

K. (n° 9)
c.
UNESCO

140^e session

Jugement n° 5058

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la neuvième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. L. K. le 15 mai 2023 et régularisée le 24 mai 2023, le mémoire en réponse de l'UNESCO du 5 septembre 2023, la réplique du requérant du 3 décembre 2023 et la duplique de l'UNESCO du 4 mars 2024;

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 la décision de classer sa plainte pour harcèlement à l'issue de la procédure d'évaluation préliminaire de celle-ci.

Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans le jugement 5057, également prononcé ce jour, au sujet de la huitième requête de l'intéressé. Il suffira de rappeler ici que le requérant est entré au service de l'UNESCO le 2 décembre 2002 en tant qu'agent de sûreté de classe G-3, affecté à l'Unité de sûreté au sein de la Section de la sécurité et de la sûreté, au titre d'un engagement de durée définie de deux ans qui a fait l'objet de renouvellements successifs jusqu'au 5 novembre 2021, date à laquelle il a été licencié pour motif disciplinaire. Il convient de préciser que, par le jugement 4924, prononcé le 6 février 2025, le Tribunal, statuant sur la onzième requête

de l'intéressé, a annulé son licenciement, sans ordonner cependant sa réintégration au sein de l'Organisation.

Le 16 janvier 2020, l'adjoint au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté alors en fonction, M. M., signa l'évaluation des performances du requérant pour l'exercice biennal 2018-2019, en lui attribuant la note globale «[r]épond partiellement aux attentes» et en indiquant que la qualité de sa prestation professionnelle était «ternie par des comportements inappropriés susceptibles d'être interprétés par des superviseurs comme de l'insubordination». Il précisait que, «[m]algré de nombreuses demandes formelles et informelles de sa hiérarchie l'invitant à ajuster son comportement et sa manière de communiquer, la fréquence, la forme et le fond de ses correspondances rest[ai]ent malaisants». Par suite de cette évaluation – qui fut confirmée, après contestation devant le Comité des rapports, par une décision de la Directrice générale du 15 septembre 2020 –, le requérant déposa, le 22 septembre 2020, une plainte pour représailles auprès du Bureau de l'éthique en faisant notamment valoir que M. M. avait «dégrad[é]» sa notation suite à des courriels qu'il avait envoyés entre mars 2018 et octobre 2019 concernant, en particulier, «la date d'expiration des certificats des bâtons [télescopiques] des agents de sûreté». Le 2 novembre 2020, la Conseillère pour l'éthique, M^{me} D., l'informa du classement sans suite de sa plainte. Après avoir formé un recours contre cette décision devant le Conseil d'appel, le requérant retira ce recours par un courriel du 28 mai 2021, puis confirma ce retrait le 1^{er} juin suivant. L'intéressé avait cependant déposé entre-temps, le 9 mars 2021, une seconde plainte pour représailles contre M. M., dans laquelle il prétendait avoir été victime de représailles sous forme de commentaires péjoratifs dans son rapport d'évaluation au titre de l'exercice biennal 2018-2019 après avoir signalé une «faute» relative au non-respect de la réglementation sur le port d'arme. Le classement sans suite de cette seconde plainte, prononcé par une décision du 26 avril 2021, qui fut confirmée, après contestation devant le Conseil d'appel, par une décision de la Directrice générale du 23 février 2023, fait l'objet du jugement 5057 précité.

Le 27 janvier 2021, M. M. signa l'évaluation des performances du requérant pour l'année 2020, en lui attribuant la note globale «[r]épond partiellement aux attentes» et en indiquant que «sa manière de communiquer vers les différents échelons hiérarchiques [était] abrasive et inappropriée dans le fond comme dans la forme» et que cela était «incompatible avec l'objectif d'un fonctionnement efficace et serein d'un service de sécurité et sûreté». Le requérant fit l'objet d'un plan d'amélioration des performances s'étalant du 18 mars au 7 septembre 2021. À l'occasion de ce plan et lors des divers entretiens y afférents, M. M. reprocha à l'intéressé un courriel «inapproprié» qu'il avait adressé à un responsable administratif de la Section de la sécurité et de la sûreté le 24 avril 2021, dans lequel il demandait communication de la procédure opérationnelle détaillée en cas d'attaque à l'arme blanche. Le 23 septembre, M. M. lui communiqua ses commentaires sur chacune des réunions qu'ils avaient eues dans le cadre du plan d'amélioration des performances. Le requérant consigna son autoévaluation le 30 septembre suivant.

