



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2020/021

Jugement n° : UNDT/2022/008

Date : 31 janvier 2022

Original : Anglais

Juge : M. Francesco Buffa

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

CAHN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Jérôme Blanchard, Office des Nations Unies à Genève

Requête

1. Par requête enregistrée sous le numéro d'affaire UNDT/GVA/2020/021, le requérant conteste les décisions suivantes :

a. La décision de classer la plainte qu'il a déposée le 5 février 2019 à l'encontre de sa première notatrice sur le fondement 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), et ne pas soumettre la conduite de celle-ci à la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines ;

b. La décision de ne pas lui verser d'indemnisation en raison du préjudice moral qu'il a subi du fait du harcèlement et de l'abus d'autorité de sa première notatrice ainsi que du défaut du défendeur de prendre des mesures de protection à son égard ; et

c. La décision de ne pas ouvrir d'instance disciplinaire ou autre à l'encontre de sa première notatrice, sur le fondement du paragraphe 5.19 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5, pour les allégations malveillantes qu'elle a formulées à l'encontre du requérant dans une plainte déposée le 4 avril 2019.

Faits

2. Le requérant est un spécialiste des droits de l'homme (P-4) qui travaille pour le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (le « HCDH ») depuis avril 2009.

3. La première notatrice du requérant a pris ses fonctions de représentante régionale au Bureau régional pour l'Europe du HCDH en mai 2017. Le requérant a rejoint le Bureau régional pour l'Europe du HCDH en août 2017.

4. Le 5 février 2019, le requérant a adressé à la direction générale du HCDH un mémoire alléguant, entre autres, une conduite constitutive de harcèlement et d'abus d'autorité de la part de sa première notatrice, ce qui, selon le requérant, était avéré par différentes actions de cette dernière qu'il a décrites dans ledit mémoire. Dans

ce mémoire, le requérant a également attiré l'attention sur les effets des actions de sa première notatrice sur sa santé.

5. En raison des conflits en cours au sein du Bureau régional pour l'Europe, le HCDH a entrepris une mission des ressources humaines le 14 février 2019 « afin de déterminer les problèmes et de proposer des voies possibles en vue de résoudre les diverses préoccupations du personnel [du Bureau régional pour l'Europe] ».

6. Le 2 avril 2019, alors qu'il sortait d'une réunion de travail, le requérant s'est complètement effondré, tant physiquement que mentalement. Il est par la suite demeuré en congé de maladie certifié ininterrompu du 24 avril 2019 au 4 septembre 2019.

7. Le 4 avril 2019, la première notatrice du requérant a déposé une plainte à l'encontre de celui-ci sur le fondement de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5.

8. Le 9 avril 2019, le Chef du Service de la gestion et de l'appui aux programmes du HCDH a constitué un groupe d'établissement des faits (le « groupe ») pour qu'il enquête sur les allégations formulées par le requérant dans le mémoire susmentionné. Il a ensuite été convenu par toutes les parties concernées que le même groupe d'établissement des faits enquêterait également sur la plainte déposée le 4 avril 2019 par la première notatrice du requérant à l'encontre de ce dernier.

9. Entre mai et juin 2019, le HCDH s'est entretenu avec le requérant et a pris différentes dispositions afin de satisfaire aux mesures qu'il avait demandé à l'Organisation de prendre.

10. Le 31 juillet 2019, le groupe a publié son rapport sur la plainte du requérant (le « rapport d'enquête »).

11. Le 10 septembre 2019, une nouvelle circulaire du Secrétaire général portant, entre autres, sur la lutte contre l'abus d'autorité et le harcèlement est entrée en vigueur, à savoir la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité).

12. Par lettre datée du 9 octobre 2019, envoyée par courriel au requérant le 17 octobre 2019, la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme de l'époque (la « Haute-Commissaire ») a communiqué au requérant, entre autres :

a. Sa conclusion selon laquelle, après examen du rapport d'enquête, « les faits tels qu'établis ne [constituaient] pas une preuve d'un éventuel harcèlement ou abus d'autorité à son encontre de la part de [sa première notatrice] » ; et

b. Sa décision de ne pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre de la première notatrice du requérant.

13. Par lettre datée du 4 novembre 2019, le requérant a demandé à la Haute-Commissaire de lui fournir une copie du ou des rapports du groupe sur les questions faisant l'objet d'une enquête au sein du Bureau régional pour l'Europe.

14. Par lettre datée du 22 novembre 2019, le Chef par intérim du Service de gestion et d'appui aux programmes du HCDH a fourni au requérant un résumé détaillé du rapport d'enquête.

15. Le 14 décembre 2019, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de six décisions qui, selon lui, figuraient dans la lettre de la Haute-Commissaire du 9 octobre 2019, parmi lesquelles les trois décisions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus.

16. Par lettre datée du 7 février 2020, envoyée par courriel au requérant le 10 février 2020, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a répondu à la demande de contrôle hiérarchique du requérant en confirmant notamment la décision contestée relative à la plainte qu'il avait déposée à l'encontre de sa première notatrice.

17. Le 23 avril 2020, le requérant a déposé une requête contestant les décisions décrites au paragraphe 1 ci-dessus.

18. Le 26 mai 2020, le défendeur a déposé une réponse. Trois des annexes jointes à la réponse, à savoir les annexes 1, 3 et 9, ont été déposées *ex parte*.

19. Par demande datée du 25 août 2020, le requérant a demandé la divulgation des trois annexes *ex parte* susmentionnées.

20. Par ordonnance n° 101 (GVA/2021), le Tribunal :

a. A ordonné au défendeur de déposer des versions expurgées des annexes 1, 3 et 9 jointes à sa réponse, ainsi que les 64 annexes auxquelles l'annexe 9 renvoie ; et

b. A prié le requérant de déposer une duplique en réponse.

21. Le défendeur s'est conformé à l'ordonnance susmentionnée du Tribunal le 25 juin 2021. Par demande datée du 7 juillet 2021, le requérant s'est opposé au niveau d'information fourni par le défendeur et a demandé, entre autres, que celui-ci dépose à nouveau huit documents.

22. Par ordonnance n° 152 (GVA/2021), le Tribunal, entre autres, a fait partiellement droit à la demande déposée le 7 juillet 2021 par le requérant et lui a ordonné de déposer sa duplique au plus tard le 25 octobre 2021, ce qu'il a fait.

23. Le 17 octobre 2021, le requérant a déposé une autre requête, enregistrée sous le numéro d'affaire UNDT/GVA/2021/057, contestant « le fait que le HCDH [n'avait] pas enquêté en temps voulu ni pris de décision définitive à la suite d'une plainte pour faute déposée contre [lui] par sa [première notatrice] » sur le fondement de la circulaire ST/SGB/2008/5.

