

**P. (n° 3)**  
**c.**  
**UNESCO**

**140<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 5051**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. C. V. P. le 19 septembre 2022, et le mémoire en réponse de l'UNESCO du 21 décembre 2022, le requérant n'ayant pas souhaité déposer de réplique;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste les décisions de classer ses plaintes pour harcèlement à l'issue des procédures d'évaluation préliminaire de celles-ci.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 4886, prononcé le 8 juillet 2024, au sujet de la deuxième requête du requérant. Il suffira de rappeler ici que l'intéressé est entré au service de l'UNESCO le 1<sup>er</sup> juin 2005 en tant qu'agent de sûreté surnuméraire de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté. À compter du 16 octobre 2007, il bénéficia d'un engagement de durée définie de deux ans, qui fit l'objet depuis lors de renouvellements successifs.

Le 16 février 2018, il demanda à la Conseillère pour l'éthique, M<sup>me</sup> T., et au directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM selon son sigle anglais) d'ouvrir une enquête concernant la décision du chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, M. D., d'ajourner sa demande d'habilitation au port d'une arme de service, sur la base, notamment, d'allégations de harcèlement et de représailles. À l'issue de l'évaluation préliminaire de cette plainte, M<sup>me</sup> T. recommanda à la Directrice générale, le 23 juillet 2018, de classer celle-ci, ce qu'elle fit. La deuxième plainte pour harcèlement que le requérant introduisit, toujours contre M. D., le 21 août 2018 connut le même sort, au motif qu'elle reposait sur les mêmes éléments que ceux déjà examinés dans le cadre de la première.

Le 18 juin 2018, le requérant déposa une plainte formelle pour «harcèlement répété» sur le lieu de travail contre l'adjoint au chef de groupe dont il relevait au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, M. G., et contre le chef de groupe lui-même, M. P., au sujet d'un échange de courriels portant sur des consignes de stationnement des camions devant le Siège de l'Organisation. Il se référait notamment à un courriel de M. G. du 13 juin l'accusant de «refus[er] de prendre les consignes» ce jour-là, auquel il avait répondu par une «demande préliminaire amiable» d'arrêter de le harceler. Considérant que ce courriel de M. G. contenait des «propos contumélieux port[a]nt atteinte à [s]a réputation professionnelle, à [s]a santé et [étant] incompatibles avec les Normes de conduite [de la fonction publique internationale] et la politique de l'UNESCO de lutte contre le harcèlement», il lui demandait de «cesser immédiatement tout comportement délibéré vexatoire et importun à [s]on égard» et de «tout mettre en œuvre pour créer un environnement de travail exempt de harcèlement et d'abus de pouvoir». Le lendemain, M. P. – qui était en copie de la demande envoyée à M. G. – lui avait répondu qu'«[i]l n'y a[vait] en aucun cas de volonté de harcèlement» de la part de la hiérarchie à son encontre, ce que le requérant contesta en lui reprochant de répondre à la place de M. G. et d'accorder du crédit aux dires de ce dernier. Le 19 juin 2018, le Bureau de l'éthique s'entretint avec le requérant et avec M. G. Le 18 juillet, la Conseillère pour l'éthique, M<sup>me</sup> T., recommanda à la Directrice générale de classer la plainte au motif que, au terme de l'évaluation

préliminaire de celle-ci, il n'y avait pas de «commencement de preuve de harcèlement» de la part de M. G. ou de M. P.

Le 21 août 2018, le requérant déposa une autre plainte formelle pour «harcèlement multiforme» contre l'adjoint au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté, M. M., se référant à plusieurs incidents survenus entre fin janvier et fin avril 2018, qui étaient constitutifs, selon lui, d'«abus de pouvoir, intimidation, humiliation, menaces [et] mise à l'écart». Il fut entendu par le Bureau de l'éthique le 29 août. Le 4 septembre, M<sup>me</sup> T. recommanda le classement de la plainte faute d'éléments de preuve susceptibles d'amener à conclure que l'intéressé avait été victime de harcèlement de la part de M. M. Toutefois, elle reconnut l'existence d'un climat de travail hostile et d'un manque de confiance réciproque au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté et regretta qu'aucune mesure n'eût été prise par la hiérarchie afin de résoudre cette situation.