Le 15 octobre 2021, le requérant adressa au directeur du Service d'évaluation et d'audit (IOS selon son sigle anglais) une plainte pour harcèlement moral contre M. M., alléguant notamment que, pendant les entretiens du plan d'amélioration des performances, celui-ci avait usé de sa qualité de superviseur pour «influencer indûment [s]a carrière, notamment le renouvellement [de son] contrat et l'évaluation de [s]es performances». Le 2 novembre 2021, il lui fut indiqué par le chef du Bureau des enquêtes de l'IOS que les faits allégués relevaient des mécanismes d'évaluation des performances, pour lesquels des voies de recours spécifiques existaient, et qu'en conséquence aucune suite ne serait donnée à sa plainte.

Le 23 décembre 2021, le requérant adressa au Directeur général adjoint une demande d'examen administratif de la décision de l'IOS de classer sans suite sa plainte pour harcèlement. Cette demande fut rejetée comme dénuée de fondement le 4 février 2022. Le 26 février, l'intéressé déposa un avis d'appel contre cette même décision puis, le 20 mai, adressa sa requête détaillée au Conseil d'appel.

Dans son avis du 23 décembre 2022 communiqué aux parties le 8 février 2023, le Conseil d'appel recommanda le rejet du recours comme infondé au motif, notamment, que les faits allégués dans la plainte du 15 octobre 2021 – qui avaient été considérés par l'IOS comme «révélateurs des tensions qui entour[ai]ent le processus d'évaluation des performances et non [comme] constitutifs [d'un] harcèlement» – étaient expressément exclus du «périmètre» du harcèlement. À cet égard, il affirmait ne pas avoir compétence pour statuer sur l'appréciation de l'IOS. En réponse à un argument spécifique du requérant selon lequel le chef du Bureau des enquêtes n'était pas compétent pour prendre la décision de classement de sa plainte, le Conseil répondit que l'intéressé n'avait pas apporté la preuve que la décision du 2 novembre 2021 avait été prise «en dehors de l'autorité» du directeur de l'IOS. Il recommanda néanmoins à l'administration de veiller à ce que les décisions de ce type fassent l'objet d'une notification formelle sous la signature dudit directeur.

Par une lettre du 15 février 2023, le requérant fut informé de la décision de la Directrice générale de rejeter son recours conformément à la recommandation du Conseil d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et sollicite le versement d'une indemnité de 30 000 euros en réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi, augmentée de 5 000 euros pour le tort causé par la longueur, anormale selon lui, de la procédure de recours interne, ainsi que l'octroi d'une somme de 5 000 euros à titre de dépens.

L'UNESCO, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant défère au Tribunal la décision du 15 février 2023 par laquelle la Directrice générale de l'UNESCO a, conformément à la recommandation du Conseil d'appel, rejeté son recours interne visant à contester le classement au stade de l'examen préliminaire d'une plainte

pour harcèlement qu'il avait formée le 15 octobre 2021 à l'encontre de M. M., adjoint au chef de la Section de la sécurité et de la sûreté.

