

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

E.-M.

c.

OMS

141^e session

Jugement n° 5151

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. M. E.-M. le 22 février 2022 et régularisée les 20 juin 2022, 5 juillet 2022 et 18 septembre 2022, le mémoire en réponse de l'OMS du 23 février 2023, la réplique du requérant du 12 avril 2023 et la duplique de l'OMS du 5 juillet 2023;

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.

Au moment des faits, le requérant était employé dans le cadre de contrats temporaires, au sein de l'Unité des avances de fonds du Département des finances et de l'administration au Bureau régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale (EMRO selon son sigle anglais) et était titulaire de la classe G-4. Pendant la durée de son service à l'OMS, il se porta candidat à divers postes de classe supérieure au sein de l'EMRO, mais ne fut pas retenu. En septembre 2017, estimant que ses responsabilités étaient supérieures à celles afférentes à la classe G-4, il demanda un «audit de poste» pour la réévaluation et la vérification de sa classe.

Le 5 juillet 2018, le requérant déposa auprès du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS selon son sigle anglais) une plainte pour harcèlement contre son supérieur hiérarchique, M. R. Dans cette plainte, il soutenait, notamment, que M. R. avait élevé la voix contre lui le 31 octobre 2017, qu'il avait tenu des propos désobligeants à son encontre lors d'une réunion le 15 mai 2018 et qu'il avait formulé des «[p]laintes fausses et malveillantes concernant son comportement et une faute grave afin de ruiner et de détruire [s]on image au sein de l'OMS»*. Les allégations de harcèlement formulées par le requérant portaient également sur des retards dans l'établissement des rapports d'évaluation de ses services ainsi que sur l'approbation tardive ou le rejet de ses demandes de congé. Le requérant compléta sa plainte pour harcèlement les 28 septembre, 20 novembre et 20 décembre 2018.

En novembre 2018, le requérant présenta une autre demande visant à faire «vérifier et évaluer» la classe de son poste.

Le 29 novembre 2018, il fut informé que son engagement temporaire ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2018.

Par courriel du 5 décembre 2018, le requérant prit contact avec le Comité d'appel mondial de l'OMS pour demander «s'il y a[vait] un délai pour le dépôt d'un appel à raison d'un harcèlement subi»*. Le 6 décembre 2018, le Comité d'appel mondial répondit au requérant qu'«[i]l n'[était] pas clair s'[il] [avait] suivi les procédures prévues pour régler un cas de harcèlement [...] ou s'[il] [avait] reçu une décision concernant une plainte pour harcèlement»*. Le Comité d'appel mondial transmet au requérant une copie de la Politique de prévention du harcèlement à l'OMS (ci-après «la Politique») et ajouta que, s'il avait déjà reçu une décision concernant une plainte pour harcèlement officielle et souhaitait faire appel de cette décision, «[il] [devait] présenter une déclaration au Comité d'appel mondial dans les quatre-vingt-dix jours civils suivant la date à laquelle [il] a[vait] reçu la notification écrite de la décision»*.

* Traduction du greffe.

Le 15 janvier 2019, le requérant présenta une demande de révision administrative contre le non-renouvellement de son engagement, les rejets de ses demandes de congé, le rejet de sa demande d'«audit de poste» et la non-finalisation des rapports d'évaluation de ses services. Il demanda que le processus de sélection pour un poste G-6 soit interrompu, qu'il soit nommé directement à un poste G-6, qu'un «audit de poste» de son poste G-4 soit effectué, que lui soit payée la différence entre le traitement afférent à un poste G-4 et celui afférent à un poste G-6 et que les rapports d'évaluation de ses services soient finalisés et leur contenu «humiliant» supprimé. Il demanda en outre que soient «régées»^{*} une demande de congé annuel de deux jours et une demande de congé de maladie certifié. Enfin, il réclama une «[i]ndemnisation [pour le prétendu] harcèlement subi de la part de supérieurs hiérarchiques et du [médecin du personnel régional]»^{*}.

Le 14 juin 2019, le Sous-directeur général, Fonctions institutionnelles, rendit une décision sur la demande de révision administrative du requérant. Il conclut que les décisions administratives contestées n'avaient pas donné lieu à l'inobservation des stipulations du contrat d'engagement du requérant et que les mesures de réparation demandées étaient sans fondement. Il décida toutefois d'accorder au requérant «i) dix jours de congé de maladie et ii) une lettre attestant du service satisfaisant [du requérant] au sein de l'Organisation»^{*}, «en vue de régler le différend à l'amiable»^{*}. S'agissant des allégations de harcèlement formulées par le requérant, le Sous-directeur général releva que l'intéressé avait déjà été informé par le Département des ressources humaines le 20 mars 2019 que des allégations de ce type dépassaient le cadre de la procédure de révision administrative et devaient être présentées et traitées conformément à la Politique.

