

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

TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

Recours N° 586/2017 (Manuel PAOLILLO c/ Secrétaire Général)

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Giorgio MALINVERNI, Président Suppléant,
Mme Mireille HEERS,
M. Ömer Faruk ATEŞ, 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. Manuel Paolillo, a introduit son recours le 4 octobre 2017. Le même jour, ce recours a été enregistré sous le N° 586/2017. Le 16 octobre 2017, le Président a estimé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder l'anonymat que le requérant avait demandé lors du dépôt de son recours.
2. Le 17 novembre 2017, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations quant au bien-fondé du recours.
3. Le 19 décembre 2017, le requérant a soumis un mémoire en réplique.
4. L'audience publique a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif, à Strasbourg, le 24 janvier 2018. Le requérant était représenté par Me Grégory Thuan Dit Dieudonné, avocat à Strasbourg, tandis que le Secrétaire Général était représenté par M. Jörg Polakiewicz, Jurisconsulte, Directeur du Conseil Juridique et du droit international public, assisté de Mme Sania Ivedi, administratrice au Service du Conseil Juridique.
5. A cette occasion, le requérant a réitéré sa demande d'anonymat.

6. Le Tribunal décide de confirmer la décision du Président ; toutefois, la présente sentence a été rédigée en s'efforçant de protéger au maximum la vie privée du requérant.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

7. Au moment des faits à l'origine du présent recours, le requérant était un fonctionnaire national mis à la disposition du Conseil de l'Europe. Il a introduit son recours pour contester la réponse de l'Organisation à une demande de dédommagement suite à une procédure pour harcèlement moral qu'il avait ouverte en lien avec son travail au sein de l'Organisation. Les personnes qu'il avait mises en cause étaient son supérieur direct et le supérieur de ce dernier. Ces deux agents ont également introduit des recours devant le Tribunal (recours N° 582/2017 et 583/2017). Ils ont fait l'objet d'une sentence adoptée le même jour que celle-ci.

8. Par un protocole d'accord entre l'Organisation et l'Etat dont le requérant est le ressortissant, ce dernier fut mis à disposition de l'Organisation pour une période allant du 15 juillet 2015 au 15 juillet 2017.

9. Pour les besoins de la présente procédure, seules certaines informations concernant la première partie de l'affectation du requérant seront résumées.

10. Après son affectation, le requérant commença à avoir des problèmes avec son supérieur direct et leurs relations se dégradèrent rapidement. Il s'est alors adressé au supérieur de celui-ci.

11. Le requérant indique qu'il tenta de remédier à ces tensions et incompréhensions par plusieurs moyens, y compris en ayant recours à sa hiérarchie, aux conseils du médiateur de l'Organisation et à la médecine du travail, dont une consultation date du 9 septembre 2016.

12. Le 15 septembre 2016, le requérant fut mis en arrêt de travail et y resta jusqu'au 31 janvier 2017.

13. Le 23 septembre 2016, le requérant adressa une plainte à la Commission contre le harcèlement de l'Organisation (« la Commission ») pour se plaindre du comportement de son supérieur direct et du supérieur de ce dernier (arrêté n° 1292 – paragraphe 26 ci-dessous).

14. Sans qu'il soit nécessaire de résumer le déroulement de la procédure devant la Commission ni de ses suites, il suffit de rappeler que ladite Commission rendit son avis le 7 mars 2017 et y formula six recommandations. La première d'entre elles visait le redéploiement du requérant dans un autre service, les cinq autres concernaient les deux agents mis en cause.

15. Le 31 mars 2017, le conseil du requérant adressa un courrier au Secrétaire Général, pour lui demander de ne pas être confronté aux deux personnes mises en cause.

16. Le 13 avril 2017, la Secrétaire Générale adjointe adopta une décision qui indiquait les mesures à prendre (article 11 cité au paragraphe 26 ci-dessous) : elle retint cinq recommandations, y compris celle concernant la mutation du requérant.

17. Il fut alors décidé que le requérant, après avoir été consulté, devait être muté immédiatement dans un autre service.