Cette plainte était relative à la teneur des entretiens de suivi du plan d'amélioration des performances, s'étalant du 18 mars au 7 septembre 2021, dont le requérant avait fait l'objet en raison de l'attribution par M. M., dans son évaluation au titre de l'année 2020, de la note globale «[r]épond partiellement aux attentes». Il convient de relever que cette note était elle-même principalement justifiée par des appréciations de l'évaluateur, relatives aux «objectifs comportementaux» de l'intéressé, selon lesquelles «sa manière de communiquer vers les différents échelons hiérarchiques [était] abrasive et inappropriée dans le fond comme dans la forme», ce qui était jugé «incompatible avec l'objectif d'un fonctionnement efficace et serein d'un service de sécurité et sûreté». L'évaluation en cause rejoignait d'ailleurs ainsi celle établie au titre de l'exercice biennal 2018-2019, qui a notamment donné lieu à la plainte pour représailles à l'origine de la huitième requête soumise au Tribunal par le requérant, sur laquelle il est statué par le jugement 5057, également prononcé ce jour.

2. Dans sa plainte pour harcèlement, le requérant faisait essentiellement grief à M. M. de lui avoir reproché avec insistance au cours des entretiens ci-dessus évoqués – au point de focaliser ces derniers, selon lui, sur ce seul incident – l'envoi d'un courriel, adressé à un responsable administratif de la Section le 24 avril 2021, ayant pour objet de demander communication de la «procédure opérationnelle détaillée» que les agents de sûreté devraient appliquer en cas d'attaque à l'arme blanche. Ce courriel avait en effet été considéré par la hiérarchie de l'intéressé, eu égard notamment au contexte dans lequel il s'inscrivait et à la large diffusion qui en avait été faite au sein de la section, comme inapproprié.

3. Le point 16.2 du Manuel des ressources humaines, relatif à la «[p]olitique de lutte contre le harcèlement», qui résulte d'une réforme intervenue en la matière en juin 2019 et est ainsi applicable *ratione temporis* dans la présente espèce, a institué une procédure d'examen des plaintes pour harcèlement prévoyant – contrairement à l'état du droit

antérieur – que cet examen incombe, dès l’enregistrement d’une telle plainte, au Service d’évaluation et d’audit (IOS selon son sigle anglais).

Le paragraphe 36 de ce point 16.2 dispose que:

«Lorsqu’une allégation lui est adressée, IOS procède à un examen préalable et décide si les faits allégués justifient ou non l’ouverture d’une enquête officielle. Ce premier examen a pour but d’évaluer si les faits allégués, s’ils étaient établis, constitueraient un cas de harcèlement au sens de la présente politique.»

4. En l’espèce, le courriel du 2 novembre 2021 par lequel le chef du Bureau des enquêtes de l’IOS informa le requérant du classement de sa plainte justifiait cette décision dans les termes suivants:

«L’ensemble des faits qui selon vous entreraient dans la qualification de harcèlement ou d’abus de pouvoir relèvent des mécanismes d’évaluation de la performance pour lesquels des voies de recours spécifiques existent. Aucun élément spécifique distinct de l’évaluation de votre performance n’est fourni à l’appui de votre plainte à laquelle nous ne donnerons donc pas suite.»

5. Le Tribunal estime que le requérant est fondé à soutenir, comme il le fait dans ses écritures – en rattachant indirectement ce moyen à la critique d’une «absence de motivation» du classement ainsi prononcé –, que cette décision est entachée d’une erreur de droit.

Il est certes exact que les entretiens tenus avec M. M. dans le cadre du plan d’amélioration des performances du requérant relevaient des «mécanismes d’évaluation de la performance» auxquels s’est référé le chef du Bureau des enquêtes dans le courriel précité. Il ressort en effet du dossier que, à l’issue de la période d’exécution d’un tel plan, il est normalement procédé à une évaluation finale, prenant en considération les progrès alors éventuellement constatés, qui se substitue à l’évaluation initiale ayant déclenché la mise en œuvre de celui-ci.

Il est également exact qu’il existe à l’UNESCO, s’agissant de la contestation des rapports d’évaluation, des voies de recours spécifiques – qui se surajoutent d’ailleurs aux voies de recours ordinaires, également ouvertes en la matière – dont peuvent normalement user les fonctionnaires.