Le 10 septembre 2019, le requérant fit appel de la décision du 14 juin 2019 devant le Comité d'appel mondial (appel n° 106). Dans son mémoire d'appel, il demanda que son dossier soit considéré «comme une affaire de harcèlement général»^{*}.

^{*} Traduction du greffe.

Le 12 décembre 2019, l'IOS rendit son rapport d'enquête n° 2018/075 à l'issue de son enquête sur la plainte pour harcèlement déposée par le requérant. Dans la section «Résumé»*, l'IOS indiquait qu'il n'avait pas traité dans le rapport les allégations du requérant concernant le rejet d'une demande de congé de maladie et le rejet de sa candidature à différents postes au sein de l'EMRO, «sauf pour rendre compte sommairement qu'il a[vait] déterminé que les actes des membres du personnel concernés constituaient l'exécution raisonnable de fonctions de gestion»*. Il ajoutait que «la communication [du requérant] avec la direction, aussi bien concernant les lacunes dans ses services que les tentatives déployées par l'intéressé pour trouver une solution au fait qu'il n'avait pas été sélectionné pour les postes auxquels il s'était porté candidat, constituait la base du harcèlement perçu par [le requérant]»*. L'IOS concluait que seule l'une des allégations de harcèlement du requérant était étayée, à savoir celle concernant le ton inapproprié qu'avait utilisé le supérieur hiérarchique de l'intéressé en s'adressant à lui pendant une réunion le 15 mai 2018. Toutefois, l'IOS faisait observer qu'un tel incident isolé ne pouvait être considéré comme du harcèlement, car le requérant avait également employé un ton inapproprié lors de cette réunion. L'IOS recommanda que le directeur régional de l'EMRO, après avoir reçu l'avis du Comité consultatif mondial sur le harcèlement (ci-après le «Comité consultatif»), décide de la suite à donner conformément à la Politique.

En mars 2020, le Comité d'appel mondial rendit son rapport sur l'appel n° 106. Il tirait les conclusions suivantes: i) le requérant ne pouvait pas demander une nomination directe, sans concours, au poste G-6; ii) le requérant ne pouvait pas demander l'interruption de la procédure de sélection pour le poste G-6; iii) les réexamens de classement ne s'appliquent pas aux membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, comme le requérant; iv) la demande du requérant tendant à ce que lui soit payée la différence de traitement entre les classes G-4 et G-6 était frappée de forclusion; et v) les demandes du requérant concernant le rejet de ses demandes de congé de maladie et de congé annuel étaient également frappées de forclusion.

* Traduction du greffe.

De plus, le Comité d'appel mondial estima que la cessation de service du requérant était «régulière sur le plan de la procédure»*. Néanmoins, il «exprim[a] sa préoccupation quant aux circonstances dans lesquelles le non-renouvellement de l'engagement du [requérant] avait eu lieu»*, relevant que le poste occupé par l'intéressé était un «poste clé»* au sein de l'EMRO. Le Comité d'appel mondial relevait également que la non-finalisation d'un rapport d'évaluation des services était due au refus du requérant de signer celui-ci. Toutefois, il conclut que le requérant «n'avait pas eu la possibilité de démontrer son aptitude à apprendre et à améliorer les points relevés dans les [rapports d'évaluation des services]»* et recommanda que lui soit octroyée une indemnité d'un montant de 3 000 dollars des États-Unis en compensation. Enfin, le Comité d'appel mondial indiqua dans son rapport qu'il n'avait pas examiné les allégations de harcèlement formulées par le requérant, «car [celui-ci] n'a[vait] pas épuisé toutes les procédures internes»*, relevant que toute décision prise concernant la plainte pour harcèlement du requérant devait faire l'objet d'un appel distinct.

Le 7 juillet 2020, le Directeur général rendit sa décision sur l'appel n° 106, dans laquelle il acceptait les conclusions et recommandations du Comité d'appel mondial.

Le Comité consultatif, qui reçut une copie du rapport d'enquête de l'IOS le 14 mai 2020, se réunit le 30 juillet 2020. Dans son rapport daté du 4 août 2020, il «convenait que l'IOS avait fait un travail minutieux en séparant les faits signalés, en examinant la documentation volumineuse et en interrogeant un grand nombre de collègues et de supérieurs hiérarchiques»*. Il convenait en outre, se fondant sur le rapport de l'IOS, qu'«il n'y avait pas eu harcèlement»*. Le Comité consultatif relevait toutefois que «le manque de confiance global, l'incohérence dans les communications en dépit du recours à une communication en amont pour la résolution des conflits, ainsi que la mauvaise utilisation de la procédure d'évaluation des services de 2018 étaient à l'origine du sentiment de harcèlement»*. Il recommanda de

* Traduction du greffe.

clure l'affaire en prenant des mesures gestionnaires, à savoir rappeler aux supérieurs hiérarchiques – dans le cadre d'une formation régulière – l'importance de la résolution des conflits, de la communication constructive en amont et d'un meilleur usage de la procédure d'évaluation des services, y compris en ayant recours à un plan d'amélioration des services en cas de besoin.