24. Par demande datée du 1^{er} novembre 2021, le requérant a demandé de joindre cette affaire (affaire n° UNDT/GVA/2020/021) à l'affaire n° UNDT/GVA/2021/057.

25. Par ordonnance n° 162 (GVA/2021), le Tribunal a rejeté la demande du requérant visant à joindre les affaires, et par ordonnance n° 163 (GVA/2021) du 8 novembre 2021, il a ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales au plus tard le 18 novembre 2021.

26. Par courriel daté du 17 novembre 2021, le conseil du requérant a demandé, pour des raisons médicales, une prolongation du délai de dépôt des conclusions finales. Le même jour, le Tribunal a prolongé le délai de dépôt des conclusions finales des parties jusqu'au 25 novembre 2021.

27. Le 25 novembre 2021, les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives. Les conclusions finales du requérant comprenaient des preuves supplémentaires, à savoir une attestation médicale de son psychiatre et une autre de son psychothérapeute.

28. Le 29 novembre 2021, le requérant a présenté un « additif » à ses conclusions finales.

29. Par lettre datée du 7 décembre 2021, le conseil du requérant a communiqué au Tribunal son retrait de la représentation du requérant.

Jugement

Plainte contre la première notatrice du requérant pour harcèlement et abus

30. Le requérant conteste essentiellement la décision du HCDH de ne pas prendre de mesures disciplinaires à l'encontre de sa première notatrice à la suite de l'enquête sur la plainte qu'il avait déposée pour harcèlement et abus.

31. Le requérant se plaint de nombreux incidents, à savoir :

- a. Dénigrement (par des courriels le visant personnellement et des commentaires désobligeants à son égard, une communication inappropriée, le dénigrement de son travail, un « traitement silencieux », et le comportement obsessionnel et hostile de sa première notatrice à son égard) ;
- b. Retrait de portefeuilles ; et
- c. Abus dans l'évaluation de ses performances.

32. Le Tribunal rappelle que, pour apprécier la régularité de la décision contestée, il doit rechercher si l'Organisation a manqué à l'obligation qui lui incombe d'examiner la plainte et l'enquête postérieure, ainsi qu'il résulte essentiellement de la circulaire ST/SGB/2008/5 (voir *Belkhabbaz* UNDT/2018/016/Corr.1).

33. Il convient également de rappeler que dans les affaires de harcèlement et d'abus d'autorité, le Tribunal n'a pas à mener une nouvelle enquête au sujet de la plainte originelle (voir *Messinger* 2011-UNAT-123, par. 27). Il ne lui appartient pas non plus de substituer son jugement à celui de l'Organisation (voir, par exemple, *Sanwidi* 2010-UNAT-084). Le Tribunal peut « rechercher si celle-ci a méconnu des éléments pertinents et retenu des éléments non pertinents » (voir *Sanwidi*), force lui étant d'annuler toute décision de l'Organisation qu'il jugerait irrationnelle ou déraisonnable.

34. Il ressort de ce qui précède que le Tribunal n'a pas à se demander si la décision contestée a été prise à tort ou à raison, mais à déterminer si la décision qui a été prise équivaut à celle qu'une personne raisonnable aurait pu prendre (voir *Belkhabbaz* 2018-UNAT-873). Pour ce faire, le Tribunal examinera le dossier dont disposait le décideur au moment de la décision contestée. Par conséquent, les documents qui n'ont pas été présentés au décideur ne seront pas pris en compte aux fins du contrôle judiciaire, par le Tribunal, de l'issue des plaintes déposées sur le fondement de la circulaire ST/SGB/2008/5 ou de la circulaire ST/SGB/2019/8, plus récente. Il s'ensuit que certaines des déclarations sous serment jointes à la requête (c'est-à-dire les annexes 6, 7 et 10) n'ont aucune incidence sur cette question, et le Tribunal souligne que deux d'entre elles concernent des témoins interrogés par le groupe (voir les annexes 7 et 10 de la requête ainsi que les annexes 16 et 29 du rapport d'enquête).

35. Après avoir examiné les éléments de preuve versés au dossier, en particulier le rapport d'enquête du groupe et ses annexes, le Tribunal estime que le HCDH a correctement traité la plainte déposée par le requérant à l'encontre de sa première notatrice et que le dossier de l'affaire étaye pleinement le caractère raisonnable de la décision de ne pas ouvrir d'instance disciplinaire contre de ladite première notatrice.

36. Le rapport d'enquête du 31 juillet 2019 sur la plainte déposée par le requérant le 5 février 2019, qui satisfait aux exigences énoncées au paragraphe 5.17 de la circulaire ST/SGB/2008/5, traite de chacune des allégations de la plainte du requérant, à savoir dans ses sections trois à cinq. L'affirmation du requérant selon laquelle « de nombreuses allégations semblent ne pas avoir fait l'objet d'une enquête » est donc dénuée de fondement.

37. Le Tribunal note que, conformément au paragraphe 5.16 de la circulaire ST/SGB/2008/5, le groupe a interrogé des personnes qui, selon lui, disposaient « d'informations utiles concernant la conduite en cause », et a également examiné des documents sur l'environnement de travail au Bureau régional pour l'Europe, par exemple le rapport de la mission des ressources humaines effectuée le 14 février 2019. Le dossier montre que le groupe a enquêté avec diligence sur les allégations du requérant par tous les moyens utiles et disponibles.

38. Le groupe a conclu : que les messages envoyés au requérant pouvaient raisonnablement être considérés comme désagréables, mais non pas comme menaçants ; que les mesures prises par la première notatrice du requérant n'étaient pas de nature « punitive » ni le résultat d'un « sabotage » ou d'un « dénigrement du travail », mais le résultat d'une évaluation par un superviseur ; que le retrait du ou des portefeuilles n'était qu'un résultat de l'exercice des pouvoirs de gestion et de la vision de la première notatrice du requérant en sa qualité de représentante régionale ; que l'évaluation des performances du requérant, qui a été menée conformément aux dispositions applicables du Statut et Règlement du personnel et aux politiques en vigueur, ne saurait dès lors être interprétée en l'espèce comme un « harcèlement » ou un « abus d'autorité » (et que ladite évaluation indique simplement l'existence d'un désaccord sur les performances professionnelles, et non pas d'une conduite prohibée) ; que l'atmosphère qui régnait au Bureau régional pour l'Europe depuis la prise de fonctions de la première notatrice du requérant en mai 2017 et la détérioration de l'environnement de travail qui s'en est suivi étaient le résultat d'une combinaison de facteurs attribuables à plusieurs personnes, situations et séries d'événements. Le groupe a conclu qu'aucun des comportements ni aucune des actions, interactions ou décisions de la première notatrice du

requérant ne constituait un « harcèlement » ou une « intimidation », comme il l'affirmait, pas plus qu'une violation de la circulaire ST/SGB/2008/5 ou de la politique du HCDH sur la dignité au travail.