18. A la fin du mois de mars 2017, le requérant fut affecté à un nouveau service de la même Direction Générale.

19. Auparavant, le 1^{er} février 2017, au retour de son arrêt maladie, les tâches et les modalités de travail du requérant avaient été aménagées de façon à lui permettre de reprendre le travail dans les conditions les plus satisfaisantes possible en dehors de son service d'origine.

20. Le nouveau service du requérant demanda une prolongation de sa mise à disposition d'une année (du 15 juillet 2017 au 15 juillet 2018), mais les autorités nationales du requérant firent savoir que celui-ci avait demandé la fin de sa mise à disposition qui, de ce fait, cessa le 15 juillet 2017.

21. Le 11 juillet 2017, le requérant saisit le Secrétaire Général d'une « réclamation administrative ». Dès son premier paragraphe, il précisa qu'il formulait la « réclamation administrative, au sens de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel » dont il transcrivit le texte. Dans ses conclusions, il demanda l'octroi d'une somme de 74 400 euros à titre d'indemnisation des quatre préjudices qu'il aurait subis en raison des faits de harcèlement dont il s'était plaint.

22. Le 4 août 2017, le Secrétaire Général rejeta cette demande. Il estima que « la réclamation administrative » n'était pas fondée. Conformément à sa pratique en matière de rejet de réclamations administratives, le Secrétaire Général indiqua au requérant qu'il avait la possibilité de contester sa décision devant le Tribunal, par écrit et dans un délai de soixante jours à compter de sa notification.

23. Le 4 octobre 2017, le requérant a introduit le présent recours.

II. LE DROIT PERTINENT

A. L'introduction d'une réclamation administrative

24. L'article 59 du Statut du Personnel fixe les règles pour l'introduction d'une réclamation administrative. Il est ainsi libellé :

«1. L'agent/e peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une demande l'invitant à prendre une décision ou une mesure qu'il/elle est tenu/e de prendre à son égard. Lorsque le/la Secrétaire Général(e) n'a pas répondu dans les soixante jours à la demande d'un/e agent/e, ce silence vaut décision implicite de rejet. La demande doit être faite par écrit et introduite par l'intermédiaire du/de la Directeur/trice des ressources humaines. Le délai de soixante jours court de la date de réception de la demande par le Secrétariat, qui en aura accusé réception.)

2. L'agent/e qui justifie d'un intérêt direct et actuel, peut saisir le/la Secrétaire Général(e) d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif lui faisant grief, à l'exception de toute question relative à une procédure de recrutement extérieur. Par « acte d'ordre administratif », on entend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le/la Secrétaire Général/e ou tout acte officiel accompli par délégation du/de la Secrétaire Général/e.

(...) ».

B. Les textes régissant les mises à disposition

25. Dans sa jurisprudence récente, le Tribunal a donné un résumé de la réglementation des mises à disposition (TACE, recours N° 579/2017 - Uysal c/ Secrétaire Général, et recours N° 580/2017 Demir Saldirim c/ Secrétaire Général, sentences du 24 janvier 2018, sections du droit pertinent). Il suffit de rappeler ici que, en matière de harcèlement, les personnes mises à disposition bénéficient des mêmes garanties que les agents et de renvoyer à ces deux sentences pour le restant de la réglementation.

C. La réglementation en matière de harcèlement

26. Les textes pertinents en la matière ont été repris dans la sentence de ce jour dans les recours N°s 582/2017 Brillat (III) c/ Secrétaire Général et 583/2017 Priore c/ Secrétaire Général (sentence du 17 mai 2018, paragraphes 45-47). Pour les besoins du présent recours, il suffit de reprendre ici le libellé des articles 10 et 11 de l'arrêté n° 1292 qui se lisent ainsi :

« TITRE III : PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION CONTRE LE HARCELEMENT

Article 10 - Procédure devant la Commission

(...)

8. A l'issue de la procédure, la Commission rend un avis sur les faits, assorti de conclusions, qu'elle transmet au/à la Secrétaire Général/e. Elle formule également des recommandations au/à la Secrétaire Général/e sur toutes mesures qui pourraient être nécessaires pour assurer le respect du présent arrêté. En fonction de la gravité des faits, la Commission peut recommander l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent/e permanent/e mis/e en cause en vertu des articles 54 à 58 du Statut du personnel ou de l'agent/e temporaire mis/e en cause en vertu des dispositions applicables. La Commission informe par écrit les deux parties et le/la Directeur/trice des ressources humaines de ses conclusions et de ses recommandations.

