

CONSEIL DE L'EUROPE ——— ——— COUNCIL OF EUROPE

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 513/2011 (D.M. c/ Gouverneur de la Banque de Développement
du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Georg RESS, Président Suppléant,
M. Angelo CLARIZIA
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,
Mme Eva HUBALKOVA, Greffière suppléante,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

PROCEDURE

1. Le requérant, D.M., a introduit son recours le 14 novembre 2011. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 513/2011. Le 30 janvier 2012, à la demande de la partie requérante, le Président du Tribunal a accordé l'anonymat.
2. Le 10 novembre 2011, le requérant a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 14 décembre 2011, le Gouverneur a fait parvenir ses observations. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 13 février 2012.
4. L'audience publique dans le présent recours a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal à Strasbourg le 20 mars 2012. Le requérant était représenté par Me Pascale Faucon, avocate au barreau de Paris, tandis que le Gouverneur était représenté par Me Jean-Michel de Forges, avocat au barreau de Paris.

EN FAIT

I. LES FAITS DE LA CAUSE

5. Le requérant est un ressortissant français né en 1974. Il est agent permanent de la Banque du Développement du Conseil de l'Europe (ci-après « le CEB ») à Paris.

6. Il a rejoint la CEB en juillet 2000 en qualité d'agent de grade B5. Il fut assigné au Département de Gestion des Risques (« le Département »). Le 21 avril 2002, il souscrivit un contrat d'engagement à durée indéterminée pour un poste de grade B5/B6 échelon 3.

7. Les supérieurs hiérarchiques du requérant furent depuis son engagement jusqu'au 2 mai 2011 M.M., M.W. et R. R. Depuis cette date, il fut placé provisoirement sous la hiérarchie de M. A. V. de la Direction Centrale des Système d'Information et du Contrôle.

8. En août 2004, le requérant fut promu au grade B5, échelon 4, puis, en août 2009, au grade B6, échelon 4 et, enfin, en août 2010, il bénéficia d'une promotion au grade A2, échelon 3.

9. Le 10 mars 2011, il fut reçu par M. J. de B., en qualité de Directeur du Contrôle de la Conformité, afin de se consulter sur une situation qu'il considérait comme relevant du harcèlement moral et de la discrimination. M. J. de B. informa ensuite le Gouverneur de son intention de mener une enquête.

10. Le 31 mars 2011, le requérant précisa ses griefs, dont un visait la discrimination raciale.

11. Le 6 avril 2011, il fut reçu par le Gouverneur qui demanda à M. J. de B. et à Mme M.L.O. de suivre l'enquête.

12. Le 9 mai 2011, M. de B. confirma au requérant l'ouverture de l'enquête sur les faits dont il se plaignait et lui précisa qu'il devrait informer MM. M.W. et R.R. des accusations portées contre eux.

13. Le 1^{er} juin 2011, le requérant adressa au Gouverneur une demande d'indemnité en l'intitulant « réclamation administrative ».

14. Le 5 juillet 2011, M. M. de B. remit son rapport confidentiel au Gouverneur résultant de la synthèse des entretiens conduits par lui entre les 10 mai et 29 juin 2011. Il conclut qu'aucun grief avancé par le requérant n'était suffisamment étayé pour pouvoir être pris en considération.

15. Le 28 juillet 2011, Mme M.L.O. rejeta la demande d'indemnité du requérant. Elle lui expliqua oralement que sa demande ne pouvait être considérée comme une « réclamation administrative » au sens de l'article 59 du Statut du Personnel, n'ayant pas été dirigée contre une décision du Gouverneur, mais consistait seulement à lui demander une indemnité dans le cadre d'une négociation amiable de son départ.