39. Le Tribunal observe en outre que les droits du requérant à une procédure régulière tels qu'énoncés dans la circulaire ST/SGB/2008/5 et dans l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) ont été respectés. Le requérant a notamment été interrogé, s'est vu offrir la possibilité de donner sa version des faits, et a été informé de l'issue réservée à sa plainte, recevant en outre un résumé du rapport d'enquête, ce qui est conforme aux exigences énoncées aux points i) et ii) du paragraphe 5.5 de la circulaire ST/SGB/2019/8, laquelle était en vigueur à l'époque et constitue le fondement de la décision contestée.

40. Le requérant peut être en désaccord avec le niveau d'information fourni dans le résumé susmentionné. Le Tribunal souligne toutefois que l'obligation incombant à l'Organisation d'informer le plaignant de l'issue qui est finalement réservée à sa plainte vise à concilier les droits du plaignant, le droit à la vie privée de l'auteur présumé des faits reprochés, et les besoins de la procédure en matière de sensibilité et de confidentialité. Après avoir examiné les pièces justificatives, le Tribunal estime que l'Organisation s'est acquittée de son obligation d'informer le requérant de l'issue de sa plainte tout en conciliant les droits et les besoins susmentionnés.

41. Enfin, il convient de noter que le requérant n'a fourni aucune preuve de partialité à son égard et n'a pas non plus étayé son accusation générale de discrimination fondée sur le genre.

42. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'enquête sur la plainte déposée par le requérant à l'encontre de sa première notatrice n'est pas entachée de vice. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'accorder d'indemnisation à cet égard.

Plainte contre la première notatrice du requérant pour avoir formulé des allégations malveillantes à l'encontre de ce dernier dans le cadre d'une contre-plainte

43. Le requérant conteste également la décision de l'Organisation de ne pas ouvrir d'instance disciplinaire ou autre à l'encontre de sa première notatrice pour avoir formulé des allégations malveillantes à son encontre dans une plainte déposée le 4 avril 2019.

44. Le Tribunal rappelle tout d'abord que « la décision d'ouvrir une enquête disciplinaire sur les allégations portées contre un fonctionnaire appartient à l'Organisation et il n'est pas juridiquement possible de contraindre l'Administration à prendre des mesures disciplinaires » (voir, par exemple, *Nadeau* 2017-UNAT-733, par. 33). Le Tribunal peut toutefois examiner le processus qui a conduit à la décision de ne pas engager d'instance disciplinaire (voir également les paragraphes 33 et 34 ci-dessus).

45. Le requérant soutient qu'une procédure disciplinaire à l'encontre de sa première notatrice était justifiée car la plainte que cette dernière a déposée contre lui contenait des allégations malveillantes. L'enquête d'établissement des faits et la décision contestée se fondant sur deux textes (la circulaire ST/SGB/2008/5 dans le premier cas, et la circulaire ST/SGB/2019/8 dans le second), le Tribunal juge utile de rappeler les dispositions suivantes qui établissent les circonstances dans lesquelles un plaignant peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

46. Le paragraphe 5.19 de la circulaire ST/SGB/2008/5 dispose (caractères en gras ajoutés par nos soins) :

S'il ressort du rapport que l'accusation de conduite prohibée **est mal fondée et procède d'intentions malveillantes**, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines appréciera l'opportunité d'ouvrir une instance disciplinaire ou autre contre l'auteur de la plainte ou dénonciation.

47. Le point k) du paragraphe 5.5 de la circulaire ST/SGB/2019/8 dispose (caractères en gras ajoutés par nos soins) :

S'il ressort du rapport d'enquête **que la dénonciation était mensongère**, le fonctionnaire responsable ou, le cas échéant, le sous-secrétaire général aux ressources humaines, renvoie le dossier au [Bureau des services de contrôle interne] pour conduite potentiellement répréhensible au sens de l'instruction administrative ST/AI/2017/1.

48. En réponse à l'ordonnance n° 152 (GVA/2021) du Tribunal (voir par. 22 ci-dessus), le défendeur a déposé une copie du rapport d'enquête sur la plainte déposée par la première notatrice du requérant contre celui-ci. Le Tribunal observe que le rapport d'enquête en question n'indique pas que les allégations de la première notatrice du requérant étaient mal fondées, fondées sur une intention malveillante, ou mensongères.

49. Par conséquent, le Tribunal estime que la décision de ne pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre de la première notatrice du requérant en ce qui concerne sa plainte contre le requérant est étayée par les pièces justificatives versées au dossier et que, dès lors, cette décision est légitime.

50. Le Tribunal estime que la plainte déposée par la première notatrice du requérant contre celui-ci peut être considérée comme un signe de faiblesse managériale de la première notatrice dans la gestion du conflit avec les subordonnés du bureau plutôt que comme des représailles à la plainte déposée par le requérant (comme le requérant l'a perçu). En tout état de cause, la plainte de la première notatrice du requérant a été déposée alors que le conflit de travail au sein du Bureau régional pour l'Europe avait commencé, que la relation avec le requérant était extrêmement tendue et que celui-ci avait déjà des problèmes de santé. Par conséquent, le Tribunal estime que la plainte de la première notatrice a aggravé le préjudice causé au requérant.

Manquement de l'Organisation à son devoir de protection envers le requérant et demande de réparation du requérant

51. Dans sa requête, le requérant se plaint de la décision du HCDH de ne pas lui verser d'indemnisation pour le préjudice moral résultant du harcèlement et de l'abus

d'autorité dont il a fait l'objet de la part de sa première notatrice, ainsi que du fait que le HCDH n'a pris aucune mesure pour le protéger. Il demande en particulier une indemnisation équivalente à une année de traitement de base net pour le préjudice moral subi en raison du manquement du HCDH à son devoir de protection à son égard.

52. En ce qui concerne la demande d'indemnisation du requérant en raison du manquement du HCDH à son devoir de protection à l'égard du requérant, le défendeur s'oppose à l'octroi d'une telle indemnisation au motif que le HCDH a pris « des mesures appropriées et rapides [...] pour satisfaire pleinement le requérant et organiser sa mutation à un poste acceptable au Siège [...] trois mois après le dépôt de sa plainte et un mois après le début de l'enquête ».

53. Le Tribunal observe qu'il est en principe du devoir d'un employeur de protéger la santé, la sécurité et le bien-être de ses employés et des autres personnes qui pourraient subir les effets de son activité. Les employeurs doivent faire tout ce qui est raisonnablement possible pour y parvenir. Cela implique de veiller à ce que les travailleurs et les autres personnes soient protégés de tout ce qui pourrait leur causer un préjudice, en contrôlant efficacement tous les risques de blessure ou de préjudice pour leur santé qui pourraient survenir sur le lieu de travail.