(...)

TITRE IV : MESURES

Article 11 - Mesures décidées par le/la Secrétaire Général/e

1. Le/la Secrétaire Général/e rend sa décision par écrit dans un délai de six semaines à compter de la transmission du rapport de la Commission. La décision doit être pleinement motivée et désigner l'autorité chargée de faire appliquer les mesures qu'aura pu prendre le/la Secrétaire Général/e. La décision du/de la

Secrétaire Général/e est communiquée aux deux parties, au/à la Président/e de la Commission ainsi qu'au/à la Directeur/trice des ressources humaines.

2. Les mesures pouvant être décidées par le/la Secrétaire Général/e à l'issue d'une procédure disciplinaire sont celles prévues à l'article 54, paragraphe 2, du Statut du personnel et par les dispositions applicables aux agents temporaires.

3. Lorsque le comportement de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral est le fait d'une personne ne relevant pas de l'effectif du Secrétariat Général, les mesures prises par le/la Secrétaire Général/e pour assurer une protection effective de la victime peuvent comprendre l'interdiction à l'auteur du harcèlement de l'accès aux locaux du Conseil de l'Europe, l'arrêt de sa collaboration avec le Conseil de l'Europe et l'information de son employeur ou, selon le cas, de son autorité de tutelle.

4. L'autorité chargée de l'exécution des mesures informe le/la Président/e de la Commission et le/la Directeur/trice des ressources humaines des mesures prises comme suite à la décision du/de la Secrétaire Général/e. »

EN DROIT

27. Dans son formulaire de recours, ainsi que dans ses conclusions rédigées dans ses motifs de recours et dans ses conclusions finales, le requérant demande au Tribunal d'annuler, en application de l'article 60, paragraphe 2, du Statut du Personnel, la décision du Secrétaire Général du 4 août 2017 rejetant sa demande d'indemnisation pour actes de harcèlement dont il estime avoir été victime. Il demande de ce fait une indemnisation à plusieurs titres et le remboursement des frais de procédure.

28. Le Secrétaire Général demande au Tribunal de débouter le requérant de ses différentes demandes d'indemnisation. Il estime également que la demande de remboursement des frais devrait être rejetée.

I. ARGUMENTS DES PARTIES

A. La recevabilité du recours

29. Avant de se prononcer sur le bien-fondé de son recours, le requérant s'arrête brièvement sur sa recevabilité.

30. Sur ce point, il affirme sa compétence *ratione personae* pour introduire un recours et rappelle que le Secrétaire Général n'en conteste pas la recevabilité. Lors du rejet de sa réclamation administrative, le Secrétaire Général lui a en effet indiqué qu'il avait la possibilité de saisir le Tribunal dans un délai de soixante jours.

B. Sur le fond du recours

1. Le requérant

31. Le requérant articule en trois points ses arguments sur le bien-fondé du recours.

- dans sa réponse du 4 août 2017, l'Organisation a reconnu la matérialité et la gravité des actes de harcèlement dont le requérant a fait l'objet en relation avec son travail ;

- cependant, elle refuse de l'indemniser, estimant qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires pour le protéger et qu'aucune faute ne peut lui être reprochée ;

- or, selon le requérant, la responsabilité de l'Organisation serait engagée dans la présente affaire et il aurait droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a subi en raison des faits de harcèlement.

32. Dans son premier point, le requérant souligne la gravité du harcèlement constaté par la Commission et reconnu par l'Organisation. Dès lors, selon lui, le Tribunal n'aurait pas à se prononcer sur la question de savoir si les actes dont il a fait l'objet constituent un harcèlement moral, puisqu'ils ont été établis par la Commission contre le harcèlement et reconnus par l'Administration. En revanche, le Tribunal se doit de trancher la question de savoir si la responsabilité de l'Organisation est engagée pour les faits de harcèlement en question et s'il a droit à la réparation des préjudices qu'il estime avoir subis.