Mais, outre qu'il semble, au vu du dossier, que le requérant n'aurait pas pu avoir effectivement accès à ces voies de recours spécifiques dans la situation particulière où il se trouvait, l'IOS a commis une erreur de droit en ce qu'elle a considéré que le fait que les allégations de harcèlement formulées par l'intéressé se rapportaient au déroulement d'une procédure d'évaluation excluait, en soi, qu'il y ait lieu d'instruire sa plainte.

6. Le paragraphe 71 du point 16.2 précité prévoit expressément que «la procédure décrite [audit point] n'entrave en rien l'exercice par les membres du personnel de leur droit de faire appel de toute décision administrative ayant résulté du harcèlement, indépendamment du processus propre à la plainte pour harcèlement». Le Tribunal estime qu'il se déduit de ces dispositions que, de façon symétrique, le fait qu'un fonctionnaire puisse contester une décision qui résulterait, selon lui, d'un harcèlement, ne fait nullement obstacle à ce qu'il dépose valablement une plainte visant à dénoncer ce même harcèlement. Il en va ainsi y compris dans le cas d'allégations de harcèlement se rapportant à une évaluation. Si le paragraphe 71 se réfère certes au mécanisme de recours de droit commun en vigueur à l'UNESCO – à savoir l'introduction d'une demande d'examen administratif suivie, le cas échéant, d'une saisine du Conseil d'appel –, il est clair, en effet, que la circonstance qu'il existe en outre des voies de recours spécifiques en matière d'évaluation est sans incidence à cet égard.

7. Cette analyse rejoint au demeurant la jurisprudence ordinaire du Tribunal, qui admet que puissent être parallèlement poursuivies des procédures visant, d'une part, à la contestation d'une évaluation et, d'autre part, à celle du classement d'une plainte pour harcèlement fondée, en tout ou en partie, sur cette même évaluation (voir, pour un exemple de situation de ce type, les jugements 4900, 4901 et 4902). Cette jurisprudence vaut d'ailleurs, plus généralement, pour toute décision administrative dont il est argué qu'elle relèverait d'un harcèlement (voir notamment, pour le cas d'une décision de suppression de poste, les jugements 3688 et 3192).

8. La solution qui se dégage ainsi du texte applicable et de la jurisprudence s'impose, en termes de logique juridique, car l'introduction d'un recours contre une évaluation et le dépôt d'une plainte pour harcèlement à raison de faits se rapportant à cette évaluation n'ont ni le même objet ni, en cas de succès, les mêmes effets. En particulier, l'éventuelle reconnaissance du bien-fondé d'une plainte pour harcèlement peut ouvrir droit au bénéfice de mesures de réparation ou de protection spécifiques que la contestation de l'évaluation elle-même ne permet pas d'obtenir. Il importe au demeurant de souligner que, dans l'hypothèse ci-dessus évoquée de coexistence entre des requêtes relatives, respectivement, au classement d'une plainte et à une évaluation, si le Tribunal admet, dans le cadre de l'affaire concernant l'évaluation, que l'argument tiré de l'existence alléguée d'un harcèlement puisse être utilement soulevé, il n'examine alors cet argument qu'«uniquement dans la mesure où [celui-ci] est strictement lié à la légalité de la décision spécifique contestée [dans cette affaire]» (voir les jugements 4902, au considérant 3, ou 4901, au considérant 3). La possibilité de contester une évaluation ne saurait donc être considérée comme un substitut à celle de former une plainte.

9. Le point 16.2 précité comporte une section, intitulée «Qu'est-ce qui ne peut pas être qualifié de harcèlement ?», qui est composée des paragraphes 18 et 19. Ces paragraphes sont rédigés comme suit:

«18. La distinction entre le harcèlement et d'autres conflits d'ordre professionnel est parfois difficile à établir. Les situations de conflit et de tension ne relèvent pas nécessairement du harcèlement.