54. Selon la définition exhaustive contenue au paragraphe 8 du Rapport final du groupe de travail du Comité de haut niveau sur la gestion intitulé « Reconciling Duty of Care for UN personnel while operating in high risk environments » (voir le document CEB/2016/HLCM/11 du 15 mars 2016), le devoir de protection de l'Organisation des Nations Unies constitue un « devoir inaliénable des organisations d'atténuer ou de gérer d'une autre manière les risques prévisibles qui sont susceptibles d'entraîner des blessures ou de causer un préjudice à leur personnel et aux membres de la famille concernés ».

55. Selon ledit rapport, les risques liés au devoir de protection résident non seulement dans les risques liés à la sécurité professionnelle (par exemple, un conflit armé), à la santé (par exemple, une exposition à des maladies contagieuses) ou à la sécurité (par exemple, des installations de travail non conformes aux normes de sécurité), mais aussi dans les risques découlant de l'exposition prolongée à des

situations de stress élevé, des cas de violence, de harcèlement ou de discrimination, et de tout facteur compromettant la santé, la sécurité et le bien-être sur les lieux de travail.

56. La norme en la matière est déterminée par les principes du caractère raisonnable, et varie en fonction des circonstances de l'affaire.

57. Le devoir de protection se matérialise de manière implicite et explicite dans les obligations que l'Organisation a envers son personnel, qui sont contenues dans les instruments de droit contraignants et non contraignants, les politiques, les règles et les règlements, les instructions administratives et autres actes internes de l'Organisation.

58. À cet égard, il convient de rappeler que l'Appendice D du Statut et Règlement du personnel, qui énonce les « Dispositions régissant le paiement d'indemnités en cas de maladie, de blessure ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies », établit un régime de responsabilité objective pour de tels cas, en vertu duquel l'Organisation est tenue d'accorder une indemnisation indépendamment de toute faute de sa part.

59. Le point c) de l'article 1.2 du Statut et Règlement du personnel consacre également un devoir de protection incombant à l'ONU vis-à-vis de ses fonctionnaires, comme suit :

Le fonctionnaire est soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut lui assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies. Dans l'exercice du pouvoir qui lui est ainsi conféré, le Secrétaire général doit veiller à ce que, en fonction des circonstances, toutes les dispositions voulues en matière de protection et de sécurité soient prises à l'intention des fonctionnaires qui s'acquittent des tâches entrant dans leurs attributions.

60. Le devoir de protection de l'Organisation vis-à-vis de ses fonctionnaires s'inscrit également dans le contexte des efforts déployés par l'Organisation pour interdire la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, et est régi par le cadre juridique applicable. Le Tribunal souligne à cet égard les paragraphes suivants de la circulaire ST/SGB/2008/5, laquelle

constituait le cadre juridique applicable à l'époque des faits, à savoir entre décembre 2018 et juillet 2019 :

Le paragraphe 2.1, selon lequel :

[...] tout fonctionnaire a 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.

Le paragraphe 2.2, selon lequel :

L'Organisation prendra toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses et protégera son personnel contre toute forme de conduite prohibée, en prenant des mesures préventives et, à défaut, en organisant des recours efficaces.

Le paragraphe 5.3, selon lequel :

Les cadres et supérieurs hiérarchiques devront prendre rapidement des mesures concrètes en présence de toute dénonciation ou allégation de conduite prohibée. Toute inaction pourra être considérée comme une faute professionnelle passible de sanction administrative ou disciplinaire.

Le paragraphe 5.9, qui établit l'obligation :

[d'assister] le plaignant à chaque étape, en consultation avec toutes personnes compétentes et en tenant compte des éventuelles conséquences bénéfiques ou néfastes de la voie retenue.

Le paragraphe 6.4, qui exige que :

le chef de département, de bureau ou de mission [prenne] les mesures voulues pour suivre la situation du plaignant, du mis en cause et des services intéressés jusqu'au dépôt du rapport d'enquête, le but étant de faire en sorte que toutes les parties s'acquittent de l'obligation à elles faite de concourir à l'enquête et qu'aucune d'entre elles ne subisse de représailles par suite de la plainte ou de l'enquête.

61. Enfin, les « Normes de conduite de la fonction publique internationale », arrêtées par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport de 2001 (document A/56/30), dont l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction dans sa résolution 56/244 et que le Secrétaire général a citées dans sa circulaire ST/SGB/2002/13 (Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies), disposent, aux fins qui nous intéressent :

Relations de travail

15. Les cadres et supérieurs hiérarchiques exercent des fonctions de direction et sont tenus d'assurer des relations de travail harmonieuses, fondées sur le respect mutuel ; ils doivent être attentifs à toutes les opinions et veiller à ce que les mérites des membres de leur personnel soient reconnus comme il convient. Ils doivent les soutenir, en particulier lorsqu'ils font l'objet de critiques liées à l'exercice de leurs fonctions. Les cadres doivent également guider et motiver leurs subordonnés et encourager leur épanouissement.

62. Il est également établi par la jurisprudence que l'Organisation a un devoir de protection envers ses fonctionnaires (voir les affaires : *Requérant* UNDT/2021/043 (par. 177) ; *Kusuma* UNDT/2014/143 ; *McKay* UNDT/2012/018 (confirmé dans *McKay* 2013-UNAT-287) ; *Edwards* UNDT/2011/022).

63. Dans les affaires *Mwangi* (jugement n° 1125 de 2003) et *Durand* (jugement n° 1204 de 2005), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a estimé que le point c) de l'article 1.2 du Statut et Règlement du personnel codifiait une obligation de protection ayant valeur de principe général du droit. Dans l'affaire *Mwangi*, le Tribunal a déclaré que :

même si [cette obligation] n'était pas explicitée dans le Statut et le Règlement du personnel, les principes généraux du droit l'imposaient au demeurant, car tout employeur y est normalement tenu. L'Organisation des Nations Unies, employeur exemplaire, doit se conformer aux normes les plus élevées et on attend donc du défendeur qu'il traite les fonctionnaires avec le respect qu'ils méritent, y compris le respect de leur personne.

64. En outre, dans l'affaire *Haile* (jugement n° 1194 de 2004), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a reconnu que l'Organisation a l'obligation de maintenir un environnement de travail sain, et que cette obligation s'applique à la protection de l'intégrité tant physique que psychologique des fonctionnaires.

65. Les éléments du devoir de protection ont été précisés par la jurisprudence de plusieurs tribunaux administratifs (voir, entre autres, Tribunal administratif des Nations Unies, jugements n° 872, *Hjelmqvist* (1998) et n° 1273, *Aidenbaum* (2006) ; Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (« TAOIT »), jugement n° 402, *Grasshoff* (n°s 1 et 2) (1980) ; Tribunal

administratif de la Banque asiatique de développement, décision n° 5, *Bares* (1995)).