33. Deuxièmement, le requérant précise que les principes de la Charte sociale européenne et de la Convention européenne des Droits de l'Homme s'appliquent aux agents du Conseil de l'Europe. Il rappelle sur ce point trois résolutions adoptées par l'Assemblée Générale du Personnel de l'Organisation ainsi que la jurisprudence du Tribunal. Dès lors, la responsabilité de l'Organisation serait engagée selon le droit de la fonction publique internationale, ainsi que selon les dispositions de la Convention européenne et de la Charte sociale européenne. Le requérant ajoute que le harcèlement moral étant un délit puni selon le droit pénal français, celui-ci trouverait aussi à s'appliquer en l'espèce.

34. Troisièmement, en ce qui concerne le droit à réparation pour que les mesures et les procédures mises en place soient effectives pour reconnaître et traiter le harcèlement, il faut qu'elles soient accompagnées d'une indemnisation adéquate et suffisante pour la victime. En d'autres termes, la reconnaissance du harcèlement moral ne suffirait pas en elle-même pour effacer la qualité de victime du requérant. Encore faut-il que l'Organisation mette en place un système d'indemnisation pour remédier à la situation.

35. Sur ce point le requérant invoque la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme (voir, parmi beaucoup d'autres, Gäfgen c. Allemagne, n° 22978/05, 1^{er} juin 2010, § 115 et les références qui y sont mentionnées), celle du Comité européen des droits sociaux ainsi que celle du Tribunal administratif de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE, jugement du 16 mars 2016 n° 81), et celle du Tribunal Administratif du Conseil de l'Europe, qui reconnaît aussi le principe de l'indemnisation en cas de comportement fautif d'un agent du Conseil de l'Europe et qui a reconnu également le principe de l'indemnisation en cas de harcèlement moral (TACE, recours N° 414/2008 et N° 459/2009, Zikmund (I) et (II) c/ Secrétaire Général).

36. Quant à cette dernière jurisprudence, le requérant conteste l'affirmation du Secrétaire Général selon laquelle celle-ci ne s'appliquerait pas en l'espèce, l'Organisation ayant pris

rapidement des mesures pour assurer sa protection, car l'Organisation n'aurait pris aucune mesure pour le protéger avant que celui-ci obtienne une décision de la Commission contre le harcèlement, alors que plusieurs responsables de l'Organisation avaient été informés des actes de harcèlement qu'il avait subis.

37. Selon le requérant, même après la décision de la Commission contre le harcèlement, certains comportements devraient être reprochés à l'Organisation, dans la mesure où celle-ci :

- aurait mis l'intéressé dans une situation où il pouvait être confronté à nouveau aux deux agents mis en cause ;
- n'a pas suivi une recommandation de la Commission contre le harcèlement concernant l'un de ces deux agents ;
- ne l'a pas informé de la procédure disciplinaire engagée contre ces deux agents.

38. Dès lors, le requérant invite le Tribunal à condamner l'Organisation à lui verser une indemnité en réparation des dommages subis, à savoir :

- 24 000 euros pour son préjudice moral ;
- 24 000 euros pour la perte de revenus engendrée par l'impossibilité de continuer à travailler dans l'Organisation en raison du harcèlement subi ;
- 24 000 euros pour le préjudice causé par le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité sur son lieu de travail, obligation qui serait une obligation de résultat.

39. De ce fait, le requérant demande l'annulation de la décision du 4 août 2017 ainsi que le versement de la somme de 72 000 euros pour l'ensemble des préjudices subis.

2. Le Secrétaire Général

40. Le Secrétaire Général ne fait aucun commentaire quant à la recevabilité du recours.

41. En ce qui concerne son bien-fondé, il précise d'emblée qu'il ne conteste pas les faits de harcèlement dont a été victime le requérant, et dont la matérialité a été établie par la Commission contre le harcèlement à l'issue de son enquête.

42. En revanche, il conteste que la responsabilité de l'Organisation soit engagée et que le requérant soit en droit d'obtenir, en conséquence, la réparation de l'intégralité de ses préjudices du fait du harcèlement dont il a été victime.

43. D'abord, en ce qui concerne le devoir de protection, le Secrétaire Général rappelle que l'Organisation a adopté une politique stricte interdisant toute forme de harcèlement et s'est dotée de mécanismes appropriés permettant de traiter toute allégation de harcèlement.