19. Il incombe à chaque responsable de gérer son équipe. À cet effet, il doit prendre un certain nombre de décisions de gestion qui ont des répercussions sur les employés considérés individuellement, telles que [...] le suivi des progrès par rapport aux résultats escomptés, etc. Il doit aussi savoir communiquer avec les membres de son équipe sur des questions délicates telles que l'évaluation de la performance de l'employé. Lorsque leur auteur est de bonne foi, ces actions, décisions et communications, qui relèvent de la gestion du personnel, ne sont pas assimilables au harcèlement. Ces questions intéressant le travail relèvent notamment des dispositions de la politique de gestion des performances (voir le [c]hapitre 14 du Manuel [des ressources humaines, relatif à cette politique]).»

Il résulte de ces dispositions que, en cas de dépôt d'une plainte pour harcèlement fondée sur des faits relatifs à l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire – et en particulier, comme en l'espèce, à la tenue des entretiens prévus dans le cadre d'un plan d'amélioration des performances –, il y a lieu pour l'IOS de s'attacher à faire le départ entre les actes relevant d'un exercice normal du pouvoir d'évaluation, même s'ils peuvent se dérouler dans un certain climat de tension entre le fonctionnaire concerné et son superviseur, et ceux devant être regardés comme constitutifs de harcèlement.

Les dispositions en cause ne sauraient ainsi s'interpréter comme ayant entendu exclure du champ de la définition du harcèlement, de façon absolue, les faits relatifs à une évaluation ou comme s'opposant à ce qu'une plainte puisse être utilement formée à raison de tels faits.

10. Or, en l'espèce, il ressort des termes mêmes de la décision du 2 novembre 2021 précitée que l'IOS n'a pas examiné si les faits allégués par le requérant dans sa plainte pouvaient ou non être regardés comme constitutifs de harcèlement mais a classé cette plainte, par principe, au motif qu'elle se rapportait à une procédure d'évaluation. Ce faisant, l'IOS a méconnu la mission, définie au paragraphe 36 précité du point 16.2, qu'il lui appartient d'exercer au stade de l'examen préalable d'une plainte pour harcèlement, puisque celle-ci consiste précisément à «évaluer si les faits allégués, s'ils étaient établis, constitueraient un cas de harcèlement au sens [des dispositions dudit point]».

11. L'erreur de droit ci-dessus censurée dont a procédé la décision de classement du 2 novembre 2021 entache d'illégalité, par voie de conséquence, la décision attaquée du 15 février 2023 et suffit ainsi à justifier l'annulation de cette dernière, sachant qu'il n'aurait pu en tout état de cause être valablement suppléé, au stade de la procédure de recours interne, à l'absence d'examen adéquat par l'IOS de la plainte qui lui était soumise.

Mais il y a lieu d'observer, en outre, que le requérant est fondé à soutenir que le Conseil d'appel n'a pas non plus correctement rempli son office.

12. Dans le paragraphe de son avis du 23 décembre 2022 consacré à l'examen des critiques de l'intéressé visant la motivation de la décision de classement contestée, le Conseil d'appel s'est exprimé dans les termes suivants:

«Le requérant [...] invoque des faits d'humiliation, d'abus de pouvoir qui n'auraient pas été pris en compte. Certes, il n'entre pas dans la compétence du Conseil d'appel de statuer sur l'appréciation par [le directeur de l']IOS des faits présentés par le plaignant. Toutefois, le Conseil relève que lesdits faits ont été qualifiés par l'organe compétent comme plutôt révélateurs des tensions qui entourent le processus d'évaluation des performances et non constitutifs de harcèlement. De tels faits sont expressément exclus du périmètre du harcèlement.»

13. Il est certes indéniable que des faits qui seraient seulement «révélateurs des tensions qui entourent le processus d'évaluation des performances» et non d'un véritable harcèlement tel que défini par les dispositions du point 16.2 relèveraient de ceux qui sont «expressément exclus du périmètre du harcèlement» en vertu des paragraphes 18 et 19 précités de ce point, auxquels le Conseil d'appel semble avoir entendu se référer en usant de telles formulations dans ce passage de son avis.