Le 5 août 2020, les recommandations du Comité consultatif furent transmises au directeur régional de l'EMRO.

Par lettre du 1^{er} octobre 2020, le directeur régional de l'EMRO informa le requérant qu'il approuvait les constatations et conclusions de l'IOS et du Comité consultatif concernant sa plainte pour harcèlement et qu'il avait décidé de clure l'affaire en prenant des mesures gestionnaires conformément à l'alinéa ii) du paragraphe 7.19 de la Politique.

Le 28 décembre 2020, le requérant fit appel devant le Comité d'appel mondial de la décision du 1^{er} octobre 2020 (appel n° 143).

Dans son rapport daté du 5 juillet 2021, le Comité d'appel mondial recommanda le rejet de l'appel n° 143. Il releva que certaines des allégations et demandes formulées par le requérant dans son appel étaient irrecevables, car elles avaient déjà été examinées dans le cadre de l'appel n° 106. Il ajouta que la portée de l'appel n° 143 devait se limiter à la plainte pour harcèlement déposée par le requérant le 5 juillet 2018 ainsi qu'aux écritures supplémentaires présentées à l'IOS. Sur le fond de l'appel, le Comité d'appel mondial conclut que la plainte pour harcèlement du requérant avait été examinée conformément au cadre réglementaire, que la durée de la procédure n'avait pas été excessive ou injustifiée dans les circonstances de l'affaire, qu'il n'y avait pas erreur manifeste ou mauvaise compréhension des faits dans l'examen réalisé par l'IOS et que le Comité consultatif avait conclu à juste titre dans ses recommandations que le harcèlement n'était pas établi. Le Comité d'appel mondial conclut que la décision du directeur régional de l'EMRO de clure l'affaire en prenant des mesures gestionnaires avait correctement tenu compte des faits présentés, était étayée et était conforme aux procédures applicables. Enfin, il ne trouva pas de preuve de partialité, de parti pris ou de traitement inéquitable à l'encontre du requérant.

Le 25 novembre 2021, le Directeur général rendit sa décision sur l'appel n° 143, dans laquelle il acceptait les recommandations du Comité d'appel mondial. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à l'OMS de lui fournir une «lettre de service» attestant que son travail «a dépassé les attentes» pendant la durée de son service à l'OMS. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et matériel d'un montant total de 1 000 000 dollars des États-Unis. Plus précisément, il demande une compensation équivalant à la différence de traitement entre la classe G-4 et la classe G-6 pendant ses années de service, ainsi que le paiement de quatre mois de traitement en lien avec sa cessation de service. De plus, il réclame une compensation pour ne pas avoir été sélectionné pour un poste G-5, pour la perte de jours de congé annuel et de congé de maladie et pour la «perte de prestations pour les personnes à [s]a charge»* en raison du non-renouvellement de son contrat. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du «[p]réjudice subi par [s]a famille pendant les nombreuses années sans emploi»*, pour avoir été «forcé»* de concourir pour un poste G-5, pour l'atteinte portée à sa réputation et à son image et pour avoir été empêché de bénéficier d'un avancement de carrière et de possibilités de concourir pour des postes vacants en raison des commentaires négatifs de son supérieur hiérarchique. En outre, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du harcèlement subi alors qu'il assumait des responsabilités de plus haut niveau et dans le cadre de ses candidatures infructueuses, pour le «harcèlement et le mauvais traitement dont il a été victime de la part de [l'administrateur des ressources humaines]»* et pour le harcèlement institutionnel, les représailles, l'abus de pouvoir, le favoritisme et les brimades allégués. Enfin, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à raison du retard dans la procédure d'appel interne.

L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et soutient qu'elle est en grande partie irrecevable.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du 25 novembre 2021 par laquelle le Directeur général, approuvant le rapport du Comité d'appel mondial du 5 juillet 2021, a rejeté l'appel qu'il avait introduit le 28 décembre 2020 contre la décision du 1^{er} octobre 2020. Par la décision du 1^{er} octobre 2020, le directeur régional de l'EMRO, faisant siennes les constatations et conclusions de l'IOS (figurant dans le rapport d'enquête du 12 décembre 2019) et du Comité consultatif (présentées dans le rapport du 4 août 2020) sur la plainte pour harcèlement déposée par le requérant le 5 juillet 2018 contre son supérieur hiérarchique, M. R., avait décidé de clore l'affaire en prenant des mesures gestionnaires conformément à l'alinéa ii) du paragraphe 7.19 de la Politique.