44. Selon lui, le mécanisme mis en place par l'arrêté 1292 vise à prévenir le harcèlement et à apporter une réponse rapide et efficace si des actes de harcèlement devaient survenir malgré les mesures de prévention mises en place. L'obligation qui pèse sur l'Organisation est alors de répondre aux plaintes pour harcèlement de manière rapide et efficace, par le biais d'une enquête

approfondie respectant les garanties d'une procédure régulière, tout en veillant à protéger les intérêts de la victime et ceux de la ou des personnes accusées du harcèlement, dont les droits de la défense doivent être respectés.

45. Or il ressort clairement du dossier que le Conseil de l'Europe s'est conformé à son devoir de protection envers le requérant et que les mesures appropriées ont été prises pour protéger sa sécurité et sa santé.

46. En l'espèce, la plainte déposée par le requérant le 23 septembre 2016 a fait l'objet d'un examen sérieux et approfondi par la Commission contre le harcèlement. La durée de la procédure a été raisonnable au vu de l'importance des documents écrits soumis par les deux parties et du travail représenté par l'audition des témoins.

47. Avant l'introduction de sa plainte auprès de la Commission contre le harcèlement, le requérant s'était adressé à plusieurs personnes pouvant, conformément à l'arrêté 1292, lui apporter leur assistance et leurs conseils.

48. Le Secrétaire Général relève que les interlocuteurs auxquels s'est adressé le requérant dans ce cadre lui ont apporté tout leur soutien afin d'envisager avec lui les différentes solutions possibles.

49. Le requérant prétend, notamment, que le Directeur des Ressources Humaines n'aurait jamais donné suite à un courriel du 24 mars 2016, par lequel il lui faisait part de sa situation professionnelle difficile et demandait un entretien confidentiel. Cependant, les affirmations du requérant sur ce point seraient inexactes. A ce propos, le Secrétaire Général se réfère à l'échange de courriels ayant fait suite au courriel initial du requérant, où il apparaît que la Direction des Ressources Humaines aurait fait preuve de toute la sollicitude requise.

50. Au sujet de la médecine du travail, le Secrétaire Général note que le requérant l'a consultée à deux reprises seulement avant l'introduction de sa plainte, à savoir en mars et en septembre 2016. Au vu de la situation de stress d'origine professionnelle évoquée par le requérant lors de la consultation de mars 2016, le médecin du travail a contacté, comme il est d'usage, l'administratrice en charge des questions relatives au bien-être et à la prévention du harcèlement au sein de la Direction des Ressources Humaines pour évoquer avec elle la situation professionnelle du requérant.

51. Lors de la consultation de septembre 2016, la situation du requérant et la nécessité de protéger sa santé ont été dûment prises en compte par le médecin de l'Organisation, qui l'a adressé à un médecin spécialiste. L'action de la médecine du travail n'encourrait donc aucune critique, car toutes les mesures auraient été prises par le médecin de l'Organisation pour protéger le requérant compte tenu des informations dont il disposait.

52. Le requérant s'étant également adressé aux médiateurs pour leur faire part de la situation professionnelle difficile dans laquelle il se trouvait, ces derniers lui auraient apporté leur assistance et leurs conseils pour l'aider à résoudre cette situation difficile, en envisageant plusieurs pistes. Il est toutefois apparu qu'au vu du degré de dégradation de ses relations avec ses

supérieurs, ainsi que de l'état psychique du requérant, la voie du dialogue ne pouvait pas être engagée.

53. En ce qui concerne l'action de la hiérarchie, rien ne permettrait de conclure que les supérieurs au niveau de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines n'aient apporté une réponse appropriée aux faits qui avaient été portés à leur attention. Quant au chef de service, son comportement fautif a été reconnu et sanctionné.

54. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Secrétaire Général est de l'avis que le requérant ne prouve pas une quelconque inertie fautive de la part de l'Administration dans la gestion de sa situation avant l'introduction de sa plainte auprès de la Commission contre le harcèlement.

55. En ce qui concerne les mesures prises pour assurer la protection du requérant à la suite de l'introduction de sa plainte, le Secrétaire Général relève que des mesures concrètes ont été prises à cette fin.