Une dernière plainte pour «agissements répétés de harcèlement par exclusion et mise à l'écart des activités de la [S]ection [de la sécurité et de la sûreté]» contre M. M. fut adressée à la Directrice générale le 15 octobre 2018. Le requérant alléguait que ce dernier l'avait retiré du dispositif de sécurité d'un événement, en lui proposant une mission moins bien rémunérée, dans le but de favoriser M. G. Il prétendait également ne pas avoir été informé suffisamment à l'avance d'une modification d'horaire de travail liée à ce changement de mission, ce qui, selon lui, aurait été fait intentionnellement pour qu'il arrive en retard et soit sanctionné. Le 31 octobre 2018, la Conseillère pour l'éthique – qui avait entendu l'intéressé le 25 octobre – émit les mêmes conclusions que celles relatives à la précédente plainte contre M. M.

Par lettres des 23 octobre et 14 novembre 2018, le requérant fut informé par le Bureau de l'éthique que, sur la base des évaluations préliminaires menées par M<sup>me</sup> T. et des recommandations de cette dernière, la Directrice générale avait décidé de classer ses plaintes pour harcèlement.

Le 22 novembre 2018, il adressa à la Directrice générale une réclamation contre les décisions de classer ses cinq plaintes, qui fut rejetée le 21 décembre 2018. Le 2 janvier 2019, il déposa un avis

d'appel, puis, les 14 et 22 janvier, il demanda à HRM de lui fournir dans les meilleurs délais «les copies intégrales des évaluations préliminaires établies par le Bureau de l'éthique suite à [s]es plaintes». Il reçut ces documents dans une version caviardée le 24 janvier suivant. Le 25 mars 2019, il présenta cinq requêtes détaillées dirigées contre la décision du 21 décembre 2018, en tant que celle-ci se rapportait, respectivement, aux différentes décisions initiales en litige, en sollicitant notamment l'annulation des décisions de classement de ses plaintes et l'octroi d'une indemnité de 20 000 euros à titre de réparation du préjudice moral qu'il estimait avoir subi.

Dans son avis du 3 juin 2022 – rendu après avoir entendu les parties –, le Conseil d'appel conclut que les procédures d'évaluation préliminaire des plaintes avaient été menées en conformité avec les règles et procédures applicables et avec la jurisprudence du Tribunal. Il recommanda le rejet de toutes les demandes du requérant, à l'exception de celle relative à l'annulation de la décision d'ajournement de sa demande d'habilitation au port d'une arme de service, qui avait déjà fait l'objet d'un précédent recours et dont la contestation devant le Tribunal a donné lieu au jugement 4886 précité. Néanmoins, le Conseil estima qu'il aurait été souhaitable que les parties recourent à une méthode informelle de règlement des litiges, telle que la médiation, pour tenter de résoudre leur différend. Enfin, il invita l'administration à œuvrer à une amélioration de la communication au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté afin d'y instaurer un environnement de travail serein.

Par une lettre du 24 juin 2022, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de suivre la recommandation du Conseil d'appel tendant au rejet de ses recours comme infondés. Telle est la décision attaquée.

Le requérant a saisi le Tribunal le 19 septembre 2022 en précisant que sa requête ne concerne que trois des cinq recours examinés par le Conseil d'appel, à savoir ceux dirigés contre le classement sans suite des plaintes introduites les 18 juin, 21 août et 15 octobre 2018 contre M. G., M. P. et M. M. Il affirme que les deux recours restants, relatifs au rejet de ses plaintes contre M. D., qui se rapportent à l'ajournement

de sa demande d'habilitation au port d'une arme de service, relèvent d'une autre requête, à savoir sa deuxième, qui a fait l'objet du jugement 4886 susmentionné. L'intéressé demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de reconnaître, d'une part, que ses recours internes sont fondés et qu'il justifie d'un intérêt à agir et, d'autre part, que l'ensemble des décisions contestées constituent «un harcèlement multiforme par abus de pouvoir, de position dominante, humiliation, menaces, atteinte à [s]a réputation personnelle, professionnelle, à [s]a santé et à [s]on bien[-]être». À cet effet, il invoque notamment, sur le fondement de l'Accord de Siège conclu entre l'UNESCO et la France, l'application de certaines dispositions du droit national en matière de harcèlement. Enfin, il réclame des dommages-intérêts, au titre de l'ensemble des préjudices qu'il estime avoir subis du fait du harcèlement allégué, d'un montant fixé *ex aequo et bono* à 30 000 euros.