2. Il convient d'emblée de définir l'objet de la présente requête.

Le requérant formule au total 18 conclusions qui peuvent être résumées comme suit:

- i) ordonner à l'OMS de lui fournir une «lettre de service» attestant que son travail a «dépassé les attentes» pendant la durée de son service à l'OMS (conclusion 1);
- ii) une indemnité équivalant à la différence de traitement entre les classes G-4 et G-6 pour les années de service en cause (conclusion 2);
- iii) une indemnité pour les abus et le harcèlement que lui ont fait subir ses supérieurs hiérarchiques et directeurs (conclusion 3);
- iv) le paiement de quatre mois de traitement en lien avec sa cessation de service (conclusion 4);
- v) une indemnité pour le harcèlement et le mauvais traitement que lui a fait subir un «administrateur [des ressources humaines]»* (conclusion 5);

* Traduction du greffe.

- vi) une indemnité pour ne pas avoir été sélectionné pour les différents postes auxquels il s'était porté candidat (à savoir six postes G-5, cinq postes G-6 et un poste G-7), pour le retard et l'interruption de carrière qu'il aurait subis, pour la «perte de prestations pour les personnes à [s]a charge»* en raison du non-renouvellement de son contrat et pour la perte de jours de congé annuel et de congé de maladie (conclusions 6, 7, 8, 9, 10, 14 et 17);
- vii) une indemnité et des dommages-intérêts pour tort moral pour le harcèlement institutionnel, les représailles, les abus et «la collusion entre tous les directeurs et supérieurs hiérarchiques de la division»* (conclusion 11);
- viii) une indemnité pour la durée des procédures internes et de l'appel interne ayant abouti à la décision du 7 juillet 2020 et à la décision attaquée dans la présente requête (conclusions 12, 13 et 16);
- ix) une indemnité et des dommages-intérêts pour tort moral pour l'atteinte portée à sa réputation et à son image au sein de l'OMS et parmi les collègues (conclusion 15);
- x) une indemnité pour tort moral et matériel à raison des différentes formes de harcèlement subi d'un montant de 1 000 000 dollars des États-Unis (conclusion 18).

Il ressort des faits que le requérant a contesté simultanément un certain nombre de décisions concernant sa carrière dans des procédures internes parallèles. Elles portaient notamment sur le non-renouvellement de son engagement, le rejet de ses demandes de congé, le rejet de sa demande d'«audit de poste» de son poste G-4 et le non-achèvement des rapports d'évaluation de ses services. Ces procédures parallèles ont abouti à l'adoption de la décision du 7 juillet 2020 par laquelle le Directeur général a rejeté les demandes du requérant.

La décision du 7 juillet 2020 n'est pas attaquée dans la présente requête. Néanmoins, nombreux sont les arguments et conclusions du requérant formulés dans la présente requête qui concernent les décisions contestées dans les procédures parallèles qui ont abouti à la décision du 7 juillet 2020. Le Tribunal n'examinera pas ces arguments

et conclusions, qui dépassent le cadre de la présente requête. La décision du 7 juillet 2020 n'a pas été contestée devant le Tribunal. En tout état de cause, lorsque le requérant a déposé la présente requête le 22 février 2022, toute contestation de cette décision aurait été frappée de forclusion. Plus précisément, le Tribunal n'examinera pas les conclusions 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 14 et 17 énumérées ci-dessus ni les arguments invoqués à l'appui de celles-ci. Il n'examinera pas non plus les conclusions 12, 13 et 16 énumérées ci-dessus, dans la mesure où elles se rapportent à la décision du 7 juillet 2020.

3. Il convient, à ce stade, de définir la portée de la décision du 25 novembre 2021, qui est attaquée dans la présente requête. Cette décision concernait la plainte pour harcèlement déposée par le requérant le 5 juillet 2018 contre son supérieur hiérarchique de premier niveau, M. R.

Le requérant soutient qu'il avait signalé des actes de harcèlement non seulement de la part de M. R., mais aussi d'autres membres du personnel et que l'IOS n'a pas enquêté sur cet aspect du harcèlement. Ainsi, selon lui, la décision attaquée serait viciée parce qu'elle n'aurait pas pris en compte sa plainte pour harcèlement contre d'autres membres du personnel.

Il ressort du dossier que, après avoir déposé sa plainte pour harcèlement le 5 juillet 2018, le requérant a présenté des informations supplémentaires à l'IOS le 28 septembre 2018 concernant le rejet de sa demande de congé de maladie pour la période du 11 au 22 mars 2018. Dans sa note du 28 septembre 2018, le requérant a nommé un certain nombre de membres du personnel impliqués. Le requérant a présenté de nouvelles observations à l'IOS le 20 novembre 2018 au sujet du fait qu'il n'avait pas été sélectionné pour différents postes auxquels il avait posé sa candidature, puis, le 20 décembre 2018, au sujet de son poste et de ses services. L'IOS a expressément exclu la possibilité que les épisodes dont il était question dans ces documents aient pu constituer du harcèlement, précisant ce qui suit dans son rapport d'enquête:

«Étaient imbriquées dans les allégations formulées par [le requérant] contre M. R.[.] des allégations associées au rejet d'une demande de congé de maladie et à sa non-sélection pour différents postes au sein de l'EMRO

auxquels il s'était porté candidat. Ces allégations spécifiques n'ont pas été traitées dans ce rapport, sauf pour rendre compte sommairement que l'IOS a déterminé que les actes des membres du personnel impliqués constituaient l'exécution raisonnable de fonctions de gestion.»*