66. En outre, dans son jugement n° 4171 rendu en 2019 dans l'affaire *F.* (n^{os} 5, 6 et 7), dans le cadre de laquelle la plaignante contestait les décisions de rejet de ses plaintes internes pour harcèlement moral, le TAOIT a souligné le devoir de sollicitude qui s'impose à toutes les organisations internationales (voir considérant 11) et a rappelé sa jurisprudence sur le sujet :

Dans sa jurisprudence, le Tribunal souligne que les relations entre une organisation internationale et ses fonctionnaires doivent reposer sur la bonne foi, le respect, la transparence et la considération de leur dignité (voir le jugement 1479, au considérant 12). Par conséquent, il incombe à une organisation d'avoir pour ses agents les égards nécessaires et de leur éviter un préjudice inutile. Elle doit se soucier de leur dignité, ne pas les placer inutilement dans des situations difficiles, ni susciter des déceptions lorsque cela pourrait être évité (voir, par exemple, les jugements 1756, au considérant 10 a), et 3353, au considérant 26). Comme le Tribunal a notamment eu l'occasion de l'affirmer dans le jugement 2524, une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir également le jugement 2706, au considérant 5).

67. Dans le même jugement, le TAOIT a également cité les parties pertinentes suivantes des paragraphes 5 et 57 du point 18 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO :

Paragraphe 5 :

a) Conformément aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, tous les employés de l'UNESCO doivent se traiter mutuellement avec correction, courtoisie, respect et dignité, en s'abstenant de toute violence verbale ou physique, sans considération de rang ni de statut contractuel.

b) [...]

c) L'accent est mis sur l'action préventive contre le harcèlement. [...] Chaque employé de l'UNESCO, quel que soit son rang, et surtout s'il occupe des fonctions d'encadrement, est tenu de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail favorable et d'un climat de confiance et de tolérance, exempts de toute forme de harcèlement [...].

Paragraphe 57 :

Il incombe aux gestionnaires et autres superviseurs :

- a) D'assurer un environnement de travail positif et harmonieux, exempt d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ainsi que de toute forme de harcèlement ;
- b) De prendre, à un stade précoce, les mesures propres à prévenir et/ou régler les conflits entre les membres du personnel/employés dans leur secteur, division, section, unité ou unité hors Siège [...].

68. Le TAOIT a ensuite déclaré que ces dispositions « ne sont qu'une application du devoir de sollicitude, également invoqué par la requérante, qui s'impose à toutes les organisations internationales ».

69. Dans le considérant 12 du jugement n° 4171, le TAOIT note en outre que « l'Organisation n'a pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour apaiser l'atmosphère et pour réaliser un transfert jugé souhaitable par plusieurs de ses instances ». Dans son considérant 13, le Tribunal poursuit en déclarant :

Compte tenu des constatations opérées par le Conseil d'appel dans ses avis, c'est à tort que la Directrice générale a considéré que la réglementation applicable à l'UNESCO avait été correctement appliquée et a rejeté, d'une part, la recommandation selon laquelle il eût appartenu aux responsables de trouver une solution durable aux problèmes de l'intéressée qui fût compatible avec l'exercice normal de leur autorité en matière de gestion et leur devoir de sollicitude et, d'autre part, la recommandation selon laquelle il eût fallu donner à la requérante l'opportunité de prouver ses mérites dans un autre secteur. En effet, les paragraphes 5 et 57 précités et, plus généralement, le devoir de sollicitude, imposent à l'Organisation d'assurer aux fonctionnaires un environnement de travail positif et harmonieux, exempt d'intimidation et d'hostilité.

En l'espèce, cette obligation était encore renforcée par la détérioration de l'état de santé de la requérante, qui a fourni différents certificats médicaux dont le nombre, la chronologie et la nature des pathologies qui y étaient relevées étaient de nature à susciter un doute quant à l'origine professionnelle de ses problèmes de santé.

Une organisation internationale manque à son obligation de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif lorsqu'étant consciente du climat de travail

malsain auquel un fonctionnaire est confronté dans le service qui l'emploie, elle laisse se prolonger un tel climat sans prendre les mesures suffisantes pour remédier à cette situation, même lorsque l'allégation de harcèlement ne peut être retenue (voir, en ce sens, le jugement 2067, aux considérants 16 et 17).

70. Dans son jugement n° 2067, *Annabi (n° 2)* (2001), le TAOIT a souligné, aux considérants 16 et 17, que, même si une allégation de harcèlement ne peut être retenue, une organisation peut être tenue responsable pour avoir manqué

à l'obligation, incombant à toute organisation internationale, de traiter ses fonctionnaires avec dignité et d'éviter de leur infliger un tort inutile et excessif.

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

71. Dans son jugement n° 3995, *B (n° 3)* (2018), où le plaignant contestait les mesures prises par le Fonds international de développement agricole à la suite de son enquête sur ses allégations de harcèlement, le TAOIT a souligné ce qui suit :

En vertu de la jurisprudence du Tribunal, une organisation internationale est en effet responsable, en application du principe selon lequel il lui incombe d'assurer aux membres de son personnel un environnement de travail sûr et sain, de l'ensemble des torts causés à un fonctionnaire par un de ses supérieurs hiérarchiques lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité (voir, par exemple, les jugements 1609, au considérant 16, 1875, au considérant 32, 2706, au considérant 5, ou 3170, au considérant 33).

72. Dans le jugement n° 3994, *O.-E.* (2018) rendu à la même date, le TAOIT a rappelé que :

Si, aux termes de la jurisprudence du Tribunal, les organisations internationales ont l'obligation de prendre les mesures appropriées pour protéger la santé et la sécurité de leurs fonctionnaires (voir le jugement 3689, au considérant 5 ; voir également les jugements 3025, au considérant 2, et 2706, au considérant 5), il faut cependant que les mesures sollicitées restent dans la limite du

raisonnable et reposent sur des éléments objectifs de nature à justifier leur utilité.

73. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a lui aussi affirmé l'importance de certains principes, notamment dans le jugement 2017-UNAT-716 rendu dans l'affaire *Cohen*, où il s'agissait d'apprécier si l'Administration devait supporter

une « responsabilité aggravée pour avoir exposé par imprudence M^{me} Cohen aux risques connus posés par son supérieur », en violation directe de la circulaire ST/SGB/2008/5, qui établit l'obligation de fournir un lieu de travail sûr et de protéger le personnel contre le harcèlement en vertu du droit qu'ont tous les membres du personnel de jouir d'un environnement de travail harmonieux qui protège leur intégrité physique et psychologique.

