini par référence aux trois premières phrases de la section 1.2 de la circulaire susvisée. L'argument du défendeur selon lequel un désaccord sur des questions intéressant le travail est complètement exclu du champ d'application de la circulaire ST/SGB/2008/5 est donc rejeté.

26. S'agissant du point de savoir si l'Administration a commis une erreur en décidant de ne pas ouvrir d'enquête sur la question, la section 5.14 de la circulaire ST/SGB/2008/5 est ainsi libellée :

Saisi d'une plainte ou dénonciation formelle, le fonctionnaire responsable appréciera rapidement si la plainte ou dénonciation a été faite de bonne foi et s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle. Dans l'affirmative, le service responsable en confiera rapidement le soin à un groupe composé d'au moins deux fonctionnaires du département, du bureau ou de la mission concerné formés à cette activité ou, si nécessaire, choisis sur la liste établie par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

27. En l'espèce, le requérant a fait part pour la première fois de ses préoccupations au sujet du comportement du Chef du Service des produits de base en novembre 2007, et la Directrice de la DCIPB a retenu une approche non formelle pour régler la question, en rencontrant pendant le même mois, séparément et ensemble, le requérant et son chef direct, et en leur rappelant leurs rôles et responsabilités. Le requérant a une nouvelle fois fait part de ses préoccupations en juillet 2008 en présentant une plainte écrite, dans laquelle il expliquait avoir « fait tout ce qui [était] en [son] pouvoir pour régler le problème ... par la voie non formelle ». La plainte écrite ne s'appuie pas expressément sur la section 5.14, mais le défendeur ne conteste pas qu'elle doive être considérée comme une plainte formelle au sens de ladite section.

28. Compte tenu de la finalité de la circulaire ST/SGB/2008/5, énoncée dans son introduction, qui est de faire en sorte que « tous les fonctionnaires ... soient traités avec dignité et respect et [de] les informer de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour entretenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir », il est clair que la protection des fonctionnaires est le point essentiel de cette circulaire. Le Tribunal relève également que le harcèlement figure parmi les « cas spécifiques de conduite prohibée » recensés par l'ancienne disposition 101.2 d) du Règlement du personnel, et que la section 2.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 mentionne « le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement », droit qui est intimement lié aux « valeurs fondamentales énoncées

dans ... la disposition 101.2 d) du Règlement du personnel ». Le droit de présenter une plainte pour harcèlement et d'exiger qu'elle soit examinée rapidement est un élément essentiel de la politique exposée dans la circulaire ST/SGB/2008/5 et une garantie procédurale fondamentale pour les fonctionnaires. Comme l'a jugé le Tribunal d'appel dans *Nwuke* 2010-UNAT-099, « les accusations et demandes d'enquête sérieuses et raisonnables constituent d'importants instruments pour améliorer les procédures administratives et faire en sorte que l'activité quotidienne de l'Administration soit conforme aux règles de l'Organisation ».

29. De plus, il convient de noter que la section 5.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 dispose notamment que « [q]uiconque estime être victime d'une conduite prohibée devra réagir promptement ... », tandis que la section 5.3 impose aux cadres et supérieurs hiérarchiques l'obligation de « prendre rapidement des mesures concrètes en présence de toute dénonciation ou allégation de conduite prohibée ».

30. Compte tenu de ces principes, le Tribunal considère que la section 5.14 perdrait tout impact si l'obligation d'ouvrir une enquête officielle était limitée aux cas où la conduite prohibée a déjà été prouvée. En réalité, l'enquête a précisément pour objectif d'établir la réalité de la conduite prohibée présumée. Il ne faut donc pas donner une interprétation trop étroite de la règle selon laquelle il convient d'apprécier « s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle ». Un simple désaccord sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail exclut « en principe » l'application des procédures prévues par la circulaire ST/SGB/2008/5, mais une enquête doit être ouverte si les circonstances globales de l'espèce permettent au moins de présumer raisonnablement que les faits allégués pourraient être assimilés à une conduite prohibée au sens de la circulaire.

31. En ce qui concerne les allégations du requérant qui figurent dans sa plainte écrite du 7 juillet 2008, le Tribunal admet que certaines d'entre elles, en tant qu'incidents isolés, auraient pu être considérées simplement comme des questions intéressant le travail, comme dans le cas de la décision d'envoyer un autre fonctionnaire que le requérant assister à plusieurs réunions. En revanche, le fait que le Chef du Service des produits de base ne l'ait pas associé à la préparation de

certaines réunions alors qu'il y avait associé plusieurs fonctionnaires travaillant sous la direction du requérant était raisonnablement propre ou de nature à le choquer ou l'humilier. Il s'ensuit que, même si certains des incidents rapportés, considérés séparément, ne caractérisent pas nécessairement le harcèlement, les 10 allégations prises dans leur ensemble et concernant les événements qui se sont produits dans un bref laps de temps auraient dû justifier une enquête, conformément à la définition donnée dans la section 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5, dans la mesure où elle dispose que « le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents ».

32. En conséquence, le Tribunal juge que l'Administration a conclu à tort que la plainte du requérant du 7 juillet 2008 ne justifiait pas l'ouverture d'une enquête officielle.

Indemnisation

33. Dans *Antaki* 2010-UNAT-095, le Tribunal d'appel a jugé comme suit : « Il ne peut y avoir indemnisation que s'il a été établi que le fonctionnaire a effectivement subi un préjudice ».