L'UNESCO, quant à elle, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 24 juin 2022 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a, conformément à la recommandation du Conseil d'appel, rejeté ses recours internes dirigés contre les décisions ayant classé cinq plaintes pour harcèlement moral qu'il avait déposées, au cours de l'année 2018, contre différents supérieurs hiérarchiques dont il relevait au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté. Il convient de souligner que, dans l'intégralité des cas, le classement de ces plaintes avait été prononcé dès le stade de l'évaluation préliminaire, sur la base des conclusions en ce sens émises par la Conseillère pour l'éthique.

L'intéressé précise dans sa requête qu'il n'entend contester la décision attaquée qu'en tant que celle-ci se rapporte à trois des cinq plaintes en question, à savoir celles qu'il avait formées respectivement les 18 juin, 21 août et 15 octobre 2018 à l'encontre de l'adjoint au chef de groupe dont il relevait, M. G., et du chef de groupe lui-même, M. P., en ce qui concerne la première de ces trois plaintes, et de l'adjoint au

chef de la Section, M. M., s'agissant des deux autres. Les plaintes que le requérant avait par ailleurs déposées contre le chef de la Section, M. D., les 16 février et 21 août 2018, et qui étaient relatives, pour l'essentiel, à l'ajournement de sa demande d'habilitation au port d'une arme de service – décision dont la contestation a donné lieu au jugement 4886, prononcé le 8 juillet 2024 – n'entrent donc pas dans le champ du présent litige.

2. Au soutien de ses conclusions dirigées contre la décision du 24 juin 2022, le requérant fait notamment valoir que «[n]i l'Administration [...] ni le Conseil d'appel n'ont répondu à [s]es interrogations» concernant le bien-fondé des conclusions de la Conseillère pour l'éthique. Si le moyen ainsi formulé est plus particulièrement soulevé à propos de certaines des allégations de harcèlement, le Tribunal estime – à l'instar, d'ailleurs, de la défenderesse elle-même dans son mémoire en réponse – que celui-ci doit s'interpréter comme visant, plus généralement, le traitement réservé à l'ensemble des plaintes en cause.

Ce moyen est fondé.

Il ressort en effet de l'avis du Conseil d'appel en date du 3 juin 2022 que cet organe, estimant implicitement devoir suivre l'argumentation en ce sens présentée devant lui par l'UNESCO, a considéré, pour l'essentiel, qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur le bien-fondé des décisions de classement contestées, mais seulement de vérifier si ces dernières avaient été prises dans le respect des règles relatives au traitement des plaintes pour harcèlement résultant des textes en vigueur au sein de l'Organisation et de la jurisprudence du Tribunal. Cet avis ne comporte, par suite, au-delà de quelques considérations générales soulignant que les conflits professionnels ne sont pas forcément constitutifs de harcèlement et que les mesures critiquées par le requérant n'étaient pas de nature disciplinaire, aucune appréciation sur la pertinence des conclusions adoptées par la Conseillère pour l'éthique au sujet des faits précis exposés par l'intéressé à l'appui de ses plaintes.

Or, en s'abstenant ainsi presque totalement de contrôler quant au fond les décisions de classement litigieuses, le Conseil d'appel a commis une erreur de droit. En effet, il appartient en principe à un

organe de recours de vérifier aussi bien la régularité que le bien-fondé des décisions administratives qui lui sont soumises et aucune règle ne faisait obstacle, en l'occurrence, à ce que ce pouvoir soit exercé dans sa plénitude.

3. Il est vrai que, selon une jurisprudence bien établie à laquelle s'est référé le Conseil d'appel dans son avis, il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves analysées par un organe d'enquête et les conclusions d'un tel organe méritent, sauf à ce qu'elles aient été irrégulièrement établies ou révèlent une erreur manifeste, la plus grande considération de sa part (voir, par exemple, les jugements 4703, au considérant 8, 4291, au considérant 12, 4091, au considérant 17, ou 3593, au considérant 12). Mais cette jurisprudence – qui ne saurait au demeurant s'interpréter comme excluant tout contrôle juridictionnel du bien-fondé des décisions statuant sur des plaintes pour harcèlement – concerne le rôle du Tribunal lui-même, et non celui d'un organe de recours tel que le Conseil d'appel.