56. Lors de l'introduction de sa plainte, le requérant était en arrêt de travail pour maladie. A l'issue de cette période, le 1^{er} février 2017, les tâches et les modalités de travail du requérant ont été d'abord aménagées de façon à lui permettre de reprendre son activité dans les conditions les plus satisfaisantes possible, en dehors du service d'affectation. Ensuite, en mars 2017, il a été muté dans un autre service. Le travail du requérant était particulièrement apprécié au sein de ce service, qui avait demandé l'extension de sa mise à disposition pour une année supplémentaire, jusqu'en juillet 2018.

57. Par conséquent, depuis le moment de l'introduction de sa plainte jusqu'à la fin de sa mise à disposition, le requérant n'a pas eu à travailler au sein du service auquel il avait été initialement affecté ni à être en contact avec les personnes qu'il avait mises en cause pour harcèlement.

58. Dès lors, l'Organisation se serait conformée à son devoir de protection à l'égard du requérant.

59. En ce qui concerne les demandes d'indemnisation présentées par le requérant, le Secrétaire Général rappelle la jurisprudence du Tribunal (TACE, recours N° 414/2008 et 459/2009, Zikmund (I) et (II) c/ Secrétaire Général, sentence du 30 octobre 2009, paragraphe 56) ainsi que la jurisprudence internationale selon laquelle l'action de l'Organisation serait fautive uniquement si elle ne prenait pas rapidement des mesures pour assurer la protection de la victime de harcèlement. D'après lui, tel n'a pas été le cas en ce qui concerne le requérant.

60. Puisque, en l'espèce, l'Organisation n'a commis aucune irrégularité, les demandes en indemnisation du requérant devraient être rejetées.

61. Toutefois, si, par extraordinaire, le Tribunal considérait que la responsabilité du Conseil de l'Europe est établie, le Secrétaire Général soutient que les demandes d'indemnisation ne sauraient être accueillies, dans la mesure où le requérant ne justifie en rien le montant considérablement élevé de la réparation qu'il réclame.

62. Plus particulièrement, en ce qui concerne le préjudice moral allégué, il rappelle que l'Organisation s'est conformée à son devoir de protection et de sollicitude au vu des informations dont elle disposait et des demandes d'assistance formulées par le requérant.

63. Le requérant ne peut, dès lors, prétendre avoir subi un préjudice moral imputable à l'Organisation et il n'y a pas lieu d'octroyer la somme demandée, dont le montant n'est, du reste, pas justifié. A titre subsidiaire, compte-tenu de l'impact du harcèlement sur l'état de santé psychique du requérant, la somme de 5 000 euros lui apparaît acceptable.

64. Quant aux deux autres demandes, le Secrétaire Général affirme que rien ne serait imputable au Conseil de l'Europe et qu'il n'y aurait, dès lors, pas lieu d'accorder une réparation distincte à ce titre.

65. En conclusion et au vu de l'ensemble des éléments ci-dessus, le Secrétaire Général demande au Tribunal de débouter le requérant de ses différentes demandes d'indemnisation.

II. Appréciation du Tribunal

66. Avec le requérant, le Tribunal constate que celui-ci était compétent *ratione personae* pour introduire une plainte devant la Commission contre le harcèlement. D'ailleurs, le Secrétaire Général ne le conteste pas.

67. En revanche, le Tribunal a de sérieux doutes quant au respect de la condition de l'épuisement des voies de recours internes exigé par l'article 59, paragraphe 2, du Statut du Personnel.

68. En effet, même si, le 11 juillet 2017, le requérant a adressé au Secrétaire Général un courrier qu'il a qualifié de « réclamation administrative » et si le Secrétaire Général l'a traité comme telle, force est de constater que ce document, de par son contenu, ne constituait pas un recours contre le rejet d'une demande d'octroi de dédommagement introduite auparavant - le courrier du 31 mars 2017 ne pouvant pas en constituer une (paragraphe 15 ci-dessus) - mais il contenait lui-même une demande de dédommagement.

69. Par ailleurs, la décision du 13 avril 2017 de la Secrétaire Générale adjointe ne traitait pas la question du dédommagement et dans sa « réclamation administrative » du 11 juillet 2013 le requérant n'évoquait pas ce point.