74. Le Tribunal a ainsi déclaré, entre autres :

37. [...]. Le Tribunal d'appel a invariablement déclaré que l'absence de réponse à une demande ou à une plainte peut, dans certaines circonstances, constituer une décision administrative susceptible d'appel lorsqu'elle a des conséquences juridiques directes (note de bas de page omise). La décision administrative tacite de refuser à M^{me} Cohen une indemnisation pour le préjudice qu'elle a subi l'a privée du recours effectif auquel elle avait droit, par contrat, en vertu de la circulaire ST/SGB/2008/5. La demande d'indemnisation de M^{me} Cohen devant le Tribunal d'appel est donc fondée en droit.

38. Le fait que M^{me} Cohen a été victime de harcèlement et qu'elle a de ce fait subi un préjudice constitue une cause commune, tout comme le fait que le préjudice a eu lieu dans le cadre de son travail. La conduite en question l'a empêché d'exercer son emploi. Le groupe d'enquête et le comité de conciliation ont tous deux constaté que de hauts fonctionnaires savaient que la directrice de M^{me} Cohen représentait un danger pour ses subordonnés, et qu'ils n'ont pas pris les mesures appropriées pour réduire au minimum le risque que sa conduite puisse porter préjudice. Ce Tribunal ne dispose d'aucun élément de preuve qui permettrait de réfuter ces constatations. Il s'ensuit que la Cour internationale de Justice a manqué à l'obligation de protéger ses employés contre la discrimination et le harcèlement.

75. En l'espèce, le défendeur, dans sa réponse, et le groupe, dans les rapports d'enquête sur les plaintes du requérant et de la première notatrice de celui-ci, ont reconnu qu'il y avait une « détérioration des conditions de travail » au Bureau régional pour l'Europe.

76. Le Tribunal apprécie les conditions de travail de manière objective, sans qu'il y ait lieu de se demander à qui revient la responsabilité de telles conditions (qui ne peut être imputée au seul requérant mais qui est la conséquence de multiples facteurs, comme l'a souligné le groupe).

77. Dans la situation qui nous intéresse, le requérant a rappelé qu'il avait sollicité, dès les premiers jours de janvier 2019, l'aide de la direction du HCDH, et en particulier de son second notateur, en vue d'obtenir une intervention ou une médiation susceptible de mettre fin au traitement hostile qu'il estimait recevoir. Le 5 février 2019, il a soumis une plainte à la direction générale du HCDH dans laquelle il a également attiré l'attention sur les effets que les actions de sa première notatrice avaient sur sa santé, dans les termes suivants :

7. Effets sur la santé

Le 18 janvier 2019, j'ai expliqué la situation [se référant au contenu de sa plainte] de vive voix à mon médecin généraliste et lui ai décrit mes symptômes, notamment mon incapacité à dormir plus d'une à trois heures par nuit ; celui-ci m'a dit que mon état de santé risquait fortement de s'aggraver en raison de cette situation.

8. Conclusions

[...]

Je suis actuellement très inquiet, tant pour mon propre bien-être et ma santé mentale que pour ceux de ma famille.

78. Les conditions de travail dégradantes auxquelles le requérant a été soumis ont enfreint les droits et la dignité de celui-ci, allant jusqu'à altérer sa santé physique et mentale et à compromettre son avenir professionnel et personnel.

79. Il ressort du dossier que, le 2 avril 2019, les problèmes de santé du requérant liés au stress vécu sur le lieu de travail ont abouti à ce que celui-ci, à bout de nerfs, s'effondre complètement lors d'une réunion du personnel. Selon le requérant, le déclencheur précis de cet effondrement a été une visite de son second notateur, qui était également le fonctionnaire en charge de la supervision du Bureau régional pour l'Europe. Le requérant a rappelé que ses premier et second notateurs avaient « organisé une réunion du personnel comme si de rien n'était, en dépit du fait que la quasi-totalité du personnel du bureau s'était plaint à la direction de la conduite de la chef de bureau ». Le requérant s'est effondré pendant la réunion et s'est ensuite mis à pleurer irrésistiblement.

80. Il est par la suite demeuré en congé de maladie certifié ininterrompu du 24 avril 2019 au 4 septembre 2019.

81. Cette période prolongée de congé de maladie certifié a fait suite à d'autres périodes d'absence pour congé de maladie, à savoir le 8 février 2019, du 11 au 20 février 2019, les 14 et 15 mars 2019, du 3 au 5 avril 2019, et du 8 au 11 avril 2019, résultant des mêmes circonstances.

82. Des éléments de preuves concernant ces périodes d'absences ont également été versées au dossier, à savoir une lettre du 10 mai 2019 de l'un des médecins traitants du requérant et une lettre du 9 mai 2019 d'un travailleur des services psychosociaux, relatives au stress lié au travail et aux congés de maladie du requérant à partir de janvier 2019.

83. En ce qui concerne les conditions de travail générales au Bureau régional pour l'Europe, la déclaration sous serment (annexe A10 de la requête) d'un spécialiste des droits de l'homme de la Division des mécanismes relevant du Conseil des droits de l'homme et des instruments relatifs aux droits de l'homme, HCDH (Genève), qui était également membre du Comité du personnel du HCDH, est particulièrement significative et alarmante :

Depuis janvier 2019, plusieurs fonctionnaires du Bureau régional de Bruxelles ont approché le Comité du personnel du HCDH. Ils ont signalé que plusieurs incidents liés au harcèlement, à l'abus d'autorité et à un environnement de travail médiocre étaient

survenus au Bureau régional, et qu'ils avaient entraîné des problèmes de santé mentale chez plusieurs personnes. Conformément au mandat du Comité du personnel et d'autres documents de politique générale de l'ONU, notamment la circulaire du Secrétaire général sur la prohibition de la discrimination, du harcèlement et de l'abus d'autorité et la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies pour la période 2018-2023, le Comité du personnel a donné suite aux allégations susmentionnées, qui ont été portées à l'attention de la division des ressources humaines et de la direction du HCDH. Les incidents et problèmes que les fonctionnaires du Bureau régional ont signalés sont les suivants :