L'affirmation du requérant selon laquelle l'IOS et la décision attaquée auraient ignoré sa plainte pour harcèlement concernant des membres du personnel autres que M. R. est infondée, dès lors que la plainte a été expressément examinée et rejetée sur ce point. Les conclusions de l'IOS selon lesquelles le comportement des membres du personnel autres que M. R. ne constituait pas un harcèlement ne révèlent aucune erreur manifeste (voir par exemple, pour un cas d'espèce comparable, le jugement 4999, aux considérants 5 à 7). Le requérant n'étaye pas, même devant le Tribunal, son allégation selon laquelle il aurait subi un harcèlement de la part des membres du personnel qu'il mentionne et que leur comportement allait au-delà de l'exercice de leurs fonctions de gestion.

À la lumière de ce qui précède, les conclusions 3 et 11 sont rejetées dans la mesure où elles tendent à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison du harcèlement commis par des «supérieurs hiérarchiques et des directeurs»* (conclusion 3) et par «tous les directeurs et supérieurs hiérarchiques de la division»* (conclusion 11) autres que M. R.

La conclusion 5 est rejetée dans son intégralité, dès lors qu'elle fait référence à un harcèlement par un «administrateur des ressources humaines»*.

4. À la lumière des considérants 2 et 3 ci-dessus, le Tribunal va maintenant examiner les conclusions suivantes:

- i) les conclusions 3 et 11 en tant qu'elles font référence à un harcèlement et à des représailles de la part de M. R. ainsi qu'à un harcèlement institutionnel;
- ii) les conclusions 12, 13 et 16 en tant qu'elles font référence à un retard excessif dans l'adoption de la décision du 25 novembre 2021;
- iii) les conclusions 15 et 18.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal examinera essentiellement la conclusion concernant le harcèlement qu'aurait commis M. R., les conclusions tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral qui découleraient de ce harcèlement et du prétendu retard dans la procédure.

5. Le Tribunal relève que, dans son mémoire, le requérant présente ses arguments dans 21 «paragrophes», qui contiennent soit un récit des faits, soit une liste de noms, soit ses arguments. Son mémoire consiste, en grande partie, en des extraits «copiés-collés» tirés de sa plainte initiale, du rapport de l'IOS et de l'avis de Comité d'appel mondial, entrecoupés de citations de la jurisprudence du Tribunal. Les parties copiées-collées ne contiennent pas de moyens contre la décision attaquée. Toutefois, le Tribunal tentera d'identifier et d'examiner, dans un ordre logique, la myriade d'arguments avancés par le requérant.

6. Le requérant invoque un certain nombre d'erreurs de procédure, qui peuvent être résumées comme suit:

- i) il a été mal informé et induit en erreur s'agissant de sa demande de révision administrative;
- ii) le Comité d'appel mondial n'a pas examiné son affaire du point de vue du harcèlement; ses deux appels internes auraient dû être examinés par le Comité d'appel mondial comme une seule affaire concernant des actes de harcèlement étroitement liés;
- iii) la décision attaquée était fondée sur l'ancienne politique en matière de harcèlement, entrée en vigueur le 7 septembre 2010, au lieu de la Politique entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021; par conséquent, l'incident isolé du haussement de ton visé dans sa plainte pour harcèlement, qui a été considéré comme fondé par l'IOS, aurait été constitutif de harcèlement en vertu de la nouvelle Politique.

Son premier argument n'est pas prouvé. En dépit du fait que, en tant que membre du personnel, il est censé connaître le règlement du personnel et les voies de recours qui y sont prévues, le requérant a été dûment informé et n'a pas été induit en erreur. Il est prouvé dans le dossier, et rappelé dans les faits exposés plus haut, que:

- le 6 décembre 2018, le Comité d’appel mondial a donné rapidement des conseils exhaustifs au requérant pour faire suite à sa demande du 5 décembre 2018 concernant la viabilité d’un appel interne s’agissant de plaintes pour harcèlement et a fourni une explication détaillée sur la différence entre un appel interjeté devant lui et une plainte pour harcèlement officielle;
- le 15 janvier 2019, le requérant a présenté une requête en révision administrative portant sur un certain nombre de questions, dont le harcèlement, et, le 20 mars 2019, il a été informé que des allégations de ce type dépassaient le cadre de la procédure de révision administrative et devaient être présentées et traitées conformément à la Politique applicable;
- à cette époque, il avait déjà pris contact avec l’IOS, ayant déposé sa plainte pour harcèlement le 5 juillet 2018, qu’il a par la suite complétée les 28 septembre, 20 novembre et 20 décembre 2018;
- le 12 décembre 2019, l’IOS a rendu son rapport d’enquête.