S'expliquant notamment par le fait que le Tribunal n'a pas vocation à procéder à des investigations analogues à celles d'un organe d'enquête et par l'idée suivant laquelle il n'est pas le mieux placé pour évaluer la fiabilité des déclarations des personnes éventuellement entendues par celui-ci, la jurisprudence en question renvoie, plus généralement, aux particularités et limites de la mission juridictionnelle dévolue au Tribunal. Or, ces spécificités ne valent pas pour les organes de recours et, comme le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de l'affirmer, un tel organe se méprend lorsque, pour définir son propre rôle, il se réfère aux restrictions qui s'appliquent, dans certaines hypothèses, au contrôle juridictionnel des décisions administratives (voir, par exemple, les jugements 4923, au considérant 5, 3161, au considérant 5, ou 3077, au considérant 3). En effet, si le Tribunal a pour seule mission de vérifier la légalité de ces décisions et se prononce, en principe, exclusivement en droit, il appartient aux organes de recours, qui sont pour leur part investis d'un pouvoir de contrôle s'étendant au réexamen complet de celles-ci, de déterminer si la décision qui leur est soumise était, à leurs yeux, celle qu'il convenait effectivement de prendre ou si, au vu du dossier, il aurait fallu en prendre une autre (voir, par exemple, les

jugements 5003, au considérant 5, 3161, au considérant 6, ou 3032, au considérant 10). Il n'en va différemment que si les règles régissant l'organe de recours restreignent ce pouvoir (voir notamment les jugements 3318, au considérant 5, et 3077, au considérant 3), ce qui n'est pas le cas du Conseil d'appel de l'UNESCO en matière de décisions relatives à l'examen de plaintes pour harcèlement.

4. Dès lors, c'est à tort que le Conseil d'appel a estimé devoir quasi exclusivement limiter le contrôle exercé sur les décisions de classement dont il était saisi à la vérification de leur régularité au regard des règles de procédure applicables. Au-delà de cette erreur de droit en elle-même, le fait que le Conseil se soit en conséquence dispensé de traiter, dans le corps de son avis, des allégations précises sur lesquelles reposaient les plaintes du requérant confère à la motivation de cet avis un caractère lacunaire, ce qui constitue un autre vice entachant ce dernier. En outre, il y a lieu de souligner que l'absence de contrôle concret par cet organe de la pertinence du classement des plaintes en cause a eu pour effet de priver l'intéressé de son droit à voir le bien-fondé de ses recours internes dûment examiné par celui-ci.

5. Dans la mesure où la décision attaquée du 24 juin 2022 reposait sur l'avis du Conseil d'appel, que la Directrice générale s'est approprié, celle-ci se trouve entachée d'illégalité par voie de conséquence des vices affectant ainsi cet avis.

Il en résulte que cette décision doit être annulée, en tant qu'elle concerne les plaintes pour harcèlement des 18 juin, 21 août et 15 octobre 2018 précitées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur le reste de l'argumentation formulée à son encontre.

À ce stade de ses constatations, le Tribunal devrait en principe renvoyer l'affaire devant l'UNESCO afin que les recours internes du requérant soient régulièrement examinés par le Conseil d'appel. Mais, compte tenu de l'ancienneté des faits auxquels se rapportent ceux-ci, le Tribunal ne procédera pas ainsi en l'espèce et statuera donc lui-même sur la légalité des décisions de classement des trois plaintes en cause.

6. Selon la jurisprudence du Tribunal, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés, sachant que l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime (voir, par exemple, les jugements 4884, au considérant 5, 4820, au considérant 8, 4344, au considérant 3, ou 3871, au considérant 12). S'il ressort également de cette jurisprudence qu'un harcèlement peut être constitué alors même que la personne accusée n'aurait pas agi intentionnellement, le Tribunal a cependant précisé que l'illégalité d'une décision administrative ou un comportement inadéquat ne sauraient suffire en eux-mêmes à caractériser un cas de harcèlement (voir notamment les jugements 4241, au considérant 9, 3233, au considérant 6, et 2861, au considérant 37). En outre, un comportement ne saurait, en principe, être regardé comme constitutif de harcèlement s'il peut raisonnablement s'expliquer (voir notamment les jugements 4265, aux considérants 7 et 9, 3447, au considérant 9, et 2524, au considérant 25).

