

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**F.**  
**c.**  
**OIM**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4936**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M. A. K. F. le 8 juillet 2022 et régularisée le 15 septembre 2022, le mémoire en réponse de l'OIM du 10 janvier 2023, la réplique du requérant du 6 avril 2023, la duplique de l'OIM du 6 juillet 2023, les écritures supplémentaires du requérant du 15 septembre 2023 et les observations finales de l'OIM à leur sujet du 2 novembre 2023;

Vu le document produit par l'OIM le 27 février 2023 à la demande du Tribunal;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de le licencier après préavis.

Le requérant est entré au service de l'Organisation en mars 2000 et s'est vu octroyer un contrat ordinaire en mars 2016. Au moment des faits, il exerçait les fonctions de spécialiste principal de la sécurité des systèmes d'information/chef d'unité, au grade P-3, au Centre administratif de Manille (MAC selon son sigle anglais) de l'OIM, aux Philippines.

En janvier 2019, le MAC accueillit une présentation de produits de cybersécurité donnée par une prestataire externe, M<sup>me</sup> C. Le requérant obtint le numéro de téléphone de cette dernière en accédant aux données de l'OIM et prit contact avec elle plusieurs fois, initialement pour des questions liées au travail, puis, à compter de la mi-février 2019, essentiellement à des fins privées. Il continua de prendre contact avec elle régulièrement jusqu'en juin 2019, en utilisant le téléphone que l'OIM lui avait fourni dans le cadre de son emploi. La teneur des messages privés qu'il envoyait était initialement à caractère romantique, faisant notamment allusion à la beauté de M<sup>me</sup> C. et contenant des expressions d'affection («Qu'une si belle fille m'appelle monsieur, je ne peux le digérer»\*, «Joyeuse Saint-Valentin ma belle»\*, «Pourquoi m'ignores-tu [...] tu es belle et je suis laid, c'est pour ça?»\*, «On dirait que tu es trop fière de ta beauté»\*, «J'ai le cœur brisé [...] crois-moi, je n'avais d'yeux que pour toi pendant ta présentation. En tout cas, je suis peut-être laid, mais mon cœur peut quand même avoir des sentiments pour quelqu'un»\*, «Je te supplie encore de dîner avec moi. Je te promets de ne pas te manger»\*, «Si je suis laid et que tu es belle, est-ce ma faute?»\*); par la suite, lorsque M<sup>me</sup> C. manifesta son malaise à l'égard de ses messages, le ton changea. Lorsqu'elle lui dit que ses messages la mettaient mal à l'aise et lui demanda d'arrêter de lui écrire, il répondit par un émoji représentant un doigt d'honneur. Le requérant prit également contact avec M<sup>me</sup> C. en utilisant son adresse officielle de l'OIM. Il lui demanda de garder leurs échanges confidentiels. M<sup>me</sup> C. lui demanda d'arrêter de lui écrire à plusieurs reprises et bloqua finalement toutes les communications provenant du requérant.

Le 18 juin 2019, M<sup>me</sup> C. déposa une plainte auprès du Bureau de la déontologie de l'OIM au sujet de la conduite du requérant. Le 16 juillet 2019, sa plainte fut transmise au Bureau de l'Inspecteur général (OIG selon son sigle anglais), qui, après avoir mené une évaluation préliminaire et conclu que les éléments de preuve étaient suffisants pour étayer les allégations sans avoir à effectuer une enquête plus approfondie, renvoya le dossier du requérant au Bureau des affaires

---

\* Traduction du greffe.

juridiques le 26 décembre 2019. Après l'examen et l'analyse dudit Bureau, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines engagea une procédure disciplinaire contre le requérant.