Au regard de cette chronologie des faits, on ne voit pas comment il aurait pu être induit en erreur ou mal informé.

Son deuxième argument, selon lequel le Comité d’appel mondial n’aurait pas examiné ses deux appels internes conjointement, est également infondé. Étant donné que le requérant avait décidé de former deux appels distincts, le Comité d’appel mondial n’avait aucune obligation de les joindre. En effet, le deuxième appel interne du requérant portait sur le classement de sa plainte pour harcèlement – décision administrative séparée des décisions concernant sa carrière contestées dans son premier appel – et, dans ces circonstances, il était loisible au Comité d’appel mondial de ne pas les joindre. En outre, même à supposer que le fait de ne pas joindre les appels ait constitué une erreur de procédure de la part du Comité d’appel mondial, dans les circonstances particulières de l’espèce, il n’y a aucun élément de preuve – qui aurait dû être fourni par le requérant, ce qu’il n’a pas fait – qu’une telle erreur aurait eu une incidence sur le sort de la cause.

S'agissant de la politique applicable *ratione temporis* (troisième argument du requérant), selon la jurisprudence du Tribunal, une autorité administrative doit en principe fonder sa décision, lorsqu'elle est saisie d'une demande, sur les textes en vigueur au moment où elle statue, et non sur ceux qui étaient applicables au moment où la demande a été présentée. Il n'en va autrement que si cette solution est clairement exclue par les dispositions nouvelles en vigueur ou si elle aboutit à méconnaître les exigences des principes de bonne foi, de non-rétroactivité des actes administratifs ou de protection des droits acquis (voir les jugements 3214, au considérant 14, et 3034, au considérant 33). En l'espèce, le Tribunal considère que l'Organisation et le Comité d'appel mondial se sont fondés à juste titre sur la politique en vigueur lorsque la faute alléguée a été commise, et non sur la nouvelle politique. En effet, l'application de la nouvelle politique aurait abouti à méconnaître les exigences des principes de bonne foi et de non-rétroactivité des actes administratifs, car elle aurait entraîné la violation du principe général applicable aux sanctions disciplinaires, à savoir que personne ne peut être puni pour un acte qui n'était pas illégal lorsqu'il a été commis. Les allégations de harcèlement formulées par le requérant concernent une conduite qui a eu lieu avant l'entrée en vigueur de la nouvelle politique. Les principes de bonne foi et de non-rétroactivité commandent que cette conduite soit évaluée à la lumière des dispositions en vigueur au moment où elle s'est produite, c'est-à-dire l'ancienne politique. De plus, c'était l'ancienne politique qui était en vigueur lorsque la plainte pour harcèlement a été déposée et que l'enquête de l'IOS a été menée. Dans ces circonstances, l'application de la nouvelle politique aurait été illégale.

La politique applicable *ratione temporis* dispose notamment ce qui suit:

«3.1.5 Le harcèlement est normalement continu et prolongé. Toutefois, dans des cas exceptionnels, un incident unique peut être considéré comme du harcèlement s'il est suffisamment grave.»

À la lumière de cette disposition, le Tribunal est convaincu que c'est à juste titre que l'IOS et l'autorité investie du pouvoir de décision ont conclu que l'incident unique étayé ne pouvait être qualifié de harcèlement, en particulier compte tenu des circonstances de l'espèce,

où tant le requérant que son supérieur hiérarchique ont utilisé un ton inapproprié.

7. Au «paragraphe 19» de sa requête, le requérant a «copié-collé» la partie de l'avis du Comité d'appel mondial qui traite de son moyen selon lequel «l'IOS n'a pas partagé les communications/éléments de preuve qu'il a reçus de la direction/des supérieurs hiérarchiques à l'appui de leurs prétentions»*. Le requérant ne présente toutefois aucun argument permettant de réfuter la réponse du Comité d'appel mondial concernant ce moyen. Dans sa réplique, il confirme avoir reçu les annexes du rapport de l'IOS dans le cadre de la procédure devant le Tribunal (produites par l'OMS en annexe à son mémoire en réponse) et conteste le bien-fondé de certaines déclarations de témoins. Il ajoute, littéralement, ce qui suit: «C'est la première fois que je reçois la transcription complète de l'IOS, car elle n'a jamais été communiquée auparavant dans leur rapport final.»* Le Tribunal interprète cette affirmation comme un moyen selon lequel le requérant aurait dû recevoir la transcription des déclarations de témoins. Ce moyen est dénué de fondement.

