



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2009/7
Jugement n° : UNDT/2009/066
Date : 4 novembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

PARKER

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Nicole Lewis

Conseil pour le défendeur :
Shelly Pitterman, Division de la gestion des ressources humaines, HCR

1. Le 27 août 2009, le Tribunal a prononcé son jugement UNDT/2009/13 sur la requête déposée le 28 juillet 2008 par le requérant, avec le concours de M^{me} Nicole Lewis, devant la Commission paritaire de recours (CPR) de Genève et transférée au Tribunal le 1^{er} juin 2009. Ledit jugement tranchait toutes les questions soulevées par le requérant, à l'exception de sa demande d'indemnisation à raison du préjudice qu'il aurait subi sur le plan de l'évolution de sa carrière et qui aurait été dû au comportement de plusieurs

7. Par un courriel du 6 février 2005, le requérant a informé le Haut-Commissaire qu'il éprouvait des difficultés dans ses rapports avec son supérieur hiérarchique, le Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique et il lui a périodiquement demandé d'intervenir pour régler le problème.

8. En septembre 2005, il a été temporairement réaffecté au poste de

Cas n°

Division de la gestion des ressources humaines en avril 2007. Cette correspondance prouve que le Chef du secteur Afrique orientale et Corne de l'Afrique a injustement privé le requérant de travail et que le défendeur n'a pris aucune mesure pour mettre un terme au harcèlement;

– En outre, l'Administration n'a pas fourni de défense en ce qui concerne ces allégations et n'a pas nié qu'il y ait eu harcèlement. Le Tribunal devrait donc confirmer les griefs du requérant. Celui-ci a donc établi, avec une plus grande probabilité, qu'il a été victime de harcèlement puisqu'il a établi qu'il y a de prime abord harcèlement et que cela n'a pas été réfuté par l'Organisation. À ce sujet, le TANU a reconnu qu'un fonctionnaire qui formule des allégations de harcèlement n'est pas nécessairement tenu d'apporter des preuves de niveau supérieur à « l'intime conviction »;

– L'argument du défendeur selon lequel le requérant n'a jamais saisi le Bureau de l'Inspecteur général de son affaire n'est guère défendable. L'Administration était au

Cas n° : UNDT/GVA/2009/7

Jugement n°

7 novembre 2007, par exemple la non-certification pour un certain nombre d'autres postes, ne doivent pas non plus être pris en considération.

17. S'agissant des décisions a) d'annoncer la vacance du poste du requérant sans notification ni consultation préalables en septembre 2005, b) de supprimer son poste et son lien avec celui-ci le 31 mars 2006 sans notification, ni consultation, et c) de supprimer son affectation temporaire sans préavis, ni consultation préalable, le requérant devait montrer comment elles seraient constitutives de harcèlement. Aucune information n'a été fournie par le requérant qui permette de conclure que ces décisions étaient irrégulières, arbitraires ou entachées de motivations indues.

18. Une constatation similaire s'impose en ce qui concerne la présentation tardive du certificat de mérite reconnaissant les dix années de service du requérant. Les circonstances décrites par le requérant lui-même ne permettent pas d'établir une omission malveillante de la part de l'Administration.

19. Concernant les abus dont il aurait été victime de la part de son supérieur hiérarchique direct, le requérant ne fournit aucun détail précis sur les faits et circonstances qui, de son point de vu8.1.2 .105 Twrait 7.5ie1-16itesl précieuit.

dnprantfournitiqu

21. D'un autre côté, le requérant fournit extrêmement peu de détails sur ce grief. Il ne donne aucune indication concrète sur les circonstances dans lesquelles son supérieur hiérarchique s'est, selon lui, abstenu de lui donner du travail. Il ne dit pas clairement s'il était totalement privé de travail ou plutôt qu'on ne lui confiait pas suffisamment de travail, ni combien de temps cette situation a duré.

22. S'il est avéré, le fait de ne pas confier un véritable travail à un subordonné constitue effectivement un écart regrettable par rapport aux relations normales entre supérieurs et subordonnés qui peut être préjudiciable à la carrière du requérant. En principe, tout fonctionnaire est en droit d'avoir la possibilité d'exercer les fonctions qui lui incombent, ce qui inclut le droit d'accomplir des tâches suffisantes et appropriées.

23. Ceci étant dit, en eux-mêmes, les éléments qui précèdent ne révèlent pas nécessairement de la part de l'Organisation une pratique de harcèlement à l'encontre du requérant comme l'affirme celui-ci. La charge d'apporter des preuves convaincantes de harcèlement, de préjugés ou de toute autre forme de motivation inappropriée incombe au requérant auteur de telles allégations. Il convient de noter à ce propos que le Directeur adjoint du Bureau pour l'Afrique, dans son message du 8 avril 2007, n'évoque à aucun moment un contexte de harcèlement.

24. Le requérant fait aussi porté à l'Organisation une responsabilité découlant du refus d'empêcher que le requérant soit traité injustement par sa hiérarchie et de demander des comptes à ceux qui sont responsables du préjudice causé à sa carrière alors même que la haute direction du HCR avait été mise au courant des problèmes qu'il rencontrait.

25. Toutefois, il ressort clairement des faits de l'espèce que l'Administration s'est penchée sur les difficultés du requérant lorsqu'elle en a eu connaissance. Il est un fait avéré que des efforts considérables ont été déployés pour résoudre ces problèmes, y compris par les dirigeants du HCR au plus haut niveau. Le Haut-Commissaire en personne a rencontré le requérant et a participé aux tentatives de trouver une solution

appropriée. Contrairement aux affirmations du requérant, le courriel du Chef de la Division de la gestion des ressources humaines au Directeur du Bureau pour l'Afrique, daté du 4 avril 2007, ne démontre pas que le défendeur n'a rien fait pour mettre un terme au harcèlement allégué. Il montre au contraire que l'Administration a pris des mesures en vue de régler les problèmes interpersonnels opposant le requérant à son supérieur hiérarchique

26. Par ailleurs, il ressort du dossier que l'Organisation s'

Conclusion

Par ces motifs,

Le Tribunal DÉCIDE que

28.