16. Le 25 août 2011, le requérant présenta une réclamation administrative qui fut rejetée le 23 septembre 2011.

II. LE DROIT PERTINENT

Statut du Personnel de la CEB

17. L'article 3 – Non-discrimination prévoit :

« 1. Dans l'application du Statut du Personnel les agents ont droit à l'égalité de traitement, sans discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine raciale, ethnique ou sociale, la couleur, la nationalité, le handicap, l'âge, la situation maritale ou parentale, le sexe ou l'orientation sexuelle et les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

2. Le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination n'empêche pas le Gouverneur de maintenir ou d'adopter, dans le cadre d'une politique prédéfinie, dans des mesures conférant des avantages spécifiques et destinées à promouvoir l'égalité pleine et effective et l'égalité de chances pour tous, pour autant que lesdites mesures se fondent sur une justification objective et raisonnable. »

18. L'article 13 – Non-discrimination entre candidats dispose :

« 1. Sous réserve des dispositions de l'article 14 du Statut du Personnel et de l'article 6 du Règlement sur les nominations (Annexe II au Statut du Personnel) le recrutement se fera sans discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine raciale, ethnique ou sociale, la couleur, la nationalité, le handicap, l'âge, la situation maritale ou parentale, le sexe ou l'orientation sexuelle et les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

2. Les dispositions du paragraphe 1 n'empêchent pas le Gouverneur d'établir certaines conditions en termes d'âge et de nationalité pour l'accès à des postes/fonctions spécifiques, pour autant que lesdites limites se fondent sur une justification objective et raisonnable.

3. Ne constitue pas une discrimination contraire aux dispositions du paragraphe 1 la décision du Gouverneur de ne pas retenir une candidature en raison des opinions exprimées par le candidat lorsque ces opinions sont incompatibles aux principes consacrés par le Statut de l'Organisation et par la Convention européenne des Droits de l'Homme.

4. L'examen des candidatures par la Commission des nominations sera fondé en premier lieu sur les qualifications, expérience et compétences du personnel. »

L'instruction n° 44 relative à la protection de la dignité de la personne au Conseil de l'Europe (remplacée à partir du 1^{er} octobre 2010 par l'arrêté n° 1292 du 3 septembre 2010 ayant le même titre. Cet arrêté a le même contenu avec des changements mineurs de forme.)

19. L'article 3 disposait :

« Par harcèlement moral on entend toute conduite abusive sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, se manifestant de façon durable, répétitive et/ou systématique et se traduisant

notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail, des écrits qui peuvent, de façon intentionnelle ou non, porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, dégrader le climat de travail ou mettre en péril l'emploi de cette personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Le Code de Conduite de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010)

20. L'article 3.3 est consacré au respect de la diversité et au refus des discriminations. Il interdit les discriminations illicites fondées sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou sociale, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, la nationalité ainsi que, d'une manière générale, la façon dont les hors cadres, l'ensemble des membres du personnel et les collaborateurs contractuels occasionnels de la CEB choisissent de mener leur vie privée, dès lors que celle-ci demeure compatible avec le principe énoncé à l'article 3 du Statut du Personnel.

21. L'article 13 est consacré aux relations en interne et traite des principes généraux à respecter dans les relations de travail avec les collègues, du comportement vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques et des subordonnés ainsi que du harcèlement et chantage sexuel. Le Directeur du contrôle de la conformité veille au respect de ce Code.

EN DROIT

22. Le requérant reproche à sa hiérarchie des faits d'inégalité de traitement, harcèlement moral et injures raciales qui ont eu un impact négatif sur sa santé physique et mentale.

23. De son côté, le Gouverneur demande au Tribunal de rejeter le recours.

I. LES ARGUMENTS DES PARTIES

A. Sur l'inégalité de traitement du requérant au sein de la CEB

24. Le requérant allègue qu'il a été traité inégalement dans son évolution professionnelle par rapport à ses collègues. Il a été, lors de son engagement à la CEB, l'assistant gestion des risques et pourtant considéré comme ayant « un potentiel » et « certainement surqualifié ». Ses fonctions ont vite évolué vers l'analyse de gestion des risques. Son grade n'était donc plus en accord avec elles.

25. Jusqu'en décembre 2010, le requérant a stagné au grade B5/B6 et ce malgré ses évaluations de performances toujours satisfaisantes et ses demandes d'évolutions au grade A1/A2 répétées annuellement. N'ayant reçu de raisons objectives de sa stagnation professionnelle pendant huit ans, le requérant estime avoir fait l'objet d'une discrimination par rapport à d'autres candidats ou agents du Département.