7. À l'époque des faits, le point 18.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la «[p]olitique de lutte contre le harcèlement», prévoyait que, en cas de dépôt d'une plainte formelle pour harcèlement, la Conseillère pour l'éthique procède à une évaluation préliminaire de celle-ci afin de déterminer s'il y avait lieu de recommander à la Directrice générale de la renvoyer pour enquête au Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) ou d'en prononcer le classement à ce stade.

Il résulte de la jurisprudence du Tribunal que, lorsqu'une telle étape est prévue dans le cadre de la procédure d'examen d'une plainte pour harcèlement, l'évaluation préliminaire a pour seul but de déterminer si les allégations formulées à l'appui de cette plainte apparaissent, *prima facie*, suffisamment étayées pour justifier l'ouverture d'une enquête en vue d'instruire celle-ci (voir notamment les jugements 4883, au considérant 7, 4746, au considérant 9, et 3640, au considérant 5).

Il convient par ailleurs de souligner que, pour l'application de la jurisprudence citée au considérant 3 ci-dessus, les conclusions de l'organe chargé de procéder à l'évaluation préliminaire d'une plainte ne peuvent – au même titre que celles d'un organe chargé d'une enquête proprement dite – être censurées par le Tribunal qu'en cas d'erreur manifeste (voir, en particulier, les jugements 4996, au considérant 10, et 4344, au considérant 8).

8. Au soutien de la contestation du classement de ses plaintes, le requérant revendique le bénéfice d'une jurisprudence de la Cour de cassation française, relative à l'application de l'article 222-33-2 du Code pénal, réprimant le harcèlement, selon laquelle la charge de la preuve des accusations formulées en telle matière n'incombe pas au seul plaignant, mais est partagée entre les parties.

Cette argumentation sera écartée.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les conditions d'emploi des membres du personnel d'une organisation internationale sont, de façon générale, exclusivement régies par les règles statutaires de celle-ci et par les principes généraux du droit de la fonction publique internationale, et que le droit national – tel celui de l'État hôte de l'organisation concernée – n'est applicable en la matière qu'en cas de renvoi exprès à ses dispositions (voir notamment les jugements 4882, au considérant 2, 4401, au considérant 6, 3915, au considérant 4, et 3484, au considérant 12).

Contrairement à ce que paraît considérer le requérant, les stipulations de l'article 5 de l'Accord de Siègre conclu entre l'UNESCO et la France ne dérogent en rien aux principes ressortant de cette jurisprudence. En effet, si le paragraphe 3 de cet article 5 prévoit certes que «les dispositions législatives et réglementaires de la République française sont applicables dans le Siègre de l'Organisation», il n'en va cependant ainsi, selon ses termes, que «[s]ous réserve des dispositions du paragraphe [2]», qui stipule pour sa part que «[l]'Organisation aura le droit d'établir des règlements intérieurs applicables dans toute l'étendue de son Siègre et destinés à y établir les conditions nécessaires à son fonctionnement». Or, l'UNESCO a bien entendu adopté des textes

statutaires régissant les conditions d'emploi de ses fonctionnaires, ce qui exclut ainsi toute application directe du droit de l'État hôte dans ce domaine (voir, sur ce point, le jugement 2193, au considérant 8). En outre, ces textes statutaires ne comportent aucun renvoi au droit national en matière de modalités de traitement des plaintes pour harcèlement. Le droit français est donc sans application en l'espèce. Enfin, le Tribunal n'est nullement lié, dans l'élaboration de sa jurisprudence, par celle d'une juridiction nationale, telle la Cour de cassation française.

Il en découle que c'est bien au requérant qu'incombe, conformément à la jurisprudence rappelée au considérant 6 ci-dessus, la charge de la preuve des faits invoqués à l'appui de ses allégations de harcèlement – même si cette charge se limite au demeurant, au stade de l'évaluation préliminaire, à apporter de simples commencements de preuve de nature à faire apparaître ces allégations comme suffisamment étayées.

9. Sur ces bases, le Tribunal analysera ci-après le bien-fondé des décisions de classement des différentes plaintes en litige.