34. De plus, le Tribunal d'appel a admis dans *Wu* 2010-UNAT-042 que, si toutes les violations du droit à une procédure régulière ne débouchent pas nécessairement sur l'allocation d'une indemnité, des dommages-intérêts peuvent être accordés lorsqu'il a été démontré que le requérant avait subi un préjudice sous la forme de négligence et de stress émotionnel. De l'avis du présent Tribunal, cela confirme qu'une indemnité peut être allouée pour le préjudice moral subi à la suite d'un vice de procédure (voir également *Fröhler* UNDT/2010/135 et *Kamunyi* UNDT/2010/214).

35. En l'espèce, le requérant n'a présenté aucune demande d'indemnisation pour préjudice matériel et, de fait, le Tribunal juge qu'il n'a subi aucune préjudice matériel.

36. Quant au préjudice moral, le Tribunal souligne d'abord que la protection contre le harcèlement, que la circulaire ST/SGB/2008/5 entend imposer, est un

élément essentiel de la politique du personnel de l'Organisation. Les principes en jeu et leurs garanties procédurales, tels qu'ils sont décrits au paragraphe 28 plus haut, ne peuvent qu'avoir un impact sur la gravité du préjudice causé et le requérant a expliqué à l'audience qu'il s'était effectivement senti rabaissé et humilié par la manière dont la question était traitée.

37. Le Tribunal fait observer que, si l'Administration n'a pas ouvert d'enquête sur la plainte du requérant, elle n'a pas refusé d'intervenir pour tenter d'apaiser ses préoccupations. Comme il a été rappelé plus haut, à la suite du courriel du requérant en date du 14 novembre 2007, la Directrice de la DCIPB s'est rapidement entretenue avec le Chef du Service des produits de base et le requérant pour examiner la question et leur a par la suite rappelé leurs responsabilités. L'Administration n'a donc pas tardé à répondre à ses préoccupations pour essayer de régler la question par la voie informelle.

38. Toutefois, le Tribunal note que ce n'est qu'après qu'il eut écrit au Secrétaire général de l'ONU le 15 octobre 2008 qu'il a été informé oralement, le 20 octobre, de la réponse de l'Administration à la plainte pour harcèlement qu'il avait présentée le 7 juillet 2008. Ce retard mis à réagir à la plainte du requérant est d'autant plus regrettable que, dès le 21 juillet 2008, le Directeur de la Division de la gestion avait informé le Secrétaire général de la CNUCED qu'à son avis, la question ne caractérisait pas le harcèlement. Ce retard est également contraire aux dispositions de la circulaire ST/SGB/2008/5, dont la section 5.3, comme il a été expliqué au paragraphe 29 plus haut, impose au défendeur une obligation d'agir rapidement. Le Tribunal considère que l'Administration ne s'est pas acquittée de cette obligation en l'espèce et que, de ce fait, le requérant a éprouvé pendant trois mois et demi une souffrance morale évitable.

39. Le présent Tribunal a maintes fois souligné que l'évaluation d'une indemnité de réparation était une science inexacte (voir par exemple *Crichlow* UNDT/2009/028, jugement confirmé par le Tribunal d'appel dans *Crichlow* 2010-UNAT-035). Cela étant, il convient, dans les circonstances présentes, de rappeler que l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal dispose que l'indemnité versée ne peut normalement être supérieure à deux années de

traitement de base net du requérant et que le paragraphe 7 du même article interdit au Tribunal d'octroyer des dommages-intérêts punitifs.

40. Par ailleurs, il est bon de rappeler les principes régissant le calcul des indemnités, qui sont tirés de la jurisprudence du Tribunal, à commencer par le principe de proportionnalité. Ce principe impose de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce. Parmi les divers éléments à prendre en considération aux fins du calcul d'une indemnité appropriée figurent la nature de l'irrégularité (*Solanki* UNAT-2010-044), le nombre et l'intensité des violations, leurs incidences sur le requérant (*Wu* UNDT/2009/084) et les valeurs et principes en jeu (*Requérant* UNDT/2010/148).

41. Au vu de ce qui précède, et conformément à *Requérant* UNDT/2010/148 et à *Aly et al.* UNDT/2010/195, jugement dans lequel le Tribunal a conclu qu'il était plus équitable de verser une indemnité pour préjudice moral sous la forme d'une somme forfaitaire que de la calculer à partir du traitement de base net, le Tribunal déclare que le requérant doit être indemnisé pour le préjudice moral qu'il a subi à la suite de la décision de ne pas ouvrir d'enquête sur sa plainte pour harcèlement et fixe à 10 000 dollars des États-Unis le montant de cette indemnité. S'il convient de trancher cas par cas en fonction des circonstances de chaque espèce (*Solanki* UNAT-2010-044), ce montant est comparable à d'autres montants octroyés par le Tribunal, par exemple dans *Wu* UNDT/2009/084 (confirmé par *Wu* 2010-UNAT-042), *Adorna* UNDT/2010/205 et *Kamal* UNDT/2011/034.

Conclusion

42. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE :

- a. Il est ordonné au défendeur de verser au requérant une indemnité d'un montant de 10 000 dollars des États-Unis pour le préjudice moral qu'il a subi;
- b. Le montant susvisé doit être versé dans un délai de 60 jours à compter de la date à laquelle le jugement deviendra exécutoire, période au cours de laquelle s'appliquera un intérêt au taux de base américain en

vigueur à la date en question. Si le montant n'est pas payé au cours de la période de 60 jours susvisée, le taux de base américain sera majoré de 5 % jusqu'à la date du paiement.

Juge Thomas Laker

Ainsi jugé le 10 mars 2011

Enregistré au greffe le 10 mars 2011

Víctor Rodríguez, Greffier, Genève