70. Par conséquent, le document du 11 juillet 2017 constituait une demande administrative au sens de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, qui, dans le système du Conseil de l'Europe, est une démarche préalable à la réclamation administrative prévue au paragraphe 2 du même article et qui vise à obtenir un acte administratif. Contre le rejet de cette demande administrative, en application du Statut, le requérant aurait dû saisir le Secrétaire Général d'une réclamation administrative au lieu d'introduire un recours devant le Tribunal. Le fait qu'aussi bien la demande administrative que la réclamation administrative aient été toutes les deux adressées au Secrétaire Général ne dispensait pas le requérant d'accomplir les deux démarches.

71. Cependant, le Secrétaire Général a traité la demande administrative comme une réclamation administrative, même si le Statut du Personnel ne lui reconnaît pas cette faculté et il a lui-même indiqué au requérant, conformément à la bonne pratique mise en place depuis des décennies, qu'il pouvait saisir le Tribunal dans un délai de soixante jours.

72. Puisqu'il y a déjà eu par le passé confusion entre demande administrative et réclamation administrative au détriment du principe de l'épuisement des voies de recours internes, le Tribunal a jugé nécessaire de faire cette mise au point afin que ce genre d'interprétation erronée du texte de l'article 59 du Statut du Personnel ne se reproduise pas à l'avenir.

73. Le Tribunal décide en conséquence de ne pas déclarer le recours irrecevable pour non épuisement des voies de recours internes pour deux motifs. D'abord, parce que le Secrétaire Général n'a pas relevé le non-respect de cette condition de la procédure et a traité comme une réclamation administrative ce qui était en réalité une demande administrative qui visait à l'octroi d'une somme jamais demandée auparavant par le requérant et refusée par l'Organisation. Ensuite, parce que le recours doit de toute manière être déclaré mal-fondé.

74. En effet, abstraction faite de la sentence que le Tribunal a rendue ce jour dans les recours N^{os} 582/2017 et 583/2017 (paragraphe 7 ci-dessus) par laquelle il a annulé la décision de la Secrétaire Générale adjointe donnant exécution à l'avis de la Commission contre le harcèlement et fait un certain nombre de considérations quant à la procédure devant cette Commission, le Tribunal note qu'il n'a pas besoin de se prononcer sur la gravité des faits de harcèlement ni sur la responsabilité de l'Organisation.

75. En effet, devant le Tribunal, le Secrétaire Général ne conteste pas la gravité des faits ni la responsabilité de l'Organisation, qui doivent donc être considérées comme établies. Dès lors, le seul point que le Tribunal se doit de trancher porte sur la question de savoir si cette responsabilité peut être génératrice d'une indemnisation.

76. Le Tribunal constate que l'Organisation a tout mis en œuvre pour protéger le requérant du harcèlement dont il s'estimait victime.

77. En ce qui concerne la phase antérieure à la saisine de la Commission contre le harcèlement, les différents interlocuteurs de l'Organisation saisis par le requérant ont réagi en fonction de l'importance des allégations de celui-ci et des moyens administratifs à leur disposition, sauf peut-être la hiérarchie du requérant, qui aurait dû faire preuve de plus de fermeté dès le début.

78. Ces interlocuteurs ont également réagi rapidement, sauf peut-être la Direction des Ressources Humaines à une occasion (paragraphe 49 ci-dessus). Cependant, au vu des circonstances et surtout des actions multiples du requérant, rien ne permet de conclure au bien-fondé du recours.

79. Au sujet de la phase postérieure à l'avis de la Commission contre le harcèlement, ici non plus aucune critique ne saurait être adressée à l'Organisation qui a réagi rapidement et a eu à l'esprit la nécessité de protéger le requérant au plus vite.

80. A ces considérations, il convient d'ajouter qu'en raison de l'arrêt de travail pris quelques jours avant l'introduction de la plainte pour harcèlement, le requérant est resté éloigné de son lieu de travail pendant quatre mois et demi. Certes, le Tribunal ne sous-estime pas la détresse que le requérant a certainement éprouvée pendant cette période, mais il n'en demeure pas moins qu'il était éloigné du service qu'il considérait comme source de harcèlement et qu'il n'était donc plus exposé à celui-ci. Enfin et surtout, après son retour au travail, le requérant a vu son activité aménagée de sorte qu'il ne soit pas en condition de subir du harcèlement ou les contrecoups de sa plainte.