26. En fait, deux analystes recrutés au sein du Département, suite à la vacance d'emploi n° 12/2010, furent directement placés au grade A2, échelon 1. Pour autant, d'après le requérant, ils n'avaient ni autant d'expérience professionnelle en gestion des risques que lui, ni de meilleurs diplômes et étaient moins opérationnels. Par ailleurs, d'autres collègues qui ont exercé ou exercent les mêmes fonctions, avec les mêmes responsabilités, ayant des compétences et expériences similaires et des résultats comparables, ont toujours eu un grade plus élevé que celui du requérant.

27. Le requérant n'est parvenu à obtenir une promotion au grade A2, échelon 2 qu'en décembre 2010 avec effet au 1^{er} août 2010. Selon lui, cette promotion démontre une discrimination par rapport aux autres agents de la CEB, à fonctions et compétences égales, et n'a pas eu pour effet de rétablir l'inégalité existante entre lui et les autres agents du Département. Par ailleurs, il reproche à sa hiérarchie de ne pas avoir revalorisé son poste via la vacance n° 04/2009 et d'avoir donné la priorité à son collègue qui avait moins d'ancienneté.

28. Il constate qu'il a été traité de manière inégalitaire par rapport aux autres agents du Département, et discriminé contrairement aux articles 3 et 13 du Statut du Personnel, ainsi qu'aux principes défendus par le Conseil de l'Europe, posés par la Charte sociale européenne et à l'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

29. Le Gouverneur, de son côté, rappelle que le poste auquel le requérant a été recruté en 2000 était un poste d'assistant classé B 5 échelon 1. Tous les autres collègues avec lesquels il compare sa situation furent recrutés sur des postes classés à un grade supérieur, à savoir soit B5 échelon 5 soit A. Il ne peut donc pas y avoir de discrimination à l'entrée dans les fonctions, le grade et l'échelon d'entrée dépendant simplement du classement du poste dans la table des postes de la CEB.

30. Quant à l'allégation du requérant que, en 2009, la candidature de l'un de ses collègues sur un post d'analyste classé A2/A3 avait été retenue en la préférant à la sienne alors qu'il avait plus d'ancienneté que ce dernier, le Gouverneur maintient qu'outre au fait que le candidat en question était plus ancien de quatre ans, il ne s'agissait pas d'un avancement à l'ancienneté mais bien d'une compétition ouverte. Le requérant ne pourrait se plaindre de ce résultat que s'il était en mesure de démontrer que la compétition s'est déroulée dans des conditions irrégulières. Or, ce n'était pas le cas. Par ailleurs, le Comité de Sélection était composé, outre que M. R.R., de trois autres personnes et il ne faut pas oublier que le Comité du Personnel, qui a vérifié, sur la demande du requérant, la régularité de la compétition et l'a confirmée, est également un organe collégial. Enfin, à supposer que M. R.R. ait été défavorable à la candidature du requérant, encore faudrait-il que le requérant soit en mesure de démontrer que ce serait pour des motifs extraprofessionnels.

31. Le Gouverneur note, enfin, que le requérant demandait le reclassement de son poste en catégorie A depuis 2003. Or, le reclassement des postes dans une organisation internationale est une opération aussi délicate que complexe concernant l'ensemble de l'institution. Il ne suffit pas qu'un agent réclame la revalorisation de son poste sans l'obtenir pour établir qu'il avait droit à cette revalorisation. Le choix de l'année 2003, comme point de départ de la période pendant laquelle le requérant aurait été moins bien traité que ses collègues est, selon le Gouverneur, en toute hypothèse totalement arbitraire.

B. Sur le harcèlement moral

32. Le requérant allègue qu'il a été victime pendant plus de six ans d'un harcèlement moral de la part de ses supérieurs hiérarchiques, se traduisant par des vexations au sujet de son travail, en privé ou devant l'équipe d'analystes, la dévalorisation de son travail, sans raison objective, des ordres et contre-ordres sur le même sujet dans la même journée, le tout aggravé par une surcharge de travail due au suicide de deux agents du Département en 2008 et 2010. Mme E.L., assistante de direction au sein du Département, atteste de certains « incidents ».

33. Selon le requérant, l'échange des courriers électroniques démontrent la mauvaise ambiance, le climat de méfiance et de suspicion au sein du Département, ainsi que l'état d'esprit des personnes qui le dirigent. Il se réfère au courrier électronique de M. M.W., qu'il a reçu le 18 février 2008 :

“[...] I assume that it will be a good opportunity to address your concerns/complaints regarding workload, over working and staffing as raised quite often in the past straight to [Mr A.V.]”

ainsi qu'au courrier électronique de M. R.R. à M. M.W. du 7 mai 2008 :

“After two days of the request he claims he is out next week. So you see how well it pays off to send people on holidays; ...”

34. Le requérant met en cause également le ton utilisé par ses deux supérieurs pour lui donner les instructions. Il cite les courriers suivants :

- le courrier électronique de M. R.R. du 7 avril 2005 mettant en défaut le requérant ;

- le courrier électronique de M. R.R. du 28 novembre 2005 :

« (...) ce n'est pas une demande, c'est un ordre (...) » ;

- le courrier électronique de M. M.W. du 14 novembre 2007 mettant en cause les compétences de senior manager du requérant ;

- le courrier électronique de M. M.W. du 19 janvier 2011 :

“Would you please deliver the papers to Mr. [A.V.]!!!!”

35. Le requérant se réfère enfin aux ordres et contre-ordres reçus en permanence depuis environ un an, notamment sur les procédures internes au Département qui changeaient en fonction de l'humeur de MM. M.W. et R.R. à son égard.

36. Selon lui, la CEB, le Gouverneur et la Directrice des Ressources Humaines ont à l'inverse permis l'installation d'un environnement de travail pathogène pour lui.

37. De son côté, le Gouverneur note que les relations entre le requérant et sa hiérarchie se sont dégradées à la fin 2010 et particulièrement depuis que le requérant a été promu au grade A2 avec effet rétroactif à août 2010. Or, le requérant travaillait avec MM. R.R. et M. M.W. depuis dix ans. En plus, le comportement du requérant a changé depuis la démission d'un collègue en août 2010, et plus nettement encore depuis novembre-décembre 2010. En plus, à partir de cette période, il a pris soin de conserver des traces écrites du moindre incident qui, quelques années plus tôt, n'aurait donné lieu qu'à un échange oral.

38. Par ailleurs, le climat de travail au sein du Département a été impacté par la crise financière depuis 2008, par la disparition de deux agents en 2008 et 2010, et par la démission d'un autre collègue en 2010. En dépit du recrutement de deux nouveaux analystes, la charge de travail en a été alourdie et le rythme de travail en a été accéléré. Le Gouverneur admet que si les méthodes de travail et le comportement de MM. M.W. et R.R. sont quelquefois un peu rudes, ce n'était nullement réservé au requérant, tous les agents du Département étant traités de la même manière.

39. Il est clair que les comportements que le requérant reproche à MM. M.W. et R.R. ne coïncident nullement avec les évaluations, invariablement favorables et même élogieuses pendant dix ans dont le requérant a bénéficié. Le Gouverneur ajoute que M. M. W. ait constamment soutenu la demande de revalorisation en catégorie A du poste occupé par le requérant. Le Gouverneur demande donc à ce que le Tribunal rejette les allégations du requérant sur le harcèlement moral comme étant insuffisamment établies.

C. Sur les injures raciales

40. Le requérant maintient qu'il a été victime d'injures raciales de la part de M. M.W. qui a fait, à plusieurs reprises, des réflexions à caractère raciste à son adresse, relatives à sa couleur de peau. Selon lui, lors d'une mission à Cintra au Portugal, M. M.W. a exposé au requérant que son fils était parti en courant lorsqu'il a vu un « noir » aux Etats-Unis, parce que là où il vivait auparavant (Brésil), la plupart des délinquants étaient noirs. Par ailleurs, à certaines réunions du Département auxquelles le requérant est arrivé avec quelques minutes de retard, M. M. W., en présence de M. R. R. et d'autres agents du Département disait à son arrivé : *“Next time, I will send you to Congo to plant bananas”*.

41. Le requérant a produit à ce titre une preuve écrite de Mme E.L., qui a assisté à l'une de ces réunions au cours desquelles une phrase raciste a été lancée par M. M.W. Toutefois, la CEB considère, dans sa réponse à la réclamation administrative du requérant, que l'attestation produite par Mme E.L. ne suffit pas à apporter la preuve que M. M.W. a prononcé ces paroles racistes.

42. Selon le Gouverneur, ce grief complète en fait le premier grief du requérant d'inégalité de traitement de la part du management en précisant que cette inégalité réelle ou supposée serait due à son appartenance raciale. Or, étant donné que, selon le Gouverneur, le requérant n'était pas victime d'une inégalité de traitement, il n'y a donc pas matière à s'interroger sur le fondement « racial » d'une discrimination raciale.

43. Le requérant demande qu'il soit constaté des « injures raciales de la part de M. M. W. » et que la CEB soit condamnée à réparer le préjudice moral que ces injures lui auraient causé. Le

Gouverneur observe, toutefois, que cet élément est nouveau par rapport à la réclamation administrative du requérant et soulève plusieurs questions juridiques. Tout d'abord, celle de la recevabilité du recours sur ce point dans la mesure où son fondement est sensiblement différent de celui de la réclamation administrative. Selon le Gouverneur, la « discrimination » engage directement l'institution tout entière, alors que les « injures » mettent d'abord en cause des relations entre personnes physiques. En plus, le passage de la notion de discrimination raciale à celle d'injures raciales n'est pas sans conséquence. Le Tribunal devra donc s'interroger sur le point de savoir si un requérant peut changer de fondement juridique entre la réclamation administrative et le recours contentieux. Le Gouverneur s'en remet à sa sagesse sur ce point.

44. Le Gouverneur note que le requérant aurait au moins dû lui demander d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de M. M. W. et, en cas de son refus, demander au Tribunal d'annuler ce refus et de condamner la CEB à l'indemniser pour préjudice moral. En tout état de cause, les faits d'injure raciale ne sont pas établis, ce qu'atteste l'enquête approfondie conduite par M. J. de B.

45. Quant à la conversation qui aurait eu lieu au Portugal en 2006 entre le requérant et M. M.W., à propos de la prétendue délinquance noire au Brésil et aux Etats-Unis, le Gouverneur maintient qu'à supposer que cette conversation ait eu lieu et que M. M.W. ait effectivement tenu les propos très choquants que le requérant lui prête, ces propos ne sauraient être constitutifs d'une injure raciale puisqu'ils ne visaient pas le requérant. En tout cas, comme le précise ce dernier, personne n'a assisté à cette conversation et il a attendu cinq ans pour en faire état sans avoir, à l'époque, demandé à la DRH ou au Gouverneur d'intervenir alors qu'il pouvait raisonnablement supposer qu'ils auraient tenu au moins à rappeler à l'ordre M. M.W. Il n'est donc pas possible de se fonder sur la seule déclaration du requérant de 2011 sur ce point.

46. Quant aux propos qu'aurait publiquement tenus M. M.W. pour stigmatiser son retard à une réunion, le Gouverneur note que ce dernier conteste avoir tenu de tels propos. Surtout, aucune des personnes interrogées par M. de B. n'a le moindre souvenir de les avoir entendus. La seule personne qui en a « entendu parler » est M. A.V., mais seulement de la part du requérant et non d'une autre personne qui aurait entendu ces propos. Selon le Gouverneur, il n'est donc pas possible de considérer ce fait comme établi. Le requérant a produit un témoignage écrit de Mme E.L. selon lequel à deux reprises M. M.W. aurait relevé l'absence du requérant à une réunion en évoquant un commerce de bananes. Mais elle est la seule à avoir entendu de tels propos. Toutes les autres personnes ont déclaré qu'il arrivait à M. M.W. de tenir des propos d'un humour contestable, voir d'être sarcastique, mais aucun ne se souvient d'avoir entendu les propos xénophobes que Mme E.L. prête à M. M.W., ni même d'avoir entendu le mot « banane ». La discrimination raciale, ou encore les injures raciales, n'étant pas démontrée, le recours du requérant ne pourra qu'être rejeté sur ce point.

D. Sur l'impact de la situation professionnelle du requérant sur sa santé physique et mentale

47. Le requérant allègue que l'inégalité de traitement dont il est victime au sein du Département, les injures raciales dont il est l'objet, le harcèlement qu'il subit depuis des années ont des conséquences graves sur sa santé physique et mentale. Ainsi, il a été mis en arrêt du travail par son médecin traitant, à plusieurs reprises, pour hypotension et anxiété et un

anxiolytique lui a été prescrit. Par ailleurs, le médecin du travail, a constaté que sa situation professionnelle avait un impact négatif sur sa santé physique et mentale et a alerté la DRH.

48. La situation du requérant n'a pas évolué à ce jour. En effet, bien que provisoirement détaché de la hiérarchie de MM. M.W. et R.R., il est resté dans le même bureau au sein du Département, croisant tous les jours ses anciens supérieurs hiérarchiques. Plus aucun travail, ni aucune mission ne lui sont confiés par la CEB depuis le mois de mai 2011. Cela a eu pour conséquence de le couper de ses collègues, de toute relation professionnelle et donc de l'isoler.

49. Le Gouverneur, pour sa part, relève qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur l'état de santé du requérant ni sur les liens entre son état de santé et sa situation professionnelle. Quant à l'accusation d'avoir isolé le requérant et ainsi aggravé son préjudice moral, le Gouverneur rappelle que ladite mesure provisoire était prise sur la recommandation du médecin de travail et après l'accord du requérant. Par ailleurs, une telle mesure de sauvegarde est suggérée par les spécialistes du harcèlement moral, de sorte que, dans l'attente des conclusions de l'enquête de M. de B., la CEB n'a pas cherché à couper le requérant de ses collègues, mais a fait tout son possible pour le protéger. Le Gouverneur ajoute que, depuis le 2 mai 2011, le requérant ne s'est préoccupé que d'obtenir un « départ négocié » de la CEB et que, lorsqu'il a été invité par la DRH à évoquer les possibilités d'un changement permanent d'affectation au sein de la CEB, il n'a pas pu se rendre à l'entretien à la date à laquelle il avait donné son accord.

E. Sur le préjudice financier et moral subi par le requérant

50. Le requérant demande au titre du dommage matériel une somme de 88 073 euros, ainsi que pour le dommage moral, une somme s'élevant à 150 000 euros. Par ailleurs, il sollicite son départ anticipé de la CEB moyennant une indemnisation pour perte d'emploi et le paiement de son préavis conformément à l'Annexe VI du Statut du Personnel, soit la somme totale de 79 589,70 euros bruts.

51. De son côté, le Gouverneur note que le requérant tend en effet à un ensemble de demandes qui n'entrent pas toutes dans les compétences du Tribunal. En premier lieu, le Statut du Personnel ne prévoit pas la possibilité d'un « départ négocié » et il n'appartient pas au Tribunal de créer un tel mécanisme. En deuxième lieu, le requérant est libre de démissionner de ses fonctions à la CEB, le Tribunal n'étant pas compétent pour autoriser son départ. En troisième lieu, contrairement à ce que suggère le requérant, il ne peut y avoir une analogie entre une « perte d'emploi » imposée par la CEB et une démission, même si elle résulte d'une situation jugée « insupportable » par l'agent. En quatrième lieu, le Gouverneur note que si le Tribunal peut condamner la CEB à indemniser le requérant des préjudices financier et moral que, le cas échéant, il aura reconnus, il ne pourra accorder une indemnité correspondant à un préjudice qui n'existe pas.

52. Le Gouverneur demande donc au Tribunal de déclarer irrecevable la partie de la demande du requérant correspondant à la notion d'indemnisation pour perte d'emploi au sens de l'Annexe VI du Statut du Personnel.

53. A titre subsidiaire, le Gouvernement considère que les prétentions du requérant sont non-fondées.

II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

A. Sur la prétendue inégalité de traitement

54. Le requérant fonde ses allégations d'inégalité de traitement sur l'avancement professionnel plus lent que celui dont auraient bénéficié ses collègues du Département ou les nouveaux agents.

55. Le Tribunal estime que l'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection – y compris les critères de sélection – aux fonctions, quels que soient le secteur et l'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

56. Il serait contraire au principe d'égalité de traitement que l'Organisation ou les autres agents fassent référence à la couleur de peau de l'agent dans les offres d'emploi pour la promotion professionnelle qu'ils indiquent ou fassent des allusions à cette caractéristique physique dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou que soient utilisés dans l'application de ces conditions ou de ces critères des éléments qui, même sans référence explicite, aboutissent à un refus ou une entrave pour l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs fondés explicitement ou non, directement ou indirectement, sur la couleur de peau de l'agent.

57. Dans le cas d'espèce, le Tribunal observe que le requérant n'a pas fait l'objet d'un tel traitement. Il est vrai qu'il a postulé, à plusieurs reprises, aux concours internes, sans succès. Toutefois, il ressort des observations des parties que ces concours ont été organisés et conduits de manière tout à fait équitable, la décision de sélection du candidat ayant été prise par l'organe collectif. Bien qu'il soit possible que le requérant ait été le seul candidat de couleur, le Tribunal ne relève aucune indication selon laquelle ce fait aurait été, ne serait-ce que partiellement, pris en compte dans le choix de l'organe de sélection.

58. Le Tribunal peut convenir que le requérant aurait pu mériter – au regard du contenu des activités professionnelles qu'il exerçait et en comparaison avec les postes similaires qualifiés du grade A –, d'être reclassé lorsque le reclassement desdits postes similaires en grade A a été annoncé. Dans la mesure où la politique et l'agissement de la CEB puissent être critiquables sur ce point, on ne peut pas conclure que cette dernière aurait traité le requérant de façon discriminatoire pour les raisons invoquées par celui-ci.

59. Par conséquent, le Tribunal rejette ce moyen.

B. Sur le prétendu harcèlement moral

60. Le requérant prétend que la façon dont sa hiérarchie l'a traité pendant les dernières six années est constitutive de harcèlement moral.

61. Le Tribunal rappelle que comme indiqué dans les textes en vigueur (voir paragraphes 19-21 ci-dessus), le harcèlement moral est une forme de violence exercée au sein du travail. Il se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il s'ensuit qu'un reclassement, une affectation, une qualification, ou une promotion professionnelle ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte.

62. Toutefois, l'agent doit établir sans équivoque l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, et la personne poursuivie doit prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou que ses actes sont justifiés par des motifs étrangers à tout harcèlement.

63. Le Tribunal observe qu'en reprochant à ses supérieurs des agissements créant une situation de harcèlement, le requérant invoque des vexations au sujet de son travail, en privé ou devant l'équipe d'analystes, la dévalorisation permanente de son travail sans raison objective, des ordres et contre-ordres sur le même sujet dans la même journée, le tout aggravé par une surcharge de travail consécutive au suicide de deux agents du Département en 2008 et 2010. Le requérant mentionne également la mauvaise ambiance, le climat de méfiance et de suspicion existant au sein du Département depuis plusieurs années, ainsi que l'état d'esprit négatif des personnes qui le dirigent.

64. Le Tribunal réitère, toutefois, que le harcèlement moral est une conduite abusive au travail consistant en des gestes, paroles, comportements ou attitudes répétées ou systématiques visant à dégrader les conditions de travail de l'agent concerné. Le fait que des actes de harcèlement moral puissent affecter le lieu de travail, ainsi que l'ambiance et l'esprit d'équipe, n'est qu'un effet secondaire et collatéral qui ne constitue pas, à lui seul, « un phénomène de harcèlement moral ».

65. Pour ce qui est des agissements concrets mentionnés par le requérant, le Tribunal admet qu'ils puissent - s'ils remplissent les conditions de harcèlement susmentionnées - présenter des indices de harcèlement. Encore il faut-il, comme le Tribunal l'a déjà rappelé, établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans le cas d'espèce, le Tribunal ne dispose que d'une déclaration écrite d'une agente attestant de la survenance de certains incidents au cours de plusieurs mois (voir paragraphe 32 ci-dessus). Or, une telle attestation, dont le contenu ne renferme pas des informations suffisamment précises, ne peut être considérée comme constituant une preuve incontestable et irrévocable.

66. Le requérant, il est vrai, se réfère au nombre de courriers électroniques échangés entre ses supérieurs (voir paragraphes 33-34 ci-dessus). Toutefois, malgré une certaine jovialité sans doute inopportune et susceptible d'être mal perçue ou interprétée de la part de certains agents, plus vulnérables d'une manière ou d'une autre, le Tribunal ne peut les considérer comme des actes constitutifs de harcèlement dirigés contre le requérant. En ce qui concerne l'aspect raciste, le Tribunal y reviendra plus loin.

67. A la lumière de toutes ces considérations, le Tribunal rejette ce moyen.

C. Sur les injures raciales

68. Le requérant reproche à l'un de ses supérieurs, M. M.W., de lui avoir adressé, à plusieurs reprises, des réflexions à caractère raciste relatives à sa couleur de peau.

69. Le Tribunal note qu'une injure raciale est un propos offensant adressé à une personne dans le but de la blesser délibérément, de nature à l'atteindre dans son honneur et sa dignité à raison de son origine ou son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou bien encore à une religion déterminée.

70. Dans le cas d'espèce, le Tribunal, sans avoir besoin de se prononcer sur la question visant le fondement juridique entre la réclamation administrative et le recours contentieux mentionnée par le Gouverneur (voir paragraphe 43 ci-dessus), constate que les propos formulés par M. M.W. à l'égard du requérant contiennent une référence à la couleur de la peau du requérant. Toutefois, bien que ces propos soient parfaitement déplacés et n'aient aucune place dans l'environnement multiculturel de la CEB, le Tribunal n'est pas convaincu que son auteur ait eu l'intention d'atteindre la dignité et l'honneur du requérant, nonobstant le ressenti négatif, ce qui est légitime aux yeux du Tribunal, du requérant.

71. Le Tribunal est préoccupé par le fait que les dirigeants d'un établissement comme la CEB, mais aussi l'ensemble des agents y travaillant, puissent tolérer de tels agissements, qui ne se concilient guère avec les principes et les valeurs sur lesquelles les organisations internationales sont bâties et qu'elles se doivent de respecter.

72. Il n'en reste pas moins que, de l'avis du Tribunal, les propos dénoncés par le requérant, pour regrettables qu'ils soient, ne sont ni suffisamment établis ni susceptibles d'être qualifiés d'injure raciale. Partant, cette partie du recours doit être elle aussi rejetée.

D. Sur l'impact de la situation professionnelle du requérant sur sa santé physique et mentale

73. Le requérant maintient que les traitements dénoncés ci-dessus ont eu des conséquences néfastes sur sa santé.

74. Le Tribunal, nonobstant ses considérations susmentionnées concernant l'atmosphère critiquable qui régnait autour du requérant au sein de la CEB, renvoie à ses conclusions de rejet des moyens présentés par le requérant. Cette partie du recours doit donc également être rejetée.

E. Sur le préjudice financier et moral subi par le requérant

75. Le requérant demande au titre des dommages matériel et moral les sommes de 88 073 euros et de 150 000 euros. Il sollicite également une somme de 79 589,70 euros bruts pour perte d'emploi, ainsi que le paiement de son préavis.

76. Le Tribunal, à l'instar du Gouverneur, considère que cette seconde demande est irrecevable parce qu'elle n'est pas liée à l'objet du recours, le requérant n'ayant pas perdu son

emploi. Quant à sa demande pour dommages matériel et moral, le Tribunal note que, ayant rejeté tous les moyens du recours, cette demande doit également être rejetée.

77. En conclusion, le recours doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif

Rejette le recours ;

Décide que chaque partie supportera les frais exposés par elle.

Prononcée à Strasbourg, le 11 juin 2012, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. RESS