

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. H. F. le 9 août 2005, la réponse de l'AIEA du 24 octobre, la réplique du requérant du 25 novembre 2005 et la duplique de l'Agence du 1^{er} février 2006;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant est un ressortissant des Etats Unis né en 1944. En 1997, il a été nommé au poste de chef de la Section de traduction arabe de l'AIEA au grade P.5. A l'époque des faits, il était temporairement affecté au poste d'analyste arabe principal au Bureau de vérification nucléaire en Iraq.

Dans un mémorandum du 2 août 2004, M^{me} M., directrice par intérim de la Division du personnel, a fait rapport au Directeur général adjoint par intérim chargé du Département de la gestion sur une faute que le requérant aurait commise à l'égard de certains membres du personnel et sur son implication présumée dans deux accidents de la circulation avec délit de fuite en 2000 et 2002; elle a recommandé que l'affaire soit soumise au Comité paritaire de discipline pour qu'il étudie la mesure disciplinaire qu'il conviendrait d'appliquer au requérant. Le Directeur général adjoint par intérim chargé du Département de la gestion a décidé de suivre la recommandation de M^{me} M. A l'époque où le requérant a saisi le Tribunal, la procédure devant le Comité était toujours en cours.

Le requérant a adressé un mémorandum à la directrice de la Division du personnel le 12 avril 2005 pour se plaindre de ce que l'observation de M^{me} M., dans son mémorandum du 2 août 2004, selon laquelle «il us[ait] constamment, dans sa correspondance avec ses collègues, d'un ton supérieur et discourtois» était «offensante» et constituait un harcèlement. La Division du personnel a accusé réception de son mémorandum le 13 avril 2005. Affirmant que l'Agence «n'a[vait] pas répondu à sa réclamation» du 12 avril 2005, il a saisi le Tribunal le 9 août 2005, contestant la «décision implicite» de la directrice de la Division du personnel de rejeter sa plainte pour harcèlement.

B. Le requérant soutient qu'il faisait l'objet de harcèlement depuis le 25 mars 2003, date à laquelle la fonctionnaire qui, à l'époque, était directrice par intérim de la Division du personnel lui avait demandé d'apporter des éclaircissements sur des observations qu'il avait formulées deux mois auparavant au sujet d'une note verbale adressée par le ministère fédéral autrichien des Affaires étrangères concernant son implication présumée dans un «incident de la circulation» le 18 septembre 2002. Il fait observer que cette demande lui a été faite un jour après qu'il eut informé le Bureau des services de contrôle interne que la Division du personnel avait commis des «irrégularités en matière de recrutement». Selon lui, bien qu'il ait fourni à cette division les «précisions demandées», la directrice de la division a ordonné au Bureau des services de contrôle interne de poursuivre l'enquête, simplement parce qu'il avait «présenté des arguments similaires» au sujet d'un autre «incident de la circulation» survenu plus de deux ans auparavant. Le requérant souligne que, dans les deux cas, sa compagnie d'assurances avait rejeté la demande d'indemnisation de la partie adverse au motif qu'il n'y avait aucune preuve que son automobile ait été impliquée dans l'incident.

S'agissant de l'observation contestée qui figure dans le mémorandum du 2 août 2004, le requérant fait valoir que, d'après la note au personnel SEC/NOT/1922, une remarque offensante est constitutive de harcèlement même si elle n'a été formulée qu'une seule fois. Ayant jugé l'observation de M^{me} M. offensante, il l'a accusée formellement de harcèlement dans son mémorandum du 12 avril 2005. Il fait observer qu'en n'y répondant pas l'Agence «légitime» en fait l'utilisation de «termes offensants» à son égard; ce faisant, la défenderesse a manqué à son obligation de le

traiter avec dignité et d'éviter de lui infliger un tort inutile et excessif. Pour ces motifs, il réclame des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. L'AIEA a limité sa réponse à la question de la recevabilité. Après avoir rappelé les dispositions pertinentes de l'article VII, paragraphes 1 et 3, du Statut du Tribunal, l'Agence soutient que la requête est irrecevable puisque le requérant n'a ni contesté une décision définitive ni épuisé les voies de recours interne. En effet, il n'a pas saisi la Commission paritaire de recours; il n'a pas non plus demandé que le Directeur général le dispense de saisir cette commission avant de déposer une requête devant le Tribunal de céans, comme l'exige la disposition 12.02.1 du Règlement du personnel.

L'Agence fait observer que la directrice de la Division du personnel a bel et bien répondu au mémorandum du requérant du 12 avril 2005 par un mémorandum daté du lendemain auquel l'intéressé n'a pas donné suite. Il ne s'est pas davantage enquis de l'état d'avancement de l'examen de sa plainte pour harcèlement.

La défenderesse considère que le requérant a conclu «trop hâtivement» qu'aucune réponse ne serait donnée à son mémorandum du 12 avril 2005 quant au fond. Citant le point B de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, l'AIEA fait observer que, s'il est établi, le harcèlement constitue une faute. Ainsi, lorsque le directeur de la Division du personnel reçoit un rapport écrit alléguant un harcèlement, il est tenu de suivre la procédure prévue dans les Statut et Règlement du personnel. Le requérant ayant déposé une plainte similaire pour harcèlement à l'encontre d'un autre membre du personnel en 2004, il ne fait aucun doute pour l'Agence qu'il connaissait cette procédure et savait qu'aucune décision définitive n'avait été prise au sujet de sa plainte pour harcèlement.