10. La plainte du 18 juin 2018 formée par le requérant à l'encontre de MM. G. et P. reposait sur un incident survenu le 13 juin précédent à propos d'une nouvelle consigne de service, édictée par le chef de la Section sur instruction de la Directrice générale, visant à restreindre le stationnement de camions de livraison devant une des entrées du Siège de l'Organisation, à Paris. À la suite d'un échange verbal dont ressortait, selon les termes d'un courriel de M. G. adressé au requérant, un «refus [de ce dernier] de prendre les consignes» ce jour-là, ce superviseur lui communiqua par écrit la consigne ainsi donnée par M. D., afin de s'assurer qu'il en ait bien connaissance. Estimant que le courriel en question contenait des «propos contumélieux» à son égard et reprochant à M. P. de lui avoir adressé, le lendemain, un message dans lequel celui-ci défendait la démarche de M. G., le requérant se plaint, en outre, d'avoir été soumis à des «consignes contradictoires [qui] auraient pu [l']induire en erreur et [l']e pousser à commettre une faute professionnelle». Cette dernière allégation se fonde sur le fait que l'intitulé du courriel se référait à l'entrée du

Siège donnant sur l'avenue de Saxe, alors que la consigne en cause concernait en réalité une autre entrée, située avenue de Suffren.

Cette argumentation ne saurait prospérer. Si la teneur du courriel incriminé – qui se limitait d'ailleurs à une brève phrase – témoigne certes du caractère conflictuel des relations entre le requérant et M. G., le Tribunal estime que l'on ne peut cependant raisonnablement voir dans l'envoi de celui-ci un acte constitutif de harcèlement. L'erreur commise dans l'intitulé de ce courriel, qui procédait manifestement d'une simple inadvertance et non d'une quelconque intention malveillante, et que, de surcroît, le destinataire du message ne pouvait manquer de rectifier de lui-même à la lecture du document qui y était joint, n'est nullement de nature à infléchir cette appréciation. En outre, si le requérant se plaint de ce que M. G. se serait adressé à lui avec «rudesse» lors de l'échange verbal ayant précédé l'envoi du courriel en question, ce grief ne peut en tout état de cause être tenu pour établi eu égard notamment à l'existence de profondes divergences, ressortant du dossier, entre les versions des deux protagonistes quant à leur attitude respective lors de cet incident.

11. La plainte du 21 août 2018 dirigée contre M. M., visant à dénoncer un prétendu «harcèlement multiforme», faisait référence, pour sa part, à cinq événements distincts. Seuls trois d'entre eux seront cependant évoqués ci-dessous, dès lors que les deux autres, relatifs à l'ajournement de la demande d'habilitation du requérant au port d'une arme de service, qui étaient intimement liés aux plaintes déposées contre M. D., ne font l'objet d'aucune argumentation devant le Tribunal.

12. En premier lieu, le requérant invoque un incident s'étant produit en mars 2018 au sujet d'une formation, dite «PIC-F», destinée aux membres de la Section exerçant eux-mêmes – comme c'était son cas – des missions de formation à l'égard des autres agents. L'intéressé reproche en effet à M. M. de l'avoir anormalement privé du bénéfice de cette formation.

À cet égard, le requérant, qui ne figurait pas parmi les destinataires du message ayant annoncé la formation PIC-F, soutient que son nom aurait été retiré de la liste de diffusion de celui-ci «à la demande expresse de M. [M.]». Mais il ressort du dossier que l'organisateur de cette formation, qui était également l'auteur du message en cause, a explicitement nié, lors de son audition comme témoin dans le cadre de l'évaluation préliminaire, avoir reçu une instruction de M. M. en ce sens. En outre, selon les explications fournies par M. D., c'est en fait parce que le requérant aurait lui-même indiqué à plusieurs reprises qu'il estimait ne pas avoir besoin de formations de ce type, eu égard à ses qualifications, qu'il n'avait pas été inclus dans la liste de diffusion du message. La fiabilité des informations ainsi recueillies a été admise par la Conseillère pour l'éthique. Or, en vertu de la jurisprudence rappelée au considérant 3 ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de remettre en cause l'appréciation ainsi portée à cet égard par l'organe d'enquête compétent.