Par lettre du 23 mars 2020, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant que des accusations de faute avaient été portées contre lui et qu'une procédure disciplinaire serait engagée à son encontre. Plus précisément, il était accusé d'avoir adopté un «comportement harcelant de nature sexuelle inapproprié et importun, contraire aux normes de conduite, d'intégrité et de loyauté les plus élevées attendues des membres du personnel de l'OIM»\*, d'avoir utilisé à mauvais escient les technologies de l'information et de la communication de l'OIM et d'avoir utilisé les données personnelles d'un partenaire externe de l'OIM à des fins privées. Une copie des captures d'écran des messages que le requérant avait envoyés à M<sup>me</sup> C. au moyen de diverses applications de messagerie était jointe à la lettre d'accusation. Le requérant eut la possibilité de répondre à ces accusations et de présenter des éléments de preuve pour sa défense, ce qu'il fit finalement les 23 et 25 mars 2020. Il soutint que son comportement envers les femmes avait été irréprochable au cours de ses vingt années de service au sein de l'OIM et nia avoir fait des commentaires ou demandes inappropriés à caractère sexuel à M<sup>me</sup> C. Concernant l'utilisation des biens de l'OIM à mauvais escient, il expliqua qu'il n'avait pas de téléphone portable privé et payait toutes les communications personnelles qu'il faisait avec le téléphone portable fourni par l'OIM. Enfin, il présenta des excuses pour son comportement, qu'il décrivit comme rien de plus qu'un «stupide flirt»\*.

Par lettre du 5 octobre 2020, le requérant fut informé de la décision du Directeur général adjoint de le licencier après préavis, qui reposait sur la conclusion selon laquelle il avait commis une faute. Les dispositions spécifiques du cadre juridique interne de l'OIM que le requérant avait enfreintes étaient énumérées et il lui était rappelé que l'Organisation avait une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes formes de harcèlement, raison pour laquelle son comportement ne

---

\* Traduction du greffe.

pouvait être toléré. Il était informé qu'il bénéficierait d'une période de préavis de trois mois et que son dernier jour de service serait la date de réception de la lettre.

Le 6 octobre, le requérant présenta une première demande de révision contestant la sanction disciplinaire qui lui avait été infligée. Il demanda à l'administration de remplacer cette sanction par une «lettre d'avertissement»\*. Le 12 octobre, le conseil du requérant informa l'OIM que son client «prenait des mesures juridiques»\* visant à rétablir sa réputation et à réfuter les allégations formulées contre lui, et qu'il avait informé M<sup>me</sup> C. de l'intention du requérant «d'engager des poursuites pénales pour diffamation et extorsion»\* devant les juridictions nationales, et ce, dans l'espoir de persuader l'intéressée de retirer les déclarations qu'elle avait faites à l'OIM. Le 22 octobre, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines répondit que, même si la saisine des juridictions locales était une prérogative du requérant, il était préoccupé par les remarques concernant ses échanges avec M<sup>me</sup> C.

Le 28 octobre, le nouveau conseil du requérant indiqua qu'une demande de révision modifiée serait présentée dans le délai prescrit. Le 3 novembre 2020, le conseil sollicita la communication d'une copie de «tous les documents et éléments de preuve recueillis dans le cadre de l'affaire concernant [son client]», y compris la plainte initiale de M<sup>me</sup> C. et ses annexes, l'intégralité des transcriptions de tous les entretiens menés et de tous les autres documents en possession de l'administration. Elle demanda également une copie de l'ensemble des statuts, règlements et instructions applicables de l'OIM. Les 20 novembre et 2 décembre 2020, le directeur du Département de la gestion des ressources humaines lui envoya une copie des règles pertinentes et une copie du mémorandum de l'OIG de renvoi direct au Bureau des affaires juridiques. Le 4 décembre, la demande de révision modifiée fut soumise. Le requérant demanda l'annulation de la décision de licenciement, sa réintégration avec toutes les conséquences de droit, ainsi que l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral et de dépens. Il sollicita également l'accès à toutes les informations se rapportant à son dossier

---

\* Traduction du greffe.

disciplinaire. À titre subsidiaire, il demanda qu'une sanction moins sévère lui soit infligée.

La demande de révision du requérant fut rejetée le 2 février 2021. Le 4 mars 2021, le requérant saisit la Commission paritaire d'appel.

Le 8 mars 2022, après avoir entendu les parties, la Commission paritaire d'appel rendit son rapport. Elle conclut que les actes du requérant constituaient un harcèlement et que la décision de licenciement après préavis était proportionnée. Elle recommanda le rejet du recours. Par lettre du 11 avril 2022, le requérant fut informé de la décision du Directeur général d'accepter les conclusions et la recommandation de la Commission paritaire d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner sa réintégration dans son ancien poste à Manille ou dans un autre poste similaire au sein de l'OIM correspondant à ses qualifications et à son expérience à compter du 5 octobre 2020, ainsi que le versement de toutes les prestations et indemnités qui lui sont dues depuis cette date, assorties d'un intérêt de 5 pour cent. Il réclame également des dommages-intérêts pour le préjudice réel et indirect subi, pour tort moral et matériel et à titre exemplaire d'un montant correspondant à au moins un an de traitement, ainsi qu'une somme d'au moins 40 000 francs suisses à titre de dépens, et toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire et appropriée. Si le Tribunal devait conclure qu'une sanction est justifiée, le requérant lui demande d'ordonner que la sanction appropriée soit un avertissement écrit ou une réduction d'échelon ou, tout au plus, une amende. Dans sa réplique, le requérant réclame le remboursement des frais médicaux et autres dépenses qu'il a engagés à la suite de son licenciement.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant était membre du personnel de l'OIM jusqu'à son licenciement après préavis par une décision du Directeur général adjoint du 5 octobre 2020. Le contexte général a déjà été exposé suffisamment en détail ci-dessus. Le requérant a contesté en interne la décision initiale de le licencier, ce qui a abouti à l'examen de sa position par la Commission paritaire d'appel, qui, dans son rapport du 8 mars 2022, a recommandé le rejet du recours interne. Cette recommandation a été acceptée par le Directeur général, qui, par sa décision du 11 avril 2022, a rejeté le recours. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et des réparations appropriées pour un certain nombre de motifs. L'un d'eux est intitulé: «La politique générale de l'OIM pour un environnement de travail respectueux (IN/90) ne s'appliqu[ait] pas à la présente affaire»\*.

3. Il convient d'examiner ce point d'emblée. Il s'agit d'une question mixte de fait et de droit. La question de fait concerne le statut attesté de M<sup>me</sup> C. et la question de droit le champ d'application de l'instruction IN/90 du 22 août 2007 (ci-après «la Politique»). Les paragraphes 2, 3 et 11 de la Politique prévoyaient ce qui suit:

«2. L'OIM est attachée au principe selon lequel tout membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement respectueux et de ne pas y être harcelé. Comme affirmé dans les normes de conduite de l'OIM (Bulletin général n° 1278 du 5 janvier 2001, révisé en juin 2002), les membres du personnel s'interdisent de "menacer ou d'intimider des collègues ou d'adopter une conduite visant directement ou indirectement à gêner les collègues dans l'accomplissement des tâches qui leur sont imparties" ou d'"[utiliser] à des fins personnelles leurs fonctions officielles pour contrecarrer des prises de positions de collègues auxquelles ils ne souscrivent pas." Toute forme de harcèlement et d'abus d'autorité sur le lieu de travail, ou liée à des fonctions officielles, est interdite.

---

\* Traduction du greffe.

3. Les dispositions de la présente politique générale s'appliquent à toutes les personnes employées par l'OIM, au Siège comme sur le terrain, qu'elles aient été recrutées au plan local ou international, et quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat. Elles concernent aussi le personnel étranger à l'OIM mais travaillant avec l'Organisation, comme les stagiaires et les consultants.

[...]

11. **Tout membre du personnel, de même que toute personne n'ayant pas ce statut**, a droit à un traitement équitable et respectueux sur son lieu de travail. Il incombe à chacun de traiter les collègues d'une manière qui respecte les particularités individuelles.» (Caractères gras dans l'original.)

4. Si l'élément central de la Politique est le harcèlement des membres du personnel et le harcèlement par des membres du personnel sur le lieu de travail, il ressort clairement des dispositions précitées que leur application vise à s'étendre aux personnes non membres du personnel du type identifié au paragraphe 3, à savoir «le personnel [...] travaillant avec l'Organisation, comme les stagiaires et les consultants». Or il s'agit aussi du personnel étranger à l'OIM mais travaillant sur le lieu de travail de l'Organisation, soit au Siège soit sur le terrain. S'il est vrai que ces dispositions devraient se voir conférer un effet étendu, il n'en demeure pas moins que des limites doivent circonscrire le champ d'application de la Politique, comme l'a déclaré l'OIM.

5. Le statut de M<sup>me</sup> C., dans le contexte de ses échanges avec le requérant, a été décrit par celle-ci dans sa plainte du 18 juin 2019. Elle a déclaré qu'en janvier 2019 elle travaillait pour une entreprise de cybersécurité et s'est rendue au Centre administratif de Manille (MAC selon son sigle anglais) de l'OIM, aux Philippines, pour faire une «présentation de produits/visite de courtoisie»\*. En mai 2019, elle travaillait pour une autre entreprise de cybersécurité et s'est de nouveau rendue au MAC aux Philippines pour une «visite de courtoisie/présentation de produits»\* et l'OIM était «l'un de [ses] clients potentiels à l'époque»\*. En substance, à ces deux occasions, elle donnait une brève présentation de vente. Dans une lettre du 26 mai 2021 adressée à la

---

\* Traduction du greffe.

Commission paritaire d'appel, l'administration a décrit la position de M<sup>me</sup> C. dans les termes suivants: «[T.] (l'entreprise pour laquelle M<sup>me</sup> [C.] avait travaillé) a donné des formations en cybersécurité au MAC en janvier 2019 et mai 2019. L'OIM n'a actuellement pas de contrat avec [T.]»\* Cette description est sans doute erronée compte tenu du rôle beaucoup plus limité décrit par M<sup>me</sup> C. elle-même, à savoir deux brèves visites au MAC de l'OIM aux Philippines.

6. Il est improbable que M<sup>me</sup> C. puisse être correctement qualifiée de prestataire ou de personne travaillant au MAC de l'OIM aux Philippines. Si c'était le cas, la Politique ne s'appliquait pas à elle. Le comportement harcelant dont elle a été victime n'était pas proscrit par la Politique. Elle était au-delà de son champ d'application. Un décideur qui inflige une sanction disciplinaire, notamment la sanction grave de licenciement, doit être convaincu que les faits sur lesquels repose la conclusion de faute sont prouvés au-delà de tout doute raisonnable. Il est loisible au Tribunal d'évaluer s'il existait des éléments de preuve justifiant pareille conclusion (voir, par exemple, les jugements 4832, au considérant 36, 4364, au considérant 10, et la jurisprudence citée). Ni le Directeur général adjoint ni le Directeur général ne pouvaient être convaincus au-delà de tout doute raisonnable que M<sup>me</sup> C. avait été une prestataire ou une personne travaillant au MAC de l'OIM aux Philippines et que la Politique s'appliquait. Par conséquent, ils ne pouvaient considérer que le requérant avait enfreint la Politique s'agissant de son comportement envers M<sup>me</sup> C.

7. Les accusations initiales figurant dans la lettre d'accusation du 23 mars 2020 concernaient une série de prétendus manquements aux Statut et Règlement unifiés du personnel et à d'autres textes normatifs. Nombre de ces accusations étaient certainement justifiées en ce qui concerne le comportement du requérant. Toutefois, dans la décision attaquée du 11 avril 2022, c'était le comportement constitutif de harcèlement sexuel tel que visé dans la Politique qui faisait l'objet de la

---

\* Traduction du greffe.

décision de licencier l'intéressé. Il s'agissait en fait de l'élément central. Le Directeur général a notamment déclaré ce qui suit:

«Vos actes constituaient un harcèlement dans toutes les circonstances. [...] [V]otre comportement constituait un harcèlement sexuel relevant de la définition énoncée dans l'[instruction] IN/90 [...]

La mesure disciplinaire de licenciement après préavis était proportionnée à la gravité de votre faute au vu de la politique de tolérance zéro de l'OIM à l'égard de tout type de harcèlement.»\*

Dans sa décision du 5 octobre 2020, le Directeur général adjoint avait également invoqué une violation de l'instruction IN/90.

8. Le vice qui entache le processus décisionnel examiné dans les quatre considérants qui précèdent justifierait l'annulation de la décision attaquée et de la décision du Directeur général adjoint du 5 octobre 2020. Toutefois, il est nécessaire de déterminer si une telle réparation est appropriée dans les circonstances de l'espèce. L'article VIII du Statut du Tribunal prévoit que, s'il reconnaît le bien-fondé de la requête, le Tribunal ordonne l'annulation de la décision attaquée, mais si cette annulation n'est pas possible ou opportune, le Tribunal alloue à l'intéressé une indemnité pour le préjudice subi. Il ne fait guère de doute que la relation entre le requérant et l'OIM est rompue et il ne serait pas opportun d'annuler les décisions portant licenciement du requérant et d'ordonner sa réintégration, comme il le demande dans son mémoire (voir, par exemple, les jugements 4674, au considérant 23, 4456, au considérant 18, 4310, au considérant 13, et 3364, au considérant 27).

9. De plus, il faut tenir compte du fait que le comportement du requérant n'est pas contesté, en ce sens que l'intéressé ne nie pas et, dans les circonstances de l'espèce, ne saurait nier ce qu'il a dit à M<sup>me</sup> C. ni le contexte dans lequel cela a été dit. Le comportement du requérant envers M<sup>me</sup> C. par l'envoi de messages à répétition à cette dernière était totalement inapproprié. Dans ses moyens, le requérant ne manifeste aucun remords véritable et rejette l'idée que cette caractérisation soit correcte. Dans son mémoire, le requérant dit qu'«[il a] commencé à

---

\* Traduction du greffe.

envoyer des messages à [M<sup>me</sup> C.], croyant qu'elle voulait qu'[il] la séduise et avec la ferme intention de se faire aimer d'elle et de l'épouser»\*. Il a aussi affirmé plus haut dans son mémoire qu'il était «tombé sérieusement amoureux»\* d'elle. Dans des écritures datées du 26 octobre 2021 qu'il a soumises à la Commission paritaire d'appel, le requérant avait déclaré: «mon comportement ne peut raisonnablement être considéré comme constitutif de harcèlement sexuel, mais simplement comme des actes de flirt (peut-être maladroits et vains) et des tentatives de gagner le cœur de M<sup>me</sup> [C.]»\*. Même à supposer que son comportement n'était pas du harcèlement sexuel dans le sens large du terme, ce dont il est permis de douter, il s'agissait néanmoins de harcèlement sous forme de messages non sollicités à caractère essentiellement personnel envoyés à une femme avec laquelle le requérant n'avait jamais eu qu'une relation professionnelle. Rien ne prouve de manière probante qu'elle avait encouragé ces messages non sollicités ou tolérât leur envoi.

10. La question qui se pose maintenant est celle de savoir quelle compensation devrait être accordée au requérant pour le préjudice causé par son licenciement illégal. Il a perdu une chance de conserver un emploi à l'OIM, et le Tribunal estime qu'il a subi un préjudice moral en raison de son licenciement, ce qui devrait justifier l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral. Toutefois, le montant de la compensation doit refléter le fait que, selon toute probabilité, le requérant aurait été licencié en toute légalité si l'OIM avait été consciente des problèmes occasionnés par l'invocation de l'instruction IN/90. Le Tribunal considère que des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros doivent être accordés au requérant pour la perte de chance de conserver un emploi, ainsi que des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.

11. Le requérant réclame des dommages-intérêts à titre exemplaire mais n'avance aucun argument détaillé pour justifier leur octroi. Cette conclusion est rejetée.

---

\* Traduction du greffe.

12. Le requérant obtenant gain de cause dans une large mesure, il a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 10 000 euros.

13. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Le Tribunal estime que les écritures présentées par les parties sont suffisantes pour lui permettre de statuer sur la requête de manière juste et adéquate. Cette demande est rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'OIM versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros.
2. L'OIM versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
3. L'OIM versera également au requérant la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    HUGH A. RAWLINS    HONGYU SHEN

MIRKA DREGER