- Stress et incertitude concernant leurs portefeuilles du fait de la réduction drastique des affaires placées sous leur responsabilité, ces décisions de réduction des portefeuilles ayant été prises sans en discuter au préalable avec les fonctionnaires concernés, présentées aux fonctionnaires comme définitives et sommairement justifiées par des changements introduits dans le plan de travail annuel du bureau ;
- Non-reconnaissance de leurs réalisations professionnelles et de leur travail en général ;
- Anxiété après avoir été informés que leurs performances professionnelles étaient jugées médiocres et avoir été invités à envisager de quitter l'Organisation ou à trouver un nouvel emploi ;
- Crainte de ne pas voir renouvelés leurs contrats ;
- Crainte d'être considérés comme contestant les vues du personnel d'encadrement s'ils exprimaient leur point de vue dans une réunion d'équipe ou devant d'autres collègues ;
- Crainte de recevoir des courriels à contenu hostile après en avoir reçu certains les dénigrant ou les rabaissant ;
- Travail dans l'isolement ;
- Crainte de communiquer avec d'autres collègues ;
- Crainte de se réunir en groupe à l'heure du déjeuner ou après les heures de travail, car de telles réunions étaient vues comme des occasions d'ébranler la direction du Bureau régional ;
- Microagressions dont les fonctionnaires sont victimes, par exemple se faire rappeler devant d'autres fonctionnaires des tâches telles que servir le café ;
- Symptômes d'anxiété lorsqu'un supérieur hiérarchique les appelaient pour discuter ;
- Absence d'enthousiasme et de motivation dans le cadre de leur travail ;
- Menaces reçues par des fonctionnaires selon lesquelles ils seraient formellement accusés de comportement prohibé ;
- Crainte de représailles pour avoir signalé une faute ;

- Réception de courriels hostiles pendant les fins de semaine ;
- Accusations d'utilisation abusive de leurs comptes privés de médias sociaux ;
- Rupture de la confiance dans leur relation avec leur supérieur hiérarchique ;
- Anxiété de devoir faire face en permanence à des situations stressantes ;
- Sentiment d'être relégués pour avoir cessé de travailler sur des questions de fond ;
- Anxiété de se rendre au travail au quotidien ;
- Mauvaise qualité du sommeil et reviviscences de situations stressantes ;
- Abus de la consommation d'alcool et de tabac pour faire face au stress ;
- **Longues périodes de congé de maladie dues à la dépression, à l'épuisement professionnel et à l'effondrement émotionnel** [caractères mis en gras par nos soins] ;
- Sentiment d'être contraints à envisager d'autres perspectives d'emploi afin de ne pas continuer à travailler dans un environnement malsain ;
- Sentiment que la direction ne répondait pas comme elle l'aurait dû à leurs allégations et demandes ;
- Sentiment que leurs allégations n'étaient pas été prises au sérieux ;
- Sentiment d'être blâmés pour l'environnement de travail malsain du Bureau régional ;
- Sentiment d'être pris au dépourvu par des changements ou des tentatives d'introduction de changements de leurs premiers notateurs sans avoir été suffisamment consultés ;
- Sentiment de mal à l'aise et de gêne devant des personnes extérieures s'enquérant des changements de priorités du Bureau et des modifications de portefeuilles ;
- Suivi régulier par leurs médecins, conseillers en matière d'épuisement au travail ou psychologues ;
- Conseils de leur médecin ou de leur psychologue les invitant à essayer de faire tout leur possible pour quitter l'environnement de travail malsain du Bureau ;
- Sentiment d'anxiété dans leurs interactions avec les membres de leur famille ;
- Travail dans un **environnement professionnel malsain, non conforme aux normes en vigueur à l'ONU** [caractères mis en gras par nos soins].

84. Les effets des conditions de travail sur la santé du requérant sont décrits dans la déclaration sous serment de l'ancien chef adjoint du Bureau régional pour l'Europe (Annexe A7 de la requête) :

Je suis [...] un témoin direct du fait qu'il s'est effondré en larmes, tremblant de tout son corps, immédiatement après la réunion [du 2 avril 2019], avant de partir en congé de maladie, dont il n'est pas revenu jusqu'au mois de septembre 2019. Je pense c'est le **résultat direct du fait qu'on l'a laissé pendant des mois sous la coupe d'une supérieure dont le comportement était abusif** [caractères mis en gras par nos soins], malgré ses efforts pour évoquer sa situation auprès de collègues en dehors de Bruxelles, dans l'espoir qu'il serait mis fin au traitement qu'il subissait. Lorsque je me remémore ces moments, **je m'estime heureux de ne pas avoir été moi-même réduit à un état similaire** [caractères mis en gras par nos soins]. En bref, j'ai été témoin, pendant la période en question, de la détérioration progressive de l'état d'un collègue apprécié en raison de l'intimidation dont il a souffert.

85. De surcroît, il ressort de la déclaration du psychiatre du requérant (Annexe A9 de la requête) que :

[Le requérant] est un homme âgé de 51 ans, qui a consulté pour la première fois le 12/07/2019 en raison d'un trouble anxio-dépressif mixte causé par un environnement de travail malsain.

Rappelons qu'il est au service de l'ONU depuis de nombreuses années, qu'il est marié, et père de deux enfants.

En janvier 2019, il a commencé à ressentir une forme de harcèlement et d'intimidation insidieuse et répétée de la part de sa supérieure hiérarchique. [...] **[P]lusieurs collègues de son service vivaient la même situation à cette époque** [caractères mis en gras par nos soins].

Dans ces conditions de stress, il a commencé à se sentir oppressé, anxieux et à souffrir de troubles du sommeil.

Aussi, et compte tenu de la persistance de l'atmosphère nocive au travail, il rapporte très précisément que quelques mois plus tard, en avril 2019, alors qu'il sortait d'une réunion de travail, il s'est complètement effondré, tant physiquement que mentalement.

Il a également décrit comment ce problème professionnel a eu de lourdes répercussions sur sa vie de famille.

Dans un premier temps, il a consulté [un] médecin généraliste et un travailleur psychosocial. [Le médecin] a demandé à ce qu'il consulte un psychiatre.

[...]

Conclusion :

[Le requérant] a souffert d'un trouble anxio-dépressif mixte causé par un environnement de travail malsain.

86. Il ressort du dossier que le requérant est resté longtemps en congé de maladie pour dépression en lien avec le travail et épuisement professionnel (voir les certificats médicaux versés au dossier).

87. Le requérant a fait état des nombreux symptômes qui témoignent de ses troubles de santé, à savoir : la peur à l'idée de retourner au travail ; des crises de pleurs fréquentes ; des difficultés à s'endormir et des interruptions fréquentes du sommeil en raison de cauchemars ; des insomnies ; la perte de son auto-estime ; des sentiments de dévalorisation et de culpabilité ; un épuisement physique et mental ; des difficultés de concentration et des pertes de mémoire ; des sentiments de culpabilité et d'impuissance vis-à-vis des collègues ; un réveil des traumatismes ; un repli social ; et des sentiments d'injustice et d'impuissance face à la situation ; tous dus au sentiment d'être harcelé par sa supérieur hiérarchique, ainsi qu'à une exposition prolongée à un environnement de travail malsain. En outre, les troubles du requérant liés au stress familial ont refait surface.