Il est vrai que, lorsque le requérant a eu connaissance de l'organisation de cette formation, il a demandé à y assister, et que cela lui a alors été refusé par M. M., ce qui pourrait donner l'impression d'un certain manque de souplesse à son égard. Mais il ressort du dossier qu'il était prévu que le requérant soit de service le jour où avait lieu la formation et que, s'il a proposé de participer néanmoins à une partie de celle-ci sur son temps libre, cette solution n'a pas été jugée viable en termes d'efficacité pédagogique. Dès lors que le refus opposé à la demande de l'intéressé a ainsi une explication raisonnable, le Tribunal estime, conformément à la jurisprudence rappelée au considérant 6, que les faits incriminés ne sauraient s'analyser en l'espèce comme constitutifs de harcèlement.

13. En deuxième lieu, le requérant se plaint de ce que, à l'occasion d'une modification de la composition des groupes de l'Unité de sûreté, résultant d'une note de service de M. M. du 10 avril 2018, qui visait à «relancer les dynamiques et synergies de groupes» et à «mixer les compétences et bonnes pratiques», il ait été transféré de l'un à l'autre des deux groupes dans la nouvelle répartition des agents ainsi arrêtée.

Mais la composition d'équipes de ce type éventuellement constituées au sein d'une unité administrative relève du pouvoir d'appréciation des supérieurs hiérarchiques compétents. En outre, il ressort du dossier que les changements de groupe décidés en vertu de la note de service critiquée concernaient six fonctionnaires, soit près d'un quart de l'effectif total des agents de sûreté, de sorte que celui dont le requérant a fait l'objet ne paraît nullement constituer, ainsi qu'il le soutient, une mesure spécifiquement adoptée à son égard en vue de lui nuire.

Enfin, la circonstance, mise en avant par l'intéressé, que son nom ait été orthographié sans majuscule dans la liste d'agents annexée à la note de service ne saurait caractériser un harcèlement, dès lors que cette erreur typographique, pour malencontreuse qu'elle soit, ne procédait manifestement pas de la volonté d'«humiliation» ou du «manque de respect» qu'il croit pouvoir y déceler.

14. En troisième lieu, le requérant soutient que M. M. se serait opposé à une modification ponctuelle d'horaires de service qu'il avait sollicitée, le 25 avril 2018, en proposant, conformément à une pratique en vigueur au sein de la Section, d'échanger ses propres horaires avec ceux d'une collègue en accord avec celle-ci.

Il ressort toutefois d'un échange de courriels produit par le requérant lui-même en annexe à la requête que cette demande avait en réalité été directement traitée, dès son dépôt, par le chef de la Section et que ce dernier avait au demeurant décidé d'y faire droit. Le Tribunal peine dès lors à apercevoir en quoi ces faits seraient susceptibles de caractériser un quelconque harcèlement de la part de M. M., qui, au vu du dossier, ne semble pas même être intervenu dans le traitement de la demande en question.

15. La plainte du 15 octobre 2018, également dirigée contre M. M., reposait sur un incident survenu dans les jours précédant son dépôt au sujet de l'exercice d'une mission sous forme d'heures supplémentaires. Cet incident tient à ce que, alors que le requérant s'était vu proposer, le 5 octobre 2018, de participer au dispositif de

sécurité d'une manifestation événementielle prévue le 11 octobre et qu'il avait marqué de l'intérêt pour cette offre, il fut informé entre-temps qu'il ne se verrait finalement pas confier cette mission et qu'il était envisagé de l'affecter plutôt, ce jour-là, à la surveillance d'une réunion du Conseil exécutif de l'Organisation – soit à une tâche faisant l'objet d'un régime d'heures supplémentaires moins rémunérateur.

Il ressort du dossier que la remise en cause de la proposition initialement faite au requérant est effectivement imputable à M. M., qui avait donné une instruction en ce sens au fonctionnaire responsable de la planification des horaires de travail des agents de sûreté. Mais il résulte d'éclaircissements à ce sujet fournis par ce fonctionnaire lors d'un entretien avec le requérant, le 12 octobre 2018, que la décision ainsi prise par M. M. était motivée par le fait que M. G. s'était également porté candidat pour la mission de sécurité de la manifestation événementielle en question. Il était en effet apparu à M. M. que, compte tenu des relations conflictuelles entre le requérant et M. G. dont témoignait la plainte déposée contre ce dernier, il eût été inopportun de les affecter à la même mission. Le Tribunal estime qu'il s'agit là d'un motif légitime du point de vue de l'intérêt du service. De surcroît, le choix de donner priorité, dans ces conditions, à la candidature de M. G. apparaît compréhensible, compte tenu de sa supériorité de grade et de son rôle d'encadrement. Le comportement incriminé pouvant donc, là encore, raisonnablement s'expliquer, il ne saurait, en vertu de la jurisprudence précitée, s'analyser comme procédant d'un harcèlement.