Mais le Conseil a inexactement analysé la décision du 2 novembre 2021 en estimant ainsi que l'IOS s'y serait prononcé sur la question de savoir si les faits allégués par le requérant dans sa plainte devaient être considérés comme révélateurs de simples tensions ou comme constitutifs d'un harcèlement. En effet, l'IOS, qui – comme il a été dit – a classé cette plainte, par principe, au seul motif qu'elle se rapportait à une procédure d'évaluation, n'a nullement examiné cette question dans sa décision. C'est donc à tort que le Conseil a cru pouvoir y déceler une qualification des faits qui aurait été opérée à cet égard par l'organe d'enquête.

14. Au surplus, le Conseil d'appel a commis une erreur de droit en ce qu'il a considéré, au paragraphe précité de son avis, qu'«il n'entr[ait] pas dans [sa] compétence [...] de statuer sur l'appréciation par [le directeur de l']IOS des faits présentés par le plaignant». 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.

Il est vrai que, en vertu d'une jurisprudence bien établie à laquelle le Conseil a apparemment entendu se référer sur ce point, le Tribunal fixe certaines limites à son propre pouvoir de réexamen dans ce domaine (voir, par exemple, les jugements 4703, au considérant 8, 4291, au considérant 12, ou 3593, au considérant 12). Mais cette jurisprudence – qui ne saurait au demeurant s'interpréter comme excluant tout contrôle juridictionnel de l'appréciation portée par l'organe d'enquête sur le bien-fondé d'une plainte – concerne le rôle du Tribunal lui-même, et non celui d'un organe de recours tel que le Conseil d'appel.

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.

15. La décision attaquée du 15 février 2023, dans laquelle la Directrice générale s'est approprié l'avis du Conseil d'appel, est ainsi entachée de vices qui se surajoutent à celui, censuré plus haut, résultant de l'illégalité de la décision de classement elle-même.

En outre, il y a lieu de souligner que le fait que le Conseil n'ait pas contrôlé de façon appropriée la pertinence du classement de la plainte du requérant a eu pour effet, dans les circonstances de l'espèce, de priver celui-ci de son droit à voir le bien-fondé de son recours interne dûment examiné par cet organe.

16. Il découle de ce qui précède que les décisions des 15 février 2023 et 2 novembre 2021 doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête articulés à leur rencontre. Il en va de même de la décision du 4 février 2022 ayant statué sur des demandes d'examen administratif formées par le requérant, en tant qu'elle a rejeté celle visant la décision du 2 novembre 2021.

Il conviendrait en principe, en pareille hypothèse, de renvoyer l'affaire à l'UNESCO afin que la plainte du requérant fasse l'objet d'un nouvel examen préalable visant à apprécier si les allégations contenues dans celle-ci justifiaient l'ouverture d'une enquête. Mais, compte tenu de l'ancienneté des faits et du changement de fonctions, depuis lors, de M. M., ainsi que du départ de l'Organisation du requérant – dont la réintégration n'a pas été ordonnée, malgré l'annulation de son licenciement, dans le jugement 4924, prononcé le 6 février 2025, statuant sur sa onzième requête –, le Tribunal estime qu'un tel renvoi serait inapproprié en l'espèce. Il retiendra donc plutôt, ainsi que l'y invite d'ailleurs le requérant lui-même, la solution alternative d'une réparation pécuniaire du tort moral occasionné par les décisions litigieuses.

17. À cet égard, il convient de souligner que l'annulation des décisions en cause n'implique nullement que les allégations de harcèlement formulées par le requérant à l'encontre de M. M. soient fondées. Les conclusions de l'intéressé à fin de dommages-intérêts doivent dès lors être rejetées en tant qu'elles visent à la réparation de préjudices prétendument imputables à un tel harcèlement.

18. Toutefois, le fait que le requérant ait été privé, en raison du classement erroné de sa plainte par l'IOS, du droit de voir celle-ci adéquatement examinée lui a causé, en soi, un préjudice moral qu'il y a lieu d'indemniser (voir, pour des exemples comparables, les jugements 4922, au considérant 18, 4883, au considérant 10, ou 4471, au considérant 22).