La défenderesse affirme que le directeur de la Division du personnel a pour pratique d'informer l'intéressé de l'issue donnée à sa réclamation lorsque la procédure disciplinaire arrive à son terme ou que l'affaire mettant en cause le fonctionnaire est close. Ainsi, par lettre du 9 août 2005, la directrice de la Division du personnel a informé le requérant que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Le requérant a accusé réception de cette lettre le 24 août 2005 à son retour de congé de maladie.

Citant la jurisprudence, l'Agence fait observer que, lorsque aucune décision définitive n'a été prise, il ne peut être renoncé qu'exceptionnellement à l'exigence de l'épuisement des voies de recours interne, et ce, lorsqu'il est clairement établi que l'organisation ne serait pas à même de statuer dans un délai raisonnable. Elle soutient qu'«un délai raisonnable» ne s'est pas écoulé en l'espèce et que la requête est donc irrecevable.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient que sa requête est recevable. Selon lui, puisqu'au moment où il a saisi le Tribunal il n'avait pas reçu notification, par écrit ou d'une quelconque autre manière, d'une décision administrative prise au sujet de l'accusation de harcèlement qu'il a formulée dans le mémorandum du 12 avril 2005, il n'aurait pas pu demander au Directeur général de réexaminer une décision dont il n'avait pas connaissance. En conséquence, il soutient qu'il était dans l'impossibilité de saisir la Commission paritaire de recours.

Il conteste que le mémorandum du 13 avril 2005 de la directrice de la Division du personnel ait constitué une réponse à sa «réclamation» du 12 avril 2005. D'après lui, il s'agissait d'un simple accusé de réception que l'on ne peut guère considérer comme une décision administrative explicite au sens de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel.

A son avis, il avait toutes les raisons de douter qu'une décision concernant l'affaire en cause puisse être prise dans un délai raisonnable. En effet, dans l'autre affaire mentionnée par l'Agence, il avait reçu une réponse de l'administration cinquante sept jours après avoir déposé une plainte pour harcèlement. En l'espèce, il a attendu plus du double de cette période, à savoir cent dix neuf jours, avant de saisir le Tribunal.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient que, selon elle, la requête est irrecevable.

CONSIDÈRE :

1. Le 12 avril 2005, le requérant, fonctionnaire de l'AIEA, a formellement accusé de harcèlement la directrice par intérim de la Division du personnel parce qu'elle avait qualifié son attitude vis à vis de ses collègues de «discourtoise», mot qu'il considérait comme offensant. Invoquant l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal, il saisit maintenant directement ce dernier contre le rejet «implicite» de sa réclamation.

2. Le requérant soutient, à tort, qu'il n'a pas reçu de réponse à cette réclamation; en fait, il ressort clairement du dossier qu'il a bien reçu un accusé de réception officiel le lendemain. De toute façon, même s'il n'avait pas reçu de réponse, sa requête devant le Tribunal, déposée le 9 août 2005, serait manifestement irrecevable.

3. En premier lieu, son mémorandum du 12 avril 2005 ne constituait pas une «réclamation» formée contre l'Agence au sens de l'article VII, paragraphe 3, mais une accusation portée contre un collègue qui appelait de la part de l'organisation une enquête et une réponse appropriée. Qui plus est, accuser quelqu'un de harcèlement revient à lui imputer une faute professionnelle au sens des dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel de l'Agence. Comme il s'agit d'une question sérieuse, 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. Il est très difficile de mener à bien de telles démarches dans un délai de soixante jours et, si la question est renvoyée au Comité paritaire de discipline, cela peut prendre beaucoup plus de temps encore. Le requérant n'allègue pas que l'Agence a enfreint ses propres règles internes dans la conduite de son enquête sur l'accusation portée. Le simple fait que le temps se soit écoulé ne permet pas de présumer que l'accusation ait été rejetée. Le requérant connaissait parfaitement la procédure en vigueur pour avoir, peu de temps auparavant, porté contre un autre collègue une accusation presque identique qui avait abouti à une décision du Directeur général confirmant une recommandation de la Commission paritaire de recours (voir le jugement 2553 également rendu ce jour). En l'espèce, l'accusation portée par le requérant a fait l'objet d'une enquête administrative et a été rejetée par une décision du 9 août 2005, c'est à dire dans le délai fixé par les dispositions en vigueur. Cette décision n'est pas contestée dans la requête.

4. Comme il ressort clairement de la jurisprudence du Tribunal, l'article VII, paragraphe 3, du Statut constitue une dérogation à la règle générale figurant au paragraphe 1 de ce même article qui prévoit qu'une requête ne peut être formée que contre une décision définitive et que le requérant doit d'abord avoir épuisé tous les moyens de recours interne (voir le jugement 1455). La seule décision définitive figurant dans le cas présent est celle rendue le 9 août 2005. Avant cette date, il n'y a pas eu, et il ne pouvait y avoir, de décision «implicite» que le requérant puisse attaquer et les moyens de recours interne n'ont pas été épuisés. A partir du 9 août 2005, il existait une décision expresse mais le requérant ne l'a pas attaquée.

5. La requête est irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