La Politique de l'OMS sur la prévention et la lutte contre les comportements abusifs, aussi bien dans la version entrée en vigueur le 7 septembre 2010 (voir les sections 7.16, 7.17 et 7.19) que dans la version entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021 (voir la section 8.17), n'impose aucune obligation absolue de fournir une copie du rapport d'enquête, étant donné que la politique en vigueur à compter du 7 septembre 2010 n'autorise les présumées victimes de harcèlement qu'à être informées de l'issue de la plainte, et que la politique en vigueur à compter du 1^{er} mars 2021 énonce seulement que les parties recevront «normalement» une copie du rapport d'enquête (voir le jugement 4862, au considérant 6). Ces dispositions ne confèrent pas le droit à la personne qui dépose la plainte pour harcèlement de recevoir toutes les annexes au rapport d'enquête. Ces documents pourraient être fournis à un membre du personnel qui a déposé une plainte pour harcèlement et qui présente une demande de communication fondée sur

* Traduction du greffe.

des motifs raisonnables. Le requérant ne prétend pas qu'il aurait présenté une telle demande et que celle-ci aurait été rejetée. Indépendamment de la question de savoir si ces dispositions sont conformes à la jurisprudence du Tribunal, en l'espèce, comme l'a relevé le Comité d'appel mondial, le requérant a reçu une copie du rapport de l'IOS et du rapport du Comité consultatif lorsqu'il a reçu la décision du directeur régional de l'EMRO du 1^{er} octobre 2020 sur sa plainte pour harcèlement. Le Comité d'appel mondial a estimé à juste titre que le requérant avait reçu les documents sur lesquels l'Organisation s'était fondée pour rendre la décision attaquée et obtenu toutes les informations pertinentes. De fait, l'IOS présente dans son rapport un récapitulatif suffisant des témoignages et éléments de preuve documentaires sur lesquels il s'est appuyé pour formuler ses conclusions. En tout état de cause, toutes les pièces jointes au rapport de l'IOS ont été annexées au mémoire en réponse de l'OMS et, par conséquent, le requérant a bien eu la possibilité de formuler ses observations à leur sujet, ce qu'il a fait dans sa réplique devant le Tribunal.

8. Le requérant invoque des vices de fond. Ses allégations peuvent être résumées comme suit:

- i) il a été victime de harcèlement, d'abus de pouvoir, de détournement de pouvoir, de représailles, d'humiliation, d'intimidation, de plaintes fausses et malveillantes de la part de supérieurs hiérarchiques;
- ii) la décision attaquée «a pour conséquence de dissimuler la vérité et les preuves, ainsi que les différentes formes de harcèlement subi, et de minimiser le préjudice»^{*};
- iii) les rapports de l'IOS et du Comité d'appel mondial ont omis des faits essentiels, y compris la date et les circonstances de son recrutement, les rapports d'évaluation de ses services, le fait qu'il s'est vu accorder des échelons supplémentaires en raison de son expérience, le fait qu'il n'a pas été présélectionné ou sélectionné pour différents postes G-5 et G-6, le fait que deux nouveaux

^{*} Traduction du greffe.

postes G-6 de durée déterminée ont été créés après son départ, le fait qu'il a été harcelé par ses supérieurs hiérarchiques qui ont formulé des plaintes fausses et malveillantes contre lui, ainsi que le rôle des ressources humaines dans la médiation et le plan d'amélioration des services;

- iv) il a été victime de retards et de manipulation de la part des ressources humaines de l'EMRO, de l'administration et du Comité d'appel mondial «pendant toute la procédure»^{*};
- v) un conflit d'intérêts, une collusion entre différents directeurs et un manquement au devoir de confidentialité ont entaché la procédure d'enquête, ce qui a eu pour effet qu'aucune mesure n'a été prise contre le harcèlement qu'il subissait;
- vi) il y a eu manquement au devoir de sollicitude car certaines des plaintes sont restées sans réponse;
- vii) les actes de l'OMS étaient entachés de partialité, de harcèlement institutionnel et de représailles, ce qui a abouti au non-renouvellement de son contrat, à la perte de revenus et d'assurance maladie, ainsi qu'au refus de le considérer comme un candidat interne. Il relève que le Comité d'appel mondial lui-même a exprimé des préoccupations quant aux circonstances entourant le non-renouvellement de son contrat.

Tout au long de sa requête, le requérant invite le Tribunal à réévaluer les éléments de preuve présentés dans sa plainte pour harcèlement.

Avant d'examiner ces moyens, le Tribunal rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dans des affaires de harcèlement lorsqu'un organe chargé d'enquêter a fait ses constatations, lequel, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations (voir le jugement 4884, au considérant 5), du moins en l'absence d'erreur manifeste prouvée (voir les jugements 4999, au considérant 6, 4884, au considérant 5, 4344, au considérant 8, 4091, au considérant 17, et 3597, au considérant 2). En outre, le rapport d'un

organe de recours interne mérite la plus grande déférence lorsqu'il présente une analyse équilibrée et avisée des questions soulevées dans le cadre du recours interne et lorsque les conclusions et recommandations de cet organe étaient justifiées et rationnelles (voir le jugement 4848, au considérant 10).

C'est au requérant qu'incombe la charge de la preuve: toute allégation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis, dont la preuve doit être fournie par celui qui affirme en avoir été victime (voir les jugements 4746, au considérant 12, et 4241, au considérant 9).