En outre, les erreurs commises par le Conseil d'appel quant à l'analyse de la décision contestée et à l'étendue de sa compétence ont conduit, comme il a été dit, à priver le requérant du bénéfice d'un traitement approprié de son recours interne. Elles 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 tort moral appelant également une indemnisation.

Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal considère qu'il sera fait une juste réparation des deux chefs de préjudice moral ci-dessus reconnus, pris dans leur globalité, en allouant au requérant une indemnité de 15 000 euros.

19. Le requérant demande aussi l'attribution de dommages-intérêts pour tort moral au titre de la durée, excessive selon lui, de la procédure de recours interne.

Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal que les fonctionnaires ont droit à voir leurs recours examinés avec la diligence requise au regard, notamment, de la nature de la décision qu'ils entendent contester (voir, par exemple, les jugements 4660, au considérant 24, 4457, au considérant 29, ou 4063, au considérant 14).

À ce sujet, le Tribunal relève d'abord que l'allégation du requérant selon laquelle l'UNESCO aurait mis huit mois pour statuer sur sa demande d'examen administratif de la décision du 2 novembre 2021, formée le 23 décembre suivant, est matériellement inexacte. Il ressort en effet du dossier que la décision rejetant cette demande a été prise – comme indiqué plus haut – le 4 février 2022, soit seulement 43 jours après l'introduction de celle-ci, ce qui correspond d'ailleurs à une durée bien inférieure au délai de 60 jours imparti à l'Organisation en la matière par l'article 10 des Statuts du Conseil d'appel.

S'agissant de la procédure d'appel subséquente, il convient de constater qu'il s'est écoulé, entre l'introduction de l'avis d'appel du requérant, le 26 février 2022, et la notification de la décision de la Directrice générale du 15 février 2023 ayant statué sur son recours, une durée de moins d'un an et que cette durée comprend, du reste, celle de près de trois mois correspondant à l'attente de la production par l'intéressé de sa requête détaillée. Eu égard au délai statutaire de 90 jours dont dispose l'administration, à compter de la communication d'une telle requête, pour déposer sa réponse, le Conseil n'a ainsi été en possession d'un dossier complet que le 22 août 2022, soit cinq mois et trois semaines avant l'achèvement de la procédure d'appel. Dans ces conditions, le Tribunal estime que, même en prenant en considération l'exigence d'une particulière célérité de traitement des recours relatifs aux plaintes pour harcèlement, la durée de cette procédure ne saurait être regardée comme déraisonnable.

Le requérant invoque à ce sujet, de façon plus spécifique, la méconnaissance par le Conseil d'appel du délai dans lequel son rapport doit être remis à la Directrice générale, en vertu de l'article 23 de ses Statuts, soit celui de 60 jours à compter de la fin de la session où a été examinée l'affaire. Mais, si le non-respect de ce délai, dû à des raisons contingentes, est certes avéré, le Tribunal considère qu'il n'en est résulté, en l'occurrence, aucun préjudice concret pour le requérant, dès lors notamment que le retard pris à ce stade de la procédure a été compensé par l'intervention rapide, ensuite, de la décision finale de la Directrice générale, qui a été adoptée une semaine seulement après la remise du rapport.

Les conclusions indemnitaires de l'intéressé ainsi présentées au titre de la durée de la procédure de recours interne seront donc écartées.

20. Obtenant cependant gain de cause pour l'essentiel, le requérant a droit à des dépens, dont – eu égard au fait qu'il n'est pas représenté devant le Tribunal par un conseil – le montant sera fixé à 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision de la Directrice générale de l'UNESCO du 15 février 2023 et la décision du 2 novembre 2021, ainsi que celle du 4 février 2022, en tant qu'elle porte rejet de la demande d'examen administratif de cette dernière, sont annulées.
2. L'UNESCO versera au requérant une indemnité pour tort moral de 15 000 euros.
3. L'Organisation versera à l'intéressé la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
4. 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.