Enfin, si le requérant soutenait dans sa plainte que l'administration se serait délibérément abstenue d'attirer son attention sur une différence d'horaire d'une demi-heure entre les deux missions ci-dessus évoquées afin de le conduire à arriver en retard et à s'exposer ainsi à une sanction disciplinaire, cette thèse est manifestement dépourvue de toute vraisemblance. Au demeurant, le Tribunal observe que, selon les indications fournies par l'intéressé lui-même, l'horaire exact de la nouvelle mission proposée lui avait été communiqué dès le 8 octobre, soit avec une anticipation suffisante par rapport à la date de celle-ci, et qu'il n'eût au surplus guère été possible de l'en informer plus tôt, dès lors que les deux jours précédents correspondaient à un week-end.

16. Au total, le Tribunal constate qu'aucune des décisions de classement litigieuses ne s'avère entachée d'une quelconque erreur manifeste et que l'examen du dossier ne corrobore nullement les critiques du requérant selon lesquelles ses plaintes auraient été traitées avec «manque de rigueur» et de façon «désinvolte» par les autorités compétentes.

À cet égard, la circonstance, dont se prévaut l'intéressé, que la Conseillère pour l'éthique et le Conseil d'appel aient reconnu que la Section de la sécurité et de la sûreté souffrait d'un climat de tensions relationnelles ne saurait conduire, en l'espèce, à infléchir cette conclusion. Ainsi que le Tribunal a d'ailleurs déjà eu l'occasion de le relever à propos de l'examen d'une plainte pour harcèlement émanant d'une collègue du requérant au sein de cette même section, l'existence d'un tel climat – qui ne fait certes guère de doute en l'occurrence – n'implique en effet évidemment pas, par elle-même, que les actes pris à l'égard des fonctionnaires de cette section procèdent nécessairement d'un harcèlement (voir le jugement 4884, au considérant 8).

17. Il découle de ce qui précède que les conclusions du requérant dirigées contre les décisions de classement de ses plaintes des 18 juin, 21 août et 15 octobre 2018 doivent être rejetées.

18. Les demandes de l'intéressé à fin de dommages-intérêts fondées sur l'invocation de divers préjudices liés aux faits de harcèlement allégués ne peuvent, par suite, qu'être également rejetées.

19. Toutefois, les vices – censurés plus haut – ayant affecté le traitement des recours internes par le Conseil d'appel ont conduit, comme il a été dit, à priver le requérant de son droit à voir le bien-fondé de ceux-ci dûment examiné par cet organe. Ils ont ainsi eu pour conséquence de porter atteinte au droit de l'intéressé à bénéficier d'un recours effectif, ce qui lui a occasionné un préjudice moral dont il sera fait une juste réparation en lui allouant une indemnité de 5 000 euros.

20. Les autres conclusions du requérant sont toutes vouées au rejet.

À cet égard, le Tribunal relève en particulier que, si l'intéressé paraît solliciter l'indemnisation du préjudice résultant du délai de traitement prétendument excessif de sa plainte contre M. D. du 16 février 2018, cette demande ne saurait en tout état de cause être accueillie dès lors que la plainte en question n'entre pas, comme il a été dit, dans le champ du présent litige. En outre, si le requérant fait valoir que certaines allégations de harcèlement qu'il avait formulées à l'encontre de M. M. avant le dépôt de ses plaintes formelles visant ce dernier n'auraient pas été dûment prises en considération à l'époque, cette argumentation est ici inopérante, dès lors qu'elle ne se rapporte pas directement à la légalité des décisions de classement de ces plaintes elles-mêmes.

Enfin, les diverses conclusions de la requête qui tendent à ce que le Tribunal procède à des déclarations de droit sont, par nature, irrecevables (voir, par exemple, les jugements 4700, au considérant 2, ou 3876, au considérant 2).

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

1. La décision de la Directrice générale de l'UNESCO du 24 juin 2022 est annulée en tant qu'elle concerne les plaintes pour harcèlement des 18 juin, 21 août et 15 octobre 2018.
2. L'UNESCO versera au requérant une indemnité pour tort moral de 5 000 euros.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2025, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.