La question qui se pose ici est essentiellement celle de savoir si le requérant, dans ses moyens, a établi l'existence d'une irrégularité commise par l'IOS dans son enquête et son rapport, par le Comité consultatif dans ses délibérations et son rapport, par le Comité d'appel mondial dans ses délibérations et son rapport ou par le Directeur général dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de classer l'affaire (voir le jugement 4999, aux considérants 5 à 7). Or tel n'est pas le cas.

Toutes les questions soulevées par le requérant concernant les décisions relatives à sa carrière et à la prétendue omission de l'IOS d'enquêter sur des membres du personnel autres que M. R. ont déjà été examinées et rejetées aux considérants 2 et 3 ci-dessus. Il convient de rappeler ici que les conclusions du requérant concernant un certain nombre de décisions relatives à sa carrière ont été rejetées. Les décisions administratives qui sont des actes de gestion légitimes reposant sur une explication raisonnable ne peuvent être interprétées comme des actes de harcèlement en l'absence de tout élément de preuve établissant qu'elles auraient été prises dans une intention autre que dans le cadre de l'exécution normale de fonctions de gestion (voir le jugement 3192, au considérant 16; voir également, a contrario, le jugement 4345, au considérant 8).

L'IOS a interrogé un certain nombre de membres du personnel, recueilli des documents et conclu que, mis à part un épisode unique qui, en tout état de cause, ne constituait pas un cas de harcèlement, les allégations du requérant n'étaient pas fondées. Compte tenu des éléments de preuve recueillis, le Tribunal considère que les conclusions de l'IOS ne contenaient pas d'erreurs manifestes susceptibles de lui

valoir la censure du Tribunal. Le requérant invite le Tribunal à réévaluer les éléments de preuve présentés dans sa plainte pour harcèlement, mais, à la lumière de la jurisprudence citée ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves dans des affaires de harcèlement lorsqu'un organe chargé d'enquêter a fait des constatations qui sont complètes et exemptes d'erreurs, comme c'est le cas ici.

Les allégations du requérant relatives à l'abus de pouvoir, au détournement de pouvoir, aux représailles, à l'humiliation, à l'intimidation, aux plaintes fausses et malveillantes des supérieurs hiérarchiques, à la manipulation, au conflit d'intérêts, à la collusion, au harcèlement institutionnel, au manquement au devoir de confidentialité et à la dissimulation de la vérité – dirigées non seulement contre des membres du personnel mais aussi contre l'IOS et le Comité d'appel mondial – sont vagues et non étayées. Le requérant n'établit pas quels épisodes en particulier révèlent un comportement d'une telle gravité de la part de membres du personnel et de l'ensemble de l'organisation à son encontre.

9. Le requérant invoque un retard excessif dans la procédure liée à la plainte pour harcèlement et dans le recours interne.

Ce moyen est infondé. Le Tribunal relève que le requérant a déposé sa plainte pour harcèlement le 5 juillet 2018 et l'a complétée les 28 septembre, 20 novembre et 20 décembre 2018. Le rapport de l'IOS a été rendu le 12 décembre 2019. L'IOS a donc mis environ un an à enquêter sur les allégations formulées par le requérant entre septembre et décembre 2018. Si la jurisprudence du Tribunal souligne que les enquêtes concernant les affaires de harcèlement doivent être rapides et approfondies afin d'éviter aux membres du personnel des souffrances inutiles (voir les jugements 4954, au considérant 8, et 4253, au considérant 3), la durée de la procédure peut être justifiée, au cas par cas, par la complexité de l'affaire et le nombre de témoins interrogés (voir le jugement 4954, au considérant 8). En l'espèce, compte tenu de la myriade de questions soulevées par le requérant dans sa plainte pour harcèlement, du nombre de témoins interrogés et du volume des

documents recueillis, la durée de l'enquête (un an) ne saurait être considérée comme excessive.

Quant à la durée des étapes ultérieures de la procédure, à savoir près de deux ans supplémentaires, elle était justifiée par la complexité de l'affaire et le nombre d'autorités (quatre) concernées: après que le rapport de l'IOS a été publié en décembre 2019, quatre autres étapes devaient être suivies pour finaliser la procédure, à savoir le rapport du Comité consultatif, la décision du directeur régional de l'EMRO, le rapport du Comité d'appel mondial et la décision définitive.

10. Les principales conclusions de la requête sont vouées au rejet, dès lors que le requérant n'a pas établi qu'une quelconque partie de la procédure était viciée, ni que les procédures internes avaient été d'une durée excessive. En conséquence, il n'a pas droit à des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. Il en résulte que les conclusions du requérant que le Tribunal a jugées recevables aux considérants 3 et 4 ci-dessus, à savoir les conclusions 3, 11, 12, 13, 15, 16 et 18, sont rejetées sur le fond.

11. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 21 octobre 2025, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 10 février 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN

ROSANNA DE NICTOLIS

HONGYU SHEN

RENÉ M. VARGAS M.