88. Compte tenu du caractère objectif des incidents signalés par le requérant dans sa plainte du 5 février 2019, de l'effondrement du requérant lors d'une réunion au bureau et du long congé de maladie certifié de celui-ci, il ne fait aucun doute pour le Tribunal que le HCDH avait connaissance des problèmes de santé du requérant et qu'il savait que ceux-ci étaient la conséquence de conditions de travail objectives.

89. Malgré les demandes alarmantes et sans équivoque d'aide et de protection du requérant, ainsi que les plaintes d'autres collègues concernant la première notatrice de ce dernier, la direction du HCDH n'a pris aucune mesure pour protéger le requérant contre tout nouveau préjudice.

90. Le devoir de protection aurait exigé que le HCDH prenne des mesures de protection immédiatement après avoir reçu la plainte alarmante du requérant, chose que n'a pas faite la direction du HCDH, qui n'a pris aucune mesure pour protéger le requérant d'un environnement de travail malsain.

91. Le Tribunal observe que cinq mois se sont écoulés entre le moment où le requérant a demandé de l'aide et le début des discussions visant à satisfaire ses demandes. Le Tribunal souligne également que, dans l'intervalle, une mission des ressources humaines a été menée au Bureau régional pour l'Europe et qu'aucune preuve n'indique que l'on ait tenté de répondre à l'appel à l'aide du requérant au cours de cette mission. Le défendeur a d'ailleurs reconnu dans sa réponse que les discussions avec le requérant avaient commencé en mai 2019.

92. Ce n'est qu'au début du mois de mai 2019, après que le requérant eut fait une dépression nerveuse, et quatre mois après le dépôt de sa plainte, que le HCDH a découvert le problème et a ensuite commencé à prendre des mesures pour le protéger.

93. Le Tribunal relève toutefois que le manquement au devoir de protection a eu des répercussions négatives sur le requérant au moins jusqu'au 4 septembre 2019, date à laquelle il a pu reprendre le travail.

94. Le préjudice invoqué par le requérant est directement imputable au HCDH, car ce dernier n'a rien fait pour protéger le requérant pendant de nombreux mois alors qu'il lui avait été demandé d'intervenir et qu'il était conscient des effets graves de l'environnement de travail sur la santé de celui-ci. Malgré les appels à l'aide répétés du requérant, le HCDH n'a pris aucune mesure de protection.

95. Le requérant s'est plaint de sa première notatrice non seulement afin que des sanctions soient prises à l'encontre de celle-ci (droit de faire sanctionner un tiers qui est prévu mais limité par le Statut et Règlement du personnel), mais aussi et surtout pour se protéger lui-même, ce qu'un membre du personnel est parfaitement en droit de faire en vertu du devoir de protection de l'Organisation.

96. En dépit de la plainte du requérant concernant les effets négatifs sur sa santé du harcèlement qu'il aurait subi de la part de sa première notatrice, la violation de l'obligation de le protéger en tant que membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune enquête. Le Tribunal note que, dans son rapport d'enquête du 31 juillet 2019, le groupe a écrit :

G. « Situation du fonctionnaire » et « effets sur la santé »

63. Dans sa plainte du 5 février 2019, et dans sa correspondance ultérieure, [le requérant] détaille sa situation personnelle et familiale ainsi que les effets qu'auraient sur sa santé les difficultés sur le lieu de travail. Le groupe prend note de ces passages mais n'est pas en mesure d'évaluer leur contenu ni de formuler de commentaires à cet égard.

97. En somme, le HCDH et le groupe connaissaient de toute évidence la situation, qui n'a cependant fait l'objet d'aucune enquête.

98. Il convient de rappeler qu'il est un principe général du droit du travail et de la sécurité sociale de tout système que l'obligation de l'employeur de protéger la santé de ses employés contre les effets négatifs de l'environnement de travail est directement liée à la fonction même de l'employeur, lequel est pleinement et exclusivement habilité à réglementer l'environnement de travail. En d'autres termes, ce devoir de protection existe indépendamment des facteurs ayant causé la dangerosité des conditions de travail.

99. Cela signifie également que l'obligation de l'employeur de prévenir toute atteinte à la santé de l'employé existe aussi lorsque le harcèlement présumé n'est pas démontré, car le devoir de protection se rapporte également à la victime présumée du harcèlement (quelle que soit l'issue de l'enquête sur le harcèlement). En effet, la perception subjective de faire l'objet d'un harcèlement (lorsque cette perception repose sur une situation objective de crise ou de conflit sur le lieu de travail et qu'elle a certains effets négatifs sur l'état de santé d'un membre du personnel) peut déjà s'avérer être la cause d'un préjudice moral (voir TAOIT, jugement n° 4171).

100. Il s'agit d'une obligation générale et objective de l'Organisation, qui a pour seule limite le fait que le comportement du membre du personnel concerné soit l'unique cause de la situation.

101. Le Tribunal estime que l'Organisation a manqué à son devoir de remédier rapidement aux situations caractérisées par des relations de travail conflictuelles, que le requérant a suffisamment démontré les effets négatifs de son environnement de travail sur sa santé et qu'il y a lieu d'accorder une indemnisation.

102. En ce qui concerne le montant de l'indemnisation, le requérant relève que dans l'affaire *Cohen*, qui concernait un cas similaire au sien (dans lequel l'Administration n'a pas protégé un membre du personnel contre le harcèlement), le Tribunal d'appel a accordé une indemnisation d'un montant équivalent à une année de traitement de base net pour préjudice moral.

103. En l'espèce le Tribunal fait droit à la demande d'indemnisation en raison du manquement du HCDH à protéger le requérant, en temps opportun, d'un environnement de travail malsain. Compte tenu du pouvoir discrétionnaire du Tribunal de déterminer le montant de l'indemnisation sur la base de son appréciation des éléments de preuve concernant la nature, l'étendue et les effets du préjudice, et après avoir examiné tous les facteurs et circonstances pertinents, et compte tenu également des critères énoncés dans l'affaire *Cohen* par le Tribunal d'appel, le Tribunal estime que le préjudice subi par le requérant peut être réparé par l'octroi d'une indemnisation d'un montant équivalent à un mois de traitement de base net pour chacun des mois pendant lesquels le HCDH a manqué à son devoir de protection, c'est-à-dire la période allant de l'inaction du HCDH jusqu'au retour au travail du requérant, à savoir de février à août 2019 (sept mois).

Décision

104. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- a. La requête est partiellement accueillie ;
- b. Le défendeur devra verser au requérant une indemnisation d'un montant équivalent à sept mois du traitement de base net pour le préjudice subi ; et

Affaire n° : UNDT/GVA/2020/021

Jugement n° : UNDT/2022/008

c. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de soixante jours au-delà de cette date.

(Signé)

M. Francesco Buffa, juge

Ainsi jugé le 31 janvier 2022

Enregistré au Greffe le 31 janvier 2022.

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève