

CONSEIL DE L'EUROPE—————

—————**COUNCIL OF EUROPE**

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL**

**Recours N° 594/2018
(Matthias BAUER c/ Gouverneur de la Banque de Développement
du Conseil de l'Europe)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

Mme Nina VAJIĆ, Présidente,
Mme Françoise TULKENS,
M. Christos VASSILOPOULOS, 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, M. Matthias Bauer, a introduit son recours le 14 septembre 2018. Le 26 septembre 2018, ce recours a été enregistré sous le N° 594/2018.
2. Le 27 octobre 2018, le Gouverneur a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant y a répondu en présentant un mémoire en réplique.
3. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 26 mars 2019. Le requérant était représenté par Me Marie-Laure Bonaldi-Nut, avocate à Paris, tandis que le Gouverneur était représenté par Me David Jonin, avocat à Paris.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

4. Le requérant est un agent engagé à durée indéterminée de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe (ci-après « la Banque ») depuis le 29 août 1994.

5. Le requérant travailla jusqu'en 2009 sur des missions concernant les relations institutionnelles et la coopération internationale. En juillet 2009, il intégra le Cabinet du Gouverneur comme Directeur de Cabinet Adjoint. Depuis la réorganisation du Cabinet du Gouverneur, il exerce actuellement les fonctions de Directeur Adjoint du Bureau Exécutif et des Services Généraux, occupant le grade A6. Le 30 avril 2019, le requérant a atteint l'âge statutaire prévu pour le départ à la retraite.

6. Le 1^{er} mars 2018, le requérant déposa sa demande de renouvellement du contrat de travail pour une durée de deux ans au-delà de ses 65 ans à compter du 1^{er} mai 2019. Selon le Gouverneur, en l'absence de réponse écrite de sa part, cette demande fut réputée rejetée le 31 mars 2018, en application de l'article 3, paragraphe 2, de l'arrêté n° 03/2014 (voir paragraphe 34 ci-dessous).

7. Le 12 mars 2018, la Directrice du Contrôle de la Conformité (ci-après « la DCC ») fut informée d'une conduite inappropriée du requérant envers Mme X. Selon le requérant, il ne fut jamais informé de ce signalement. Le lendemain, la DCC rencontra Mme X qui rapporta les faits qui auraient constitué les actes de harcèlement.

8. Le 15 mars 2018, Mme X signa un formulaire de signalement de conduite inappropriée auprès de la DCC en lien avec les incidents allégués en question qui, selon le Gouverneur, furent qualifiés comme suit :

- Mots, phrases, expressions verbales et gestes inappropriés et non professionnels (articles 3 et 13 du Code de Conduite et l'arrêté n° 02/2015) ;
- Conduite interdite en lien avec la dignité au travail (arrêté n° 02/2015) ;
- Abus de position (article 11 du Code de Conduite).

9. Le 15 mars, trois témoins, travaillant au le même étage où le comportement inadéquat aurait eu lieu, susceptibles de fournir des informations sur les faits furent entendus, sous couvert de l'anonymat, par la Commission d'enquête.

10. Une procédure de *compliance* ayant été déclenchée le 16 mars 2018, la DCC informa verbalement le requérant qu'une plainte avait été déposée à son encontre, sans que ne lui en soient exposés les motifs.

11. Le même jour, la DCC désigna une Commission d'enquête conformément à l'article 4.2.c de l'arrêté n° 02/2015 relatif à la protection de la dignité au travail, composée de membres du personnel, en vue d'évaluer collectivement le signalement de

conduite inappropriée. La DCC convoqua le requérant à un entretien avec la Commission d'enquête, prévu pour le 28 mars 2018, en l'informant sur la composition de celle-ci.

12. Le 19 mars 2018, la DCC remit un rapport préalable au Gouverneur préconisant l'adoption de mesures temporaires afin de protéger les parties en attendant que la Commission achève son enquête. Il y fut spécifié que la Commission avait été constituée “[d]ue to the nature of the complaint, the organisational/hierarchical relation and the physical proximity of the complainant with the subject”. Le Gouverneur décida d'adopter ces mesures afin de (i) limiter les contacts entre les deux agents et de (ii) changer la « reporting line » de Mme X qui fut placée directement sous l'autorité d'un autre Directeur.

13. Le 4 avril 2018, suite à la demande du requérant de report de l'entretien prévu initialement pour le 28 mars 2018 pour des raisons de travail, ce dernier s'entretint avec la Commission d'enquête qui lui fit une lecture intégrale du signalement effectué par Mme X. Les questions posées par les membres de la Commission d'enquête au requérant étaient destinées à éclaircir et comprendre la situation et à analyser les faits en cause. Les griefs retenus contre le requérant furent retranscrits dans le compte rendu de l'enquête, dont une copie lui fut remise en mains propres. Le requérant refusa toutefois de signer ce document. Il contesta les propos ou attitude qui lui avaient été imputés par Mme X. Le compte rendu contient les passages suivants :

« L'objet de ce présent entretien est d'entendre le témoignage de [requérant], et de le confronter aux faits allégués décrits dans la plainte de [Mme X].

(...)

La Commission d'enquête rappelle que son rôle n'est pas de juger la situation mais de traiter une plainte ; analyser les faits présenter et rappeler la procédure afin de considérer les faits et présenter des conclusions au Gouverneur. Dans le cas présent, [Mme X] relate des faits qui n'ont rien à voir avec ses activités professionnelles.

(...)

Pour l'heure, la Commission en est au stade de l'évaluation préliminaire et au-delà des griefs personnels, (...) C'est un fait, que [Mme X] aurait dû parler à ses supérieurs hiérarchiques mais il est important de comprendre la situation que [Mme X] décrit et de recueillir l'ambiance dans laquelle elle travaille afin d'avoir une perception des faits allégués ; il est en effet peu probable qu'elle ait tout inventé et il est souhaitable de reconnaître des faits sans intention de nuire plutôt que d'être confronté à une situation pouvant prendre une autre dimension. (...)

(...)

La Commission comprend que le dossier soit sensible (...) et souhaite que [le requérant] aide à clarifier la situation de manière franche. Même si l'on est dans un état de droit avec présomption d'innocence, il est difficile de ne pas prendre en compte la répétition inquiétante des faits allégués malgré le dénie de [le requérant]. La Commission l'appelle à être raisonnable, ne pouvant imaginer que [Mme X] ait inventé tous ces détails ; il lui apparait en effet plus probable que certains comportements amicaux, gestes ou paroles de [le requérant] aient pu être mal interprétés par [Mme X].

[Le requérant] continue à maintenir que les faits reprochés sont faux. (...)

La Commission insiste sur le fait qu'il y ait plus de 10 (dix) incidents datés répertoriés ; une souffrance et une peur manifeste de la plaignante. Il est difficile de penser que tout ait été inventé par [Mme X] sachant 1) qu'elle n'a pas de ligne directe avec [le requérant], 2) que ce dernier ne fait pas son appréciation, (et donc qu'elle n'a pas d'intérêt personnel), 3) que les faits décrits ne sont pas liés à ses tâches professionnelles.

(...)

Conclusion :

La Commission confirme : i) les mesures provisoires annoncées (pas de contact physique entre [le requérant et Mme X], respect de la ligne de rapport hiérarchique) ; ii) l'insertion des faits reprochés dans le rapport à soumettre au Gouverneur, puis [au requérant] pour commentaires ; iii) rappelle l'aspect strictement confidentiel de cette réunion. »

14. Ayant été convoqué, le 11 avril 2018, à un autre entretien devant la Commission d'enquête, le requérant envoya, le 12 avril 2018, un courriel de contestation sur l'enquête menée à son sujet, notant *inter alia* :

« (...) Certes, lors de notre entretien, vous m'avez évoqué, en la survolant, des extraits de la plainte de [Mme X] sans que je n'aie pu discuter des éléments y contenus, vos questions se limitant à me demander si je reconnaissais la véracité de chacune de ses allégations, j'ai bien évidemment répondu par la négative.

Là encore, j'en appelle aux règles régissant la procédure formelle qui imposent en son article 4.2 que les enquêtes soient menées de façon objective, impartiale et équitable, ce qui ne fut pas le cas car, à aucun moment, je n'ai pu amorcer la moindre défense ou discussion, les déclarations de la plaignante n'étant pas remises en cause par votre commission d'enquête.

Afin d'éviter que ne se renouvelle ce type de démarche plus inquisitoire que contradictoire, je vous remercie de me faire connaître en me les adressant, avant le rendez-vous du 16 avril prochain, copie de la plainte déposée à mon encontre et des éventuels éléments à charge afin que je puisse assurer ma défense en toute connaissance de cause, ce qui constitue un droit fondamental y inclus au stade de votre enquête, étant inutile de vous citer l'article de la CEDH à ce propos. »

15. Le lendemain, la DCC répondit, relevant en particulier :

“ ...

2. OCCO disclosed in full to you the content of the complaint of [Mrs X.], reading/describing in detail all the allegations, which you were given the opportunity to comment during the hearing on 4.4.2018 and will be reflected in minutes.

3. The purpose of the hearing on Monday 16.4.2018 is to give you the opportunity to further comment not only the allegations but the assessment/preliminary findings of the panel and the fact finding activity which occurred since 4.4.2018. You will also receive on Monday during the hearing such preliminary findings in writing and you will have, as per article 4.2. c. of Rule 02/15 the opportunity to comment in writing within two (2) weeks of the hearing. You may also indicate further elements of proof or witnesses who should be heard to confirm or infirm the allegations. This is a standard procedure followed by OCCO in all investigations and in full compliance with the text and the spirit of Rule 02/2015. Your statement that the complainant's declarations are not 'remises en cause' by the panel is therefore groundless.

4. OCCO should like to recall, ..., that the formal investigation under way does not amount to either disciplinary proceedings nor to a procedure before a jurisdictional body, and its

purpose is not to bring charges to an accused staff member but to provide an assessment of the alleged facts/behaviours to the Governor who ultimately has the authority to take decisions/further steps with respect to the matter (Art. 4.2. (f) of Rule 02/15)."

16. Le 12 avril 2018, le requérant informa le Gouverneur qu'il avait annulé deux missions auxquelles il aurait dû participer. Il s'exprima ainsi :

« Je vous confirme (...) que j'ai procédé conformément à votre demande (...) à l'annulation de (...) deux missions où je vous avais accompagné au cours des 6 années écoulées.

(...)

J'ai bien compris que votre demande d'annulation fait suite à l'enquête menée (...) dans le cadre d'une plainte supposée qui aurait été déposée contre moi le 15 mars 2018. Comme je le précise dans un mail de ce jour, (...), je ne suis aucunement informé par un quelconque dossier ou papier de quelque sorte que ce soit, ni d'aucun document à l'heure actuelle. »

Selon le requérant, il prit acte de la décision du Gouverneur de lui interdire toute participation aux voyages extérieurs organisé avec les pays membres.

17. Le 16 avril 2018, le requérant s'entretint avec la Commission d'enquête pour la seconde fois, en l'occurrence sur un rapport préliminaire qui avait été dressé. Les éléments essentiels du rapport ont été lus, expliqués et remis en mains propres au requérant. Le rapport nota, *inter alia*, que la plaignante n'était pas entrée en médiation avec le requérant vu la nature et type de l'affaire, et qu'elle n'avait informé sa hiérarchie que peu avant introduire sa plainte. Le rapport mentionna également que la Commission d'enquête avait auditionné six témoins "*who given their proximity to the third floor, i.e. premises where both the complainant and the subject work, might have witnessed the alleged misconduct*" Un délai expirant le 3 mai 2018 fut accordé aux parties pour faire leurs commentaires. Le compte rendu d'entretien nota en particulier :

« [Le requérant] fait montre d'un manque de confiance envers le BDCC et les procédures en place car il n'a 'reçu aucun documents ou preuves écrites' de la plainte suite à la réunion du 4 avril dernier ; il 'n'a pas pu répondre aux dix (10) griefs' reprochés. Il dit 'avoir sa sensibilité à fleur de peau', 'étant lui-même un défenseur des droits de l'homme'.

(...)

La Commission rappelle que [le requérant] n'est en aucun cas considéré comme 'accusé' mais que cette étape dite 'administrative' est nécessaire au traitement de la plainte.

[Le requérant] comprend que les éléments recueillis lors de l'enquête, ainsi que ses propres commentaires sur le rapport préliminaire détaillé par la commission, intègrent une démarche formelle, nécessaire à la CQ afin de pouvoir poser une conclusion. 'Je suis entièrement d'accord' : dit-il. A la question [du requérant], la DCC confirme que les noms des personnes interrogées ne sont en aucun cas mentionnés dans le rapport afin de garantir leur protection.

(...)

La possibilité est donnée [au requérant] de lire le rapport avec la commission, de donner des éléments contradictoires ou de le lire chez lui. [Il] souhaite prendre le temps de lire le rapport dans le détail mais accepte néanmoins d'en discuter le contenu principal.

Le CQ résume les éléments clés trouvés au cours de son enquête afin d'expliquer la situation (...), et les conséquences à envisager. [Le requérant] est informé de la confirmation

des propos que [Mme X] a rapporté auprès des personnes interrogées par la CQ, et de deux faits nouveaux (témoignages indirects en rapport avec la plainte) apportant des indices de cohérence ultérieurs aux faits allégués par [Mme X] »

18. Le 21 avril 2018, le requérant envoya un courriel à la DCC et à la Commission d'enquête sollicitant des investigations complémentaires, ainsi que l'analyse de la « personnalité » de Mme X. Le requérant demanda également que sept témoins fussent entendus, si cela n'avait pas été le cas. Il mentionna dans son courriel :

« J'ai tout à fait conscience que vous demeurez une commission d'enquête mais même et surtout à ce stade, il est de mon droit de pouvoir assurer ma défense, votre rapport étant destiné à permettre au Gouverneur de prendre une décision à mon encontre et il doit être pleinement éclairé sur les tenants et aboutissants de cette calamiteuse affaire car force est de constater que bien des questions et des points cruciaux sont passés sous silence. »

19. La DCC répondit le 23 avril 2018 notant comme suit :

“1. We did not interview [the two persons you mention] as our criterion ... was the proximity of the witnesses to the premises of the alleged facts described;
2. As a consequence of such criterion, please note that we interviewed most of the persons you mention who were present when the alleged facts occurred;
3. As we already stated in our preliminary findings and given the internal character of the investigation, we will not extend our interviews to former or retired staff;
4. With respect to your remark on the personality of the complainant, we would like to recall that the panel's duty is to assess the facts in relation with the incidents described in the complaint and neither the complainant's or the subject's personality as such. ...”

20. Les 2 et 3 mai 2018 respectivement, Mme X et le requérant remirent leurs commentaires sur le rapport préliminaire. Le requérant, s'exprimant de façon détaillée, d'une part, s'inscrit en faux à l'encontre des faits qui lui avaient été reprochés par la plaignante et, d'autre part, estima qu'il faisait l'objet d'une enquête partielle en ce qu'elle ne lui offrait aucune possibilité d'assurer sa défense.

21. Le 14 mai 2018, la DCC remit son rapport final d'enquête aux parties et au Gouverneur. Les observations du requérant et de Mme X furent annexées au rapport. La Commission conclut, *inter alia* (version originale):

« The complainant informed the CCO that she did not enter in medication process with the subject (due to the nature and the type of the complaint), neither had she informed her reporting line Directors or Deputy Director before the recent period, i.e. the near time of her formal complaint.

...

1. As a preliminary remark, we would like to underline that the way the complainant's allegations were treated in the course of the period before the filing of the formal complaint on 15.3.2018 shows a worrying lack of understanding of the general principles (Art. 3), internal relations (Art. 13) and the spirit of Rule 2/15 and the monitoring of ethical behaviour by line managers. Potential incorrect and unethical behaviour should be the primary concern of all directors at the Bank and should be monitored and promptly tackled especially when it is of a recurring/repetitive nature.

...

6. *Since most if not all of the incidents reported by the complainant occurred either in the kitchen on the third floor or in the surroundings with **no direct witnesses, the panel did not find direct evidence confirming the occurring of such events and situations, the subject denying altogether each of the episodes, words and situations alleged by the complainant.** The panel cannot therefore conclude as to the proof that such behaviours occurred and to their qualification as moral or sexual harassment.*

7. *Notwithstanding above, we should like to recall that the level of proof required in internal investigation is not the same required in formal jurisdictional proceedings, as the purpose of the investigation is in fact to determine whether there are elements that would justify the pursuit of disciplinary or other proceedings (Rule 2/2015 in fact does not replace but only precedes the adoption of disciplinary measures/opening of disciplinary proceedings).*

8. *In the light of the above and having recalled the applicable criterion for the assessment of evidence, **the criterion of probability ('more probable than not')** ..., the panel considers that there is **circumstantial evidence and elements that substantiate the complainant's allegations: as described in detail in the report, several interviewed colleagues have separately and independently confirmed the various occasions in which the complainant reported over time the distress that they confirmed as being genuinely and frankly exposed. The credibility of the complainant and the lack of motive to 'make up' or 'invent' the entire series of recurring episodes are also supportive of the conclusion.** The coherence of the circumstantial evidence described over the interviews, the concurrence of facts, their unmerited and repetitive character, the level of precision of description of the circumstances underlying the alleged behaviour (dates, place, accuracy of words and verbal expressions) increase the credibility of the complainant and point to the inappropriate and unprofessional of the subject's alleged behaviour. **The generic denial by the subject of any contact confirmed the subject very constant and frequent presence in the 3rd floor kitchen. The subject, although mentioned both in the hearings and in his observation a generic 'conspiracy' motive behind the complainant's allegations, was not able to give concrete evidence of such motivation.***

...

12. *In conclusion there is a likelihood that inappropriate and unprofessional behaviours may have occurred: it is paramount that the fundamental principles of ethics underlying dignity at work and Internal relations are recalled and reaffirmed vis-à-vis the subject, that adequate disciplinary measures according to Art. 54 of the Staff Regulations are considered and that appropriate organizational measures taken to prevent situations to occur in the future."*

22. Le 16 mai 2018, après avoir reçu et étudié le rapport final, conformément à l'article 4.2 f) de l'arrêté n° 02/2015, le Gouverneur invita le requérant à un entretien fixé le 23 mai 2018 en présence du Directeur des Ressources Humaines, en précisant :

"Further to the conclusions of the Investigation Report date 14/05/2018, a copy of which you received from the Chief Compliance Officer on 15/05/2018, in application of articles 54 and 56 of the Staff Regulations and of article 2 of Appendix X of the Staff Regulations, I hereby invite you for a hearing in my office on Wednesday 23rd May 2018 at 14 o'clock."

23. Selon le Gouverneur, lors de cette rencontre, le requérant fut mis en mesure de s'expliquer sur les reproches qui lui furent adressés et d'ouvrir un dialogue avec le Gouverneur pour faire valoir sa défense. En outre, le requérant ne souleva pas de faits nouveaux susceptibles de remettre en cause les conclusions de la Commission. Au

contraire, le requérant resta silencieux et préféra jeter l'anathème sur Mme X, allant même jusqu'à menacer d'exercer une action judiciaire si son contrat n'était pas prolongé au-delà de l'âge de départ à la retraite.

24. Suite à cet entretien, le 25 mai 2018 le Gouverneur décida de notifier un blâme au requérant, selon l'article 54 du Statut du Personnel. La décision releva, *inter alia* :

“Reprimand under Art. 54 of the Staff Regulations

Having regard to the Staff Regulations, the Code of Conduct applicable to CEB's staff, Rule 02/2015 on dignity at work;

Having regard to the complaint filed by [X] with the Chief Compliance Officer on 15/03/2018;

Based on the investigation report from the Chief Compliance Officer (DCC) dated 14/05/2018 copy of which you received on 15/05/2018;

Further to the hearing held on 23/05/2018 as provided under article 56(1) of the Staff Regulations;

Having determined a failure to comply with the Code of conduct and Rule 02/2015,

I have decided to order the present reprimand, which, as provided under Article 58 of the Staff Regulations, shall be included in your personal administrative file. This disciplinary measure takes into account the conclusions of the CCO's investigation report, your further observations during the hearing and my overall appreciation of the file. ...”

25. Le 28 mai 2018, après une nouvelle rencontre avec le Directeur des Ressources Humaines, le requérant se vit notifier des mesures d'organisation visant à protéger les parties. Celles-ci furent articulées comme suit :

“1. The temporary precautionary measures decided by the Governor and notified to you by your director ... on 20 March 2018 will become permanent.

2. As a consequence, you should not have any contact with Mrs [X] ...

3. As far as involvement in the preparation of meetings of the Governor is concerned, you shall concentrate on the usual aspects, except any involvement in the preparation of or participation to receptions, lunches or similar, thereby respecting point 2.

4. Other tasks will, as usual, be discussed with [your director].

5. To avoid in practice any contact whatsoever with Mrs [X], your office will be moved ...”

26. Le 18 juin 2018, le requérant saisit le Gouverneur d'une réclamation administrative, sollicitant le retrait du blâme et des mesures accessoires.

27. Le 16 juillet 2018, le Gouverneur la rejeta pour les raisons suivantes :

« 4. (...) [L]e blâme a été adopté en conformité avec les règles applicables. ...

6. (...) [L]a procédure qui a été menée à votre encontre a été conduite de façon objective, impartiale, indépendante et équitable. Vos droits ont été parfaitement respectés.

▪ vous avez pu prendre connaissance de la plainte formulée à votre encontre dans son intégralité ;

- vous avez été entendu à plusieurs reprises et avez été en mesure de formuler des observations écrites (...) [qui] ont été incorporées et annexées au rapport de la Commission ;

- les témoins en mesure d'apporter des indications factuelles pertinentes ont également été entendus afin que votre dossier soit instruit sur la base d'informations contradictoires.

De votre côté, vous n'avez apporté aucun élément qui puisse amener le Gouverneur à reconsidérer la sanction de blâme prononcée à votre égard.

(...)

9. Le déménagement de votre bureau n'est ni une mesure conservatoire, ni une mesure disciplinaire. Il s'agit d'une simple mesure d'organisation. (...) Vos fonctions de Directeur Adjoint du Bureau Exécutif & Services Corporate n'ont pas été changées et vous pouvez continuer à exécuter normalement vos fonctions au sein de la Banque.

(...)

10. Le refus d'accéder à votre demande de renouvellement de votre contrat au-delà de la limite d'âge statutaire n'a pas de lien avec la mesure disciplinaire prononcée. Vous avez déposé votre demande de renouvellement le 1^{er} mars 2018 et celle-ci a été rejetée implicitement, conformément à l'article 3 de l'Arrêté n° 03/2014, avant même le prononcé de la mesure disciplinaire. (...) La possibilité d'être maintenu en service jusqu'à l'âge de 67 ans, (...), ne constitue pas un droit automatique. Il s'agit d'une possibilité appréciée discrétionnairement par le Gouverneur sur la base des besoins du service. En l'espèce, le non-renouvellement de votre contrat a été décidé dans l'intérêt du service et sans considération de votre dossier disciplinaire.

(...)

11. Vous prétendez avoir subi un préjudice du fait de votre sanction disciplinaire et affirmez que votre situation médicale actuelle serait liée à cette sanction. Toutefois, le lien de causalité entre votre situation médicale et la mesure contestée ne peut être établi. L'appréciation, purement subjective, du Docteur (...) est basée sur des éléments qu'il n'a pas pu lui-même constater au sein de la Banque et qui ne sont donc que la retranscription des propos que vous lui avez rapportés. La CEB se réserve à cet égard le droit de contester le certificat médical en date du 16 juin 2018 qui est manifestement non-conforme aux règles déontologiques applicables. »

II. LE DROIT PERTINENT

28. L'article 24, paragraphe 2, du Statut du Personnel applicable aux agents de la Banque se lit comme suit :

« Par voie d'exception, le Gouverneur peut, au cas par cas, dans le seul intérêt de l'Organisation, demander à un agent de rester en service au-delà de 65 ans, aux conditions prévues par l'article 24 *bis* du Statut du Personnel. »

29. L'article 24 *bis* du Statut du Personnel précise :

« 1. Les agents qui satisfont aux conditions d'aptitude physique requise de l'emploi peuvent, à titre exceptionnel, être maintenus en service, au maximum jusqu'à l'âge de 67 ans.

(...)

7. La procédure d'autorisation de prolongation de service au-delà de la limite d'âge est fixée par le Gouverneur par arrêté. »

30. L'article 56 du Statut du Personnel, intitulé « Procédure disciplinaire », dispose :

- « 1. La procédure disciplinaire est engagée par le Gouverneur, la personne intéressée ayant été préalablement entendue.
2. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouverneur après accomplissement de la procédure disciplinaire prévue à l'Annexe X au présent Statut. »

31. L'Annexe X au Statut du Personnel concerne le Règlement sur la procédure disciplinaire. Ses dispositions pertinentes se lisent comme suit :

Article 2

- « 1. Le Gouverneur ne peut prononcer un avertissement par écrit ou un blâme qu'après avoir entendu la personne.
2. Si la faute alléguée peut entraîner l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'Article 54, alinéa 2, lettre c, d, et e du Statut du Personnel [abaissement d'échelon, rétrogradation et révocation], le Gouverneur saisit le Conseil de discipline par un rapport indiquant clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis. »

Article 3

« Dès la communication de ce rapport, l'agent mis en cause a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier administratif individuel et de prendre copie de toutes les pièces de la procédure. »

Article 4

« Lors de la première réunion du Conseil de discipline, le Président charge l'un de ses membres de faire un rapport sur l'ensemble de l'affaire. »

Article 5

- « 1. L'agent mis en cause dispose, pour préparer sa défense, d'un délai de quinze jours au moins à compter de la date de la communication du rapport ouvrant la procédure disciplinaire.
2. Devant le Conseil de discipline, l'agent peut présenter des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix. »

32. Les dispositions pertinentes du Code de conduite de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe (approuvé par le Conseil de direction le 27 novembre 2009) se lisent comme suite :

« 11. Abus de position officielle

Les hors cadres, l'ensemble des membres du personnel et les collaborateurs contractuels occasionnels de la CEB ne doivent pas essayer d'influencer à des fins privées ou au bénéfice de leurs fonctions externes autorisées ou activités extérieures, quelque personne ou entité que ce soit en se servant de leur position à la CEB.

(...)

13.3. Harcèlement et chantage sexuel

Toute forme de harcèlement ou chantage sexuel est interdite. »

33. L'arrêté n° 02/2015 concerne la protection de la dignité au travail. Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

« 4. Procédure

a. Le Directeur/La Directrice du contrôle de la conformité (DCC) (...) encouragera (...) la résolution informelle des plaintes et, si nécessaire mènera une enquête en lien avec la conduite interdite en vertu du présent arrêté.

b. En conséquence, toute plainte en vertu du présent arrêté doit être adressée par écrit au/à la DCC (par courrier dûment signé ou par e-mail).

4.1. Procédure informelle

a. En se basant sur son évaluation préliminaire de la plainte, le/la DCC décidera en premier lieu du bien-fondé d'une procédure informelle. L'évaluation préliminaire sera fondée, entre autres, sur la gravité de l'affaire et sur la position du plaignant.

b. La procédure informelle vise à offrir la possibilité de traiter une plainte de manière ouverte et non conflictuelle. (...)

(...)

4.2. Procédure formelle

a. Si la procédure informelle n'a pas été jugée appropriée ou n'a pas abouti à une solution, en dépit de la volonté manifestée par le plaignant, le/la DCC devra ouvrir une enquête.

b. Les enquêtes entreprises dans ce cadre doivent être conduites de manière indépendante et doivent respecter les parties concernées. Elles seront menées de façon objective, impartiale et équitable.

c. En cas d'ouverture d'une enquête, le/la DCC peut soumettre l'affaire à une commission d'enquête composée de membres du personnel qu'il/elle nommera, en vue d'évaluer collectivement la plainte. Les membres de la commission ne doivent avoir aucun lien avec la plainte ni avec les parties concernées. Seule ou avec l'assistance de la commission d'enquête, le/la DCC entendra les deux parties et les témoins invités. Elle réalisera une évaluation de la situation et informera les deux parties, par écrit, de ses conclusions préliminaires. A réception de celles-ci, les parties auront deux (2) semaines pour envoyer leurs observations écrites.

d. L'enquête se conclura par la soumission d'un rapport par le/la DCC au Gouverneur dans les trois (3) mois suivant la réception de la plainte, ou à la fin de la procédure informelle, si le/la DCC a recommandé de la suivre et qu'elle n'a pas abouti. (...)

e. Dans son rapport à destination du Gouverneur, le/la DCC devra communiquer ses conclusions, les éventuelles observations des parties et, le cas échéant, ses recommandations.

f. Le Gouverneur se prononcera sur la recommandation émise par le/la DCC dans un délai de six (6) semaines suivant la réception du rapport. La décision du Gouverneur sera dûment motivée et, dans le cas où un harcèlement s'avère avoir été commis, cette décision pourra comprendre l'application de sanctions disciplinaires, prévues aux articles 54 à 58 du Statut du Personnel (...). »

Article 5 Confidentialité

« (...)

b. Une garantie de confidentialité totale et une protection contre tout acte de représailles, de vengeance ou de persécution sur le lieu de travail, tous soumis à des sanctions disciplinaires, seront assurées à toute personne qui :

(i) signale des actes, des incidents ou de comportements, présumés fragiliser la personnalité, porter à la dignité d'une personne, ou ébranler le respect de soi et la confiance en soi d'un membre du personnel, ou qui constituent des actes de harcèlement, de harcèlement moral et/ou d'intimidation ;

(ii) participe aux enquêtes ; ou

(iii) est liée d'une façon ou d'une autre à l'affaire.

c. La confidentialité et la protection mentionnées au paragraphe 5.b s'appliquent également après la clôture des procédures prévues au présent arrêté. »

Article 6 Entrave aux procédures

« (...)

c. A tout moment au cours de l'enquête, le/la DCC peut soumettre un rapport provisoire au Gouverneur, recommandant que des mesures soient prises, indépendamment des résultats de l'enquête, afin d'éviter que ces procédures n'interfèrent avec le climat de travail. Dans le cas où le Gouverneur adopte ces mesures, celles-ci doivent être dûment motivées et doivent rester adaptées et proportionnées. »

34. L'arrêté n° 03/2014 relatif au service au-delà de la limite d'âge définit la procédure permettant au Gouverneur, au cas par cas, de demander à un agent de rester en service deux années supplémentaires au-delà de la limite d'âge de 65 ans.

35. L'article 3 dudit arrêté, intitulé « Manifestation d'intérêt », dispose :

« Un agent peut informer le Gouverneur de son souhait de rester en service au-delà de la limite d'âge statutaire en soumettant une demande écrite par l'intermédiaire du Directeur des Ressources Humaines, au plus tard six mois avant d'atteindre l'âge statutaire.

Cette demande n'est assortie d'aucun droit individuel de demeurer en service au-delà de la limite d'âge statutaire. Elle est rejetée si le Gouverneur n'engage pas la procédure énoncée à l'article 2 dans les trente jours qui suivent la demande écrite de l'agent. »

EN DROIT

36. Le requérant demande l'annulation de la décision prise par le Gouverneur en date du 25 mai 2018 prononçant une sanction de blâme ainsi que de la mesure du 28 mai 2018 visant la réorganisation de son travail.

37. Le Gouverneur invite le Tribunal à déclarer le recours partiellement irrecevable dans la mesure où il conteste la non prolongation du contrat du requérant au-delà de l'âge statutaire afin d'obtenir la réparation d'un prétendu préjudice et, à titre subsidiaire, à le rejeter et à rejeter le recours en ce qui concerne l'annulation de la sanction de blâme et les mesures d'organisation adoptées.

A. Sur la recevabilité du grief prétendu visant le non-renouvellement du contrat

38. Le requérant soumet que le défaut de renouvellement de son contrat de travail serait une conséquence directe de la plainte de Mme X, avalisée et validée par la Banque sans aucun élément de preuve ou élément de nature à laisser présumer la réalité des faits qui lui sont imputés.

39. Le Tribunal constate que, comme le requérant l'a affirmé en réponse à l'exception du Gouverneur, le présent recours ne contient pas de grief concernant le non-renouvellement du contrat du requérant au-delà de l'âge statutaire. Par conséquent, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

B. Sur le fond

1. Le requérant

40. Le requérant allègue que la Banque aurait gravement contrevenu à la présomption d'innocence et ne lui aurait pas permis d'assurer utilement sa défense devant la Commission d'enquête. Selon lui, il apparaîtrait que dès le signalement par Mme X, il aurait été présumé coupable d'avoir contrevenu au règlement intérieur de la Banque, et les faits signalés, sans une corroboration de témoins directs, auraient été acceptés comme constitutifs de comportements inappropriés et attentatoires à la dignité des salariés, voire harcèlement sexuel.

41. Le requérant allègue ensuite que la Direction des Ressources Humaines n'aurait pas souhaité l'entendre entre les 12 et 15 mars 2018. Ni les supérieurs hiérarchiques du requérant, ni la Direction des Ressources Humaines, n'ont jamais daigné l'informer, jusqu'au 4 avril 2018, de la portée de la plainte déposée à son encontre. De plus, la plaignante a refusé ensuite toute mesure de conciliation alors qu'elle n'avait jusque-là signalé à sa hiérarchie aucun comportement inapproprié de la part du requérant.

42. Selon le requérant, l'annulation de sa participation à deux réunions externes en avril 2018 aurait été inopportune et humiliante. En effet, vu que la plaignante ne participait pas à ces événements, il ne pouvait pas s'agir de mesures conservatoires de nature à l'empêcher de rencontrer le requérant. Par ailleurs, ladite mesure n'était ni motivée, ni adaptée, ni proportionnée, contrairement à l'article 6 de l'arrêté n° 02/2015.

43. Le requérant maintient qu'il aurait été l'objet d'une procédure disciplinaire et, en toute équité, il aurait dû bénéficier de la protection visée au règlement des procédures disciplinaires. Il conteste le raisonnement du rejet de sa réclamation administrative selon lequel, vu qu'un blâme lui a été imposé, il n'y avait pas lieu de réunir le conseil de discipline. Or, les sanctions disciplinaires auxquelles se réfère l'article 4.2 f) de l'arrêté n° 02/2015 sont celles prévues aux articles 54 à 58 du Statut du Personnel. Bien que le rejet en question indique que, suite à la réception du rapport

final de la Commission d'enquête, le Gouverneur a décidé d'ouvrir une procédure disciplinaire, à aucun moment il n'a été indiqué qu'une telle procédure était ouverte pour une sanction de blâme ou bien que la sanction encourue fût au maximum un blâme de nature à justifier qu'il ne soit pas requis de réunir le Conseil de discipline. Selon le requérant, il n'appartiendrait pas au Gouverneur de justifier du défaut de saisine du Conseil de discipline après le prononcé de la sanction.

44. Selon le requérant, dans la procédure instituée selon l'arrêté n° 02/2015, un salarié n'a pour seul pouvoir que de répondre aux questions des enquêteurs sans avoir connaissance des preuves pourtant de nature à l'accabler : il ne connaît ni le témoignage de leurs auteurs, ni leur identité, ni même les faits exposés par ces derniers. En effet, en violation des articles 3, 4 et 5 de l'Annexe X, le requérant n'a jamais reçu son dossier personnel ainsi que toutes les pièces de la procédure, malgré sa demande du 3 mai 2018 ; il n'a pas été informé des circonstances précédant le signalement et le dépôt de la plainte.

45. La Commission d'enquête s'est limitée à entendre les collègues de travail de la plaignante, le requérant ne pouvant pas discuter leurs assertions. En effet, il a été déclaré coupable de faits et allégations dont la véracité ne peut être vérifiée, par des témoignages de personnes choisies par la Commission d'enquête sur des critères inconnus et certainement sur des préconisations de la plaignante. En revanche, les témoins cités par lui n'ont pas été retenus en violation de l'article 5 de l'Annexe X et de l'article 4.2 c) de l'arrêté n° 02/2015.

46. Le requérant ajoute qu'en violation de l'article 7 de l'arrêté n° 02/2015, la Commission d'enquête n'a jamais souhaité instruire la demande du requérant qui se justifiait de la fausseté des allégations à son encontre. En effet, le requérant a répondu au rapport préliminaire le 3 mai 2018, mais la Commission d'enquête n'a pas prêté attention à ses dires, comme il ressort du rapport final du 14 mai 2018.

47. Le requérant allègue également que la Commission d'enquête n'aurait pas mené son enquête de façon objective, impartiale, indépendante et équitable, se référant à la façon dont elle a procédé. Selon lui, la sanction du blâme qui a été imposée ne reposerait sur aucun élément sérieux. Le rapport de la Commission d'enquête manifeste l'absence de tout élément probatoire du chef des griefs allégués à l'encontre du requérant et se révélait irrecevable car ayant ignoré des droits de la défense, violant le principe *in dubio pro reo*.

48. Quant à la mesure accessoire adoptée le 28 mai 2018, le requérant allègue que déménageant son bureau du 3^{ème} étage où se trouvent les bureaux du Gouverneur et vice-gouverneurs, au 5^{ème} étage qui est dévolu au service informatique, il se voit dans l'impossibilité d'exécuter ses fonctions qui requièrent une proximité immédiate par rapport au Gouverneur et aux services généraux.

49. A la lumière de ces circonstances, le requérant demande au Tribunal de :

- (i) constater le caractère partial des investigations menées par la Commission d'enquête de la Banque ;
- (ii) constater qu'il n'a pu bénéficier du légitime droit de se défendre faute de disposer des éléments à charge contre lui ;
- (iii) constater que les demandes d'investigations complémentaires formulées par lui à la Commission d'enquête ont été rejetées sans motif ;
- (iv) constater qu'il n'a jamais été instruit du chef de fausses accusations de la plaignante, dans les termes de l'article 7 de l'arrêté n° 02/2015 du Gouverneur, malgré les demandes du requérant en ce sens ;
- (v) constater l'absence de tout élément probant du chef des accusations formulées par Mme X à l'encontre du requérant ;
- (vi) constater le défaut de toute certitude de la Commission d'enquête sur la réalité des faits allégués par la plaignante ;
- (vii) dire et juger en conséquence la sanction de blâme prononcée le 25 mai 2018 par le Gouverneur de la Banque à l'encontre du requérant parfaitement infondée en droit et en fait ;
- (viii) ordonner son retrait pur et simple ainsi que le retrait des mesures accessoires ordonnées le 28 mai 2018.

2. *Le Gouverneur*

50. Le Gouverneur maintient que le requérant aurait bénéficié de l'ensemble des garanties procédurales applicables. Premièrement, aucune violation du principe de la présomption d'innocence n'aurait eu lieu. En effet, la Commission d'enquête ne constitue pas un tribunal pénal et le requérant n'était pas dans une position d'accusé ; et le droit à la présomption d'innocence n'interdit pas à l'employeur d'exercer son pouvoir disciplinaire.

51. Le Gouverneur ajoute que l'enquête sur l'affaire en question a été menée par des personnes qualifiées et présentant des garanties de neutralité. Les témoins ont été entendus et leur témoignage a été confronté afin de faire ressortir la vérité. En même temps, le requérant a été auditionné et il a pu transmettre ses observations écrites sur le rapport préliminaire afin de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés.

52. Deuxièmement, le Gouverneur, se référant aux circonstances factuelles pertinentes, soutient que le requérant a bénéficié du droit de se défendre dans un cadre contradictoire tant dans la procédure de *compliance* que dans la procédure disciplinaire. Dans le cadre de cette dernière, le requérant a été entendu par le Gouverneur en présence du Directeur des Ressources Humaines (voir paragraphe 23 ci-dessus), pour permettre au Gouverneur de se faire sa propre opinion sur le dossier. En effet, si les éléments rassemblés par la Commission d'enquête n'avaient pas été suffisamment convaincants, le Gouverneur aurait pu, en appliquant son pouvoir disciplinaire, décider de ne pas sanctionner le requérant, n'étant pas lié par les conclusions de cette

Commission. Or, il a décidé, sur la base de l'ensemble d'informations fiables, concrètes, précises et concordante, de sanctionner le requérant par un blâme. Par la suite, le Directeur des Ressources Humaines a pris des mesures d'organisation visant essentiellement à empêcher les contacts entre le requérant et Mme X.

53. Le Gouverneur explique ensuite qu'il n'a pas saisi le Conseil de discipline car une telle saisine n'est nécessaire, conformément à l'article 2, paragraphe 2 de l'Annexe X, que lorsque la faute alléguée peut entraîner l'abaissement d'échelon, la rétrogradation ou la révocation. Or, ce n'était pas le cas d'espèce. De même, les garanties prévues aux articles 3 et 5 de ladite Annexe s'appliquent uniquement en cas d'abaissement d'échelon, de rétrogradation ou de révocation.

54. Concernant les témoins, le Gouverneur note que la Commission d'enquête a décidé de permettre la participation de toutes les personnes susceptibles de faire émerger la vérité. En effet, les griefs retenus à l'encontre du requérant résultaient des attestations croisées et concordantes de ces témoins. Leurs identités n'ont pas été divulguées, conformément à l'article 5 b. de l'arrêté n° 02/2015. Le Gouverneur rappelle à cet égard que dans l'affaire Brillat et Priore, le Tribunal a jugé qu'il était parfaitement légitime de garantir l'anonymat aux témoins auditionnés dans le cadre d'une affaire de harcèlement et de refuser de communiquer aux personnes mises en cause des renseignements à leur sujet (voir TACE, N° 582/2017 et 583/2017 – Brillat (III) et Priore c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 14 mai 2017, paragraphe 129).

55. Le Gouverneur maintient également que le niveau de preuve requis dans le cadre des investigations de *compliance* ne répond pas aux mêmes exigences que dans un cadre juridictionnel dans la mesure où l'objet des investigations, consistant à mesurer un critère de probabilité, est de déterminer si l'existence alléguée des éléments à l'encontre d'un agent concerné justifie ou non la poursuite d'une procédure disciplinaire. En l'espèce, la Commission d'enquête a rendu ses conclusions sur les faits après avoir auditionné les témoins et confronté leurs témoignages.

56. Le Gouverneur, se référant au contenu du compte rendu d'entretien de la Commission d'enquête du 4 avril 2018, soutient que le blâme et les mesures accessoires qui ont été notifiés au requérant seraient parfaitement justifiés.

57. Concernant les mesures provisoires, il observe qu'elles ont été prises selon l'article 6.c de l'arrêté n° 02/2015, ayant été proposées par la DCC dans le cadre de la phase préliminaire de l'enquête, et ensuite régulièrement adoptées par lui-même, tout en étant proportionnées et motivées, et exclusivement destinées à préserver les droits respectifs des parties. Une fois la procédure disciplinaire achevée, le Directeur des Ressources Humaines a notifié au requérant les mesures d'organisation qui avaient pour but de prévenir, par des changements organisationnels, la possibilité de réitération des comportements inappropriés constatés, n'ayant pas de caractère disciplinaire. Le Gouverneur souligne que ni les mesures provisoires, ni les mesures d'organisation, n'avaient eu d'impact sur les fonctions, la carrière ou la rémunération du requérant. Par

ailleurs, il a seul décidé l'annulation des missions prévues à Washington et à Amman afin de garantir la continuité de l'enquête.

58. A la lumière de ces constatations, le Gouverneur considère que le recours est non-fondé.

3. *L'appréciation du Tribunal*

59. Le requérant demande que le blâme et les mesures accessoires relatives à la réorganisation concernant le lieu de son travail qui lui ont été imposées soient annulés.

60. Le Tribunal rappelle qu'en cas d'accusation de harcèlement, une organisation internationale doit procéder à une enquête approfondie, s'assurer que les garanties d'une procédure régulière sont respectées et garantir la protection de la personne accusée. De plus, en raison du devoir qu'elle a envers une personne présentant une plainte pour harcèlement, l'Organisation se doit de faire en sorte qu'une enquête rapide et approfondie soit menée, que les faits soient établis objectivement et dans leur contexte général, que les règles soient appliquées correctement, qu'une procédure régulière soit suivie et que la personne se plaignant, de bonne foi, d'avoir été harcelée ne soit pas stigmatisée, ni ne fasse l'objet de représailles (voir TAOIT, jugement n° 4013 du 26 juin 2018, considérant 8, et les autres références citées).

61. En outre, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés. L'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'il n'a d'ailleurs pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir TAOIT, jugement n° 3692 du 6 juillet 2016, considérant 18, et les autres références citées).

62. Le Tribunal souligne que la procédure régulière susmentionnée doit non seulement respecter les principes du contradictoire et de l'égalité des armes mais que l'autorité administrative concernée doit également veiller à ce que ses décisions soient dûment motivées, afin « d'une part fournir à l'intéressé une indication suffisante pour savoir si la décision est bien fondée ou si elle est entachée d'un vice permettant d'en contester la légalité et, d'autre part, de permettre au juge de l'Union d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision litigieuse » (voir Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne, arrêt du 9 septembre 2015, Stéphane de Loecker/Service européen pour l'action extérieur, F-28/14, paragraphe 64, avec les autres références).

63. Le Tribunal rappelle également que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier. Sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière (voir TAOIT, jugement n° 3640 du 6 juillet 2016, considérant 29).

64. En l'espèce, le Tribunal observe que le requérant a été informé du signalement effectué à son sujet et de l'ouverture d'une enquête dans le cadre de la procédure de *compliance* le 16 mars 2018, une fois que le formulaire de signalement de conduite inappropriée avait été déposé (voir paragraphes 8 et 10 ci-dessus), ce que le Tribunal, contrairement au requérant, considère du point de vue procédural approprié et conforme aux règles applicables (voir paragraphe 33 ci-dessus).