81. Etant arrivé à cette conclusion, le Tribunal se doit de constater que les différents arguments soumis par le requérant ne sauraient le convaincre qu'il y aurait eu en l'espèce comportement fautif de la part de l'Organisation.

III. SUR LES DEMANDES DE DEDOMMAGEMENT ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE LA PROCEDURE

82. Le Tribunal rappelle que, aux termes de l'article 60, paragraphe 2, deuxième phrase, du Statut du Personnel, « Dans les litiges de caractère pécuniaire, il a une compétence de pleine juridiction. »

83. Le requérant a présenté des demandes de dédommagement pour trois chefs : 24 000 euros pour l'indemnisation du dommage moral subi pendant une année ; 24 000 euros au titre de la violation de « l'obligation de sécurité et de résultat par l'employeur » et la violation de son obligation de prévention et de sollicitude ; 24 000 euros au titre de la réparation du préjudice matériel découlant de la perte de chance de bénéficier, lors du renouvellement de son contrat pendant un an supplémentaire, des indemnités correspondantes.

84. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de rejeter ces demandes. Au sujet du dommage moral, il propose, à titre subsidiaire, une somme qui ne saurait excéder les 5 000 euros.

85. En ce qui concerne le dommage moral, le Tribunal estime que la somme de 5 000 euros proposée par le Secrétaire Général à titre subsidiaire constitue une indemnisation suffisante pour les motifs indiqués aux paragraphes 77, 78 et 80 ci-dessus.

86. Au sujet de la violation de l'obligation de sécurité et de résultat pesant sur l'Organisation et de la violation de son obligation de prévention et de sollicitude, il apparaît que l'Organisation n'a commis aucune faute qui donnerait lieu à une indemnisation à ce titre, et cela malgré les considérations que le Tribunal a faites aux paragraphes 77, 78 et 80 ci-dessus.

87. Quant à la réparation du préjudice matériel, le Tribunal rappelle que le requérant n'a pas accepté la proposition de prolongation de la mise à disposition dans le nouveau service dans lequel il avait été affecté. Dès lors, il ne peut pas se plaindre d'avoir subi un préjudice matériel.

88. Par ailleurs, le requérant demande le remboursement des frais d'avocat qu'il a engagés avant et après la saisine du Tribunal Administratif, notamment lors de l'introduction de sa réclamation administrative. Il chiffre le montant à 4 080 euros.

89. Sur ce point, le Secrétaire Général constate que le stade de la réclamation administrative n'est pas de nature juridictionnelle. Dès lors, il ne peut pas être fait droit à la demande de remboursement des frais encourus par le requérant concernant sa réclamation administrative.

90. Conformément à l'article 11 du Statut du Tribunal Administratif (Annexe XI au Statut du personnel), les frais dont le remboursement peut être demandé par le Tribunal sont uniquement les frais de recours – justifiés – exposés par le requérant au cours de la procédure devant le Tribunal et ce, uniquement lorsque le bien-fondé du recours est admis.

91. Au vu des conclusions auxquelles il est parvenu au sujet du préjudice moral, le Tribunal accorde la somme demandée, à savoir 4080 euros.

IV. CONCLUSION

92. Les griefs du requérant visant le fond du recours sont partiellement fondés. La somme de 5 000 euros pour dédommagement moral est accordée. Le remboursement des frais et dépens est également accordé.

Par ces motifs, le Tribunal Administratif :

Déclare le recours partiellement fondé ;

Dit que le Secrétaire Général doit payer au requérant la somme de 5 000 euros pour préjudice moral et la somme de 4 080 euros au titre des frais et dépens.

Adoptée par le Tribunal à Strasbourg, le 14 mai 2018, et rendue par écrit selon l'article 35, paragraphe 1, du Règlement intérieur du Tribunal le 17 mai 2018, le texte français faisant foi.

Le Greffier du
Tribunal Administratif

Le Président Suppléant du
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

G. MALINVERNI