65. Le Tribunal admet que le requérant a été informé pour la première fois du contenu de la plainte déposée par Mme X et des faits qui lui ont été reprochés pendant l'entretien avec la Commission d'enquête en date du 4 avril 2018 (voir paragraphe ci-13 dessus). Toutefois, vu que Mme X n'a pas souhaité avoir recours à la procédure informelle qui trouve son fondement dans la volonté des parties concernées, aucune médiation avec le requérant n'était donc possible et donc il ne pouvait pas être informé (voir paragraphes 12, 17 et 21 ci-dessus). La DCC, faisant application de l'autorité décisionnelle qui était la sienne et après avoir évalué la nature des faits dénoncés, la relation hiérarchique et organisationnelle entre Mme X et le requérant, ainsi que leur proximité physique sur les lieux professionnels, a décidé d'ouvrir l'enquête et de convoquer la Commission d'enquête conformément aux dispositions de l'arrêté n° 02/2015. Ainsi faisant, elle a fait usage des droits qui étaient les siens. Le Tribunal souligne à cet égard que le requérant étaient dûment et rapidement informé de ces démarches procédurales (voir paragraphes 10-11 ci-dessus).

66. Ainsi, le Tribunal estime que bien que le requérant n'ait pas été informé des détails de la plainte de Mme X au stade initial de la procédure, il n'a pas été non plus dans l'obscurité absolue. En effet, cette phase procédurale n'ayant pour objectif que d'établir l'existence vraisemblable des faits allégués, la Commission d'enquête aurait pu écarter les allégations de Mme X, s'il s'était avéré que les faits dénoncés par Mme X étaient infondés, voire faux.

67. Il est vrai que le Gouverneur a adopté, à titre de précaution, des mesures visant à protéger les parties, suite à la lecture du contenu du rapport préalable qui lui avait été soumis par la DCC, sans que la plaignante ou le requérant aient pu en avoir connaissance (voir paragraphe 12 ci-dessus). Toutefois, il s'agissait d'un rapport préalable et les deux parties ont été traitées de la même manière. De même, à ce moment précis, il a été clair que lesdites mesures avaient un caractère provisoire.

68. Quant à la suite de la procédure, le Tribunal observe que le 4 avril 2018, le requérant a été informé de l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés et il a eu l'opportunité de présenter sa version des faits. Il a également reçu la copie du compte rendu de l'enquête (voir paragraphe 13 ci-dessus). Le Tribunal note dans ce contexte qu'il ressort du compte rendu de l'entretien que la Commission d'enquête a procédé de manière professionnelle posant au requérant les questions visant à clarifier et à analyser les faits qui lui étaient reprochés. Avant d'être réentendu par la Commission d'enquête le 16 avril 2018, le requérant s'est exprimé sur l'enquête menée à son rencontre,

recevant une réponse explicative détaillée le lendemain (voir paragraphes 14-15 ci-dessus).

69. Le Tribunal observe ensuite que pendant l'entretien avec la Commission d'enquête du 16 avril 2018 sur le rapport préliminaire, les éléments essentiels de ce rapport ont été lus, expliqués et discutés avec le requérant et le rapport lui a été remis en mains propres (voir paragraphe 17 ci-dessus). Un délai expirant le 3 mai 2018 a été donné aux deux parties pour présenter leurs observations respectives.

70. Le Tribunal observe également que six témoins qui pouvaient contribuer à la manifestation de la vérité ont été entendus par la Commission d'enquête, sans que leurs identités soient divulguées (voir paragraphes 9 et 17 ci-dessus). Il note à cet égard que la Commission d'enquête a procédé conformément à l'article 5 b. de l'arrêté n° 02/2015 et que, par ailleurs, il ressort de sa propre jurisprudence qu'il est parfaitement légitime de garantir l'anonymat aux témoins auditionnés dans le cadre d'affaire de harcèlement et de refuser de communiquer aux personnes mises en cause des renseignements à leur sujet (voir TACE, N° 582/2017 et 583/2017 – Brillat (III) et Priore c/ Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, sentence du 14 mai 2017, paragraphe 129). Le Tribunal ajoute que le requérant a été en partie informé de la procédure d'audition des témoins ce qui pouvait, quelque peu, dissiper ses doutes quant aux témoins entendus (voir paragraphe 15 ci-dessus).

71. Quant à l'argument du requérant qu'il n'aurait pas bénéficié de la protection visée au règlement des procédures disciplinaires et que, dans le cadre de la procédure d'enquête, il n'a jamais été placé en position d'assurer efficacement sa défense, le Tribunal se réfère à la jurisprudence pertinente en la matière (voir paragraphes 60-62 ci-dessus) et à l'ensemble des faits de la procédure menée à l'encontre du requérant qui connaît suffisamment ses différentes étapes. Il constate dès lors que le requérant a bénéficié d'une procédure contradictoire qui respecte le principe de l'égalité des armes et qui se termine par un rapport détaillé concluant qu'il était probable que des comportements inappropriés et non professionnels se seraient produits (voir paragraphe 21 ci-dessus).

72. Le Tribunal note que la Commission d'enquête a dressé son rapport final après que les deux parties se furent exprimées sur le texte préliminaire (voir paragraphes 20 et 21 ci-dessus). Ce n'était qu'après avoir pris connaissance de ce rapport final et après avoir entendu le requérant que le Gouverneur a décidé de prononcer la sanction disciplinaire du blâme (voir paragraphe 24 ci-dessus). Le Tribunal admet que la décision du Gouverneur, en tant que telle, est plutôt sommaire. Il souligne toutefois que le Gouverneur y précise qu'il se fonde sur le rapport de la Commission d'enquête dont le contenu était connu du requérant. Par ailleurs, en développant largement, dans ses observations sur le rapport préliminaire, ses critiques à l'endroit de la Commission d'enquête sur son rapport, le requérant démontre à suffisance qu'il avait bien compris la décision qui a été prise à son égard.

73. Le Tribunal considère, au vu des constatations et conclusions du rapport final de la Commission d'enquête, et alors même que le requérant pouvait par ailleurs se prévaloir d'excellent états de service pendant sa longue carrière professionnelle au sein de la Banque, que le Gouverneur n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant d'infliger un blâme au requérant, sanction disciplinaire qui est parmi les moins graves. Quant aux mesures d'organisation adoptées ensuite par le Directeur des Ressources Humaines visant à protéger les parties (voir paragraphe 25 ci-dessus), le Tribunal estime qu'elles n'avaient pas d'impact substantiel sur les fonctions exercées par le requérant au sein de la Banque, ni sur son salaire. Il ajoute que telles mesures sont en conformité parfaite avec les objectifs et l'esprit du Code de conduite de la Banque. Au demeurant, elles n'avaient pas une visée disciplinaire mais elles étaient des mesures administratives d'organisation du travail.

74. A la lumière de ces considérations, le Tribunal conclut que le présent recours est non fondé et doit être rejeté.

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours non fondé et le rejette ;

Dit que chaque partie prendra à sa charge ses propres frais.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 13 juin 2019, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 20 juin 2019, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

La Présidente du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

N. VAJIĆ