

*Traduction du Greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

A.-O.

c.

AIEA

122^e session

Jugement n° 3649

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. M. A.-O. le 30 décembre 2013 et régularisée le 11 mars 2014, la réponse de l'AIEA du 26 juin, la réplique du requérant du 21 juillet, la duplique de l'AIEA du 29 octobre 2014, les écritures supplémentaires déposées par le requérant le 4 mars 2015, les observations de l'AIEA à leur sujet du 11 juin, les écritures supplémentaires du requérant du 24 juin et les observations finales de l'AIEA du 25 novembre 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant attaque la décision du Directeur général de l'AIEA de le licencier sans préavis pour faute grave.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en tant que technicien de support en informatique en juillet 2001. À l'époque des faits, il était titulaire d'un contrat à durée déterminée. En mai 2013, il transféra un courriel contenant douze pièces jointes à caractère pornographique au directeur des ressources humaines, au directeur du Bureau des services de contrôle interne (OIOS) ainsi qu'à un autre directeur et un chef d'équipe, affirmant que ce message lui avait été envoyé par l'une de ses collègues, et leur demandant de prendre des mesures adéquates. Une

enquête fut ouverte par l'OIOS, dont firent l'objet le requérant et la collègue en question, avec laquelle il avait entretenu une relation pendant plusieurs années. Selon le rapport d'enquête préliminaire, certains éléments, qui ressortaient notamment d'une analyse scientifique de son ordinateur, indiquaient à première vue que le requérant avait commis une faute grave. Il existait en particulier des éléments indiquant que le requérant s'était envoyé à lui-même le courriel offensant en se connectant secrètement au compte de sa collègue, qu'il avait falsifié un certificat médical afin de justifier un congé de maladie et qu'il s'était livré à des activités commerciales extérieures sans en informer l'AIEA. Le 1^{er} août 2013, le requérant fut suspendu de ses fonctions avec traitement sur la base de ces premiers éléments de preuve. Il fit appel de la décision de suspension, mais celle-ci fut confirmée par le Directeur général.

Au vu des conclusions du rapport d'enquête final de l'OIOS, auxquelles il lui avait été donné la possibilité de répondre, le requérant fut accusé de faute grave le 25 septembre 2013 et fut invité à formuler ses observations pour le 11 octobre au plus tard. Le requérant adressa ses observations le 8 octobre, proposant notamment de produire les journaux générés par sa messagerie électronique. Une réunion avec le directeur de la Division des ressources humaines fut organisée à cette fin le 16 octobre. Toutefois, le requérant fut informé par une lettre datée du 1^{er} novembre 2013 de la décision du Directeur général de le licencier sans préavis pour faute grave, conformément à l'article 11.01 du Statut du personnel.

Le 12 décembre, le requérant écrivit au Directeur général afin de l'informer de son souhait de contester cette décision. Par une lettre datée du 19 décembre 2013, le requérant fut informé qu'ayant été licencié en vertu de l'article 11.01 du Statut du personnel sans intervention du Comité paritaire de discipline, il pouvait demander soit au Conseil de réexaminer la décision soit au Directeur général de l'autoriser à saisir directement le Tribunal. Ayant obtenu l'autorisation du Directeur général, le requérant déposa sa requête le 30 décembre 2013, attaquant la décision de le licencier sans préavis.

Le requérant réclame une réparation pour perte d'emploi ainsi que des dommages-intérêts non quantifiés, et demande au Tribunal de «laver son nom».

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité ainsi que l'ensemble des conclusions du requérant.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'AIEA en 2001 en tant que technicien de support en informatique. En octobre 2012, suite à une série de contrats à durée déterminée ponctuée de périodes d'interruption et de prolongation, le requérant obtint un contrat d'assistance temporaire d'un an au sein du Département des garanties, au grade G-5.

2. Dans la présente procédure, il conteste la décision prise par le Directeur général le 1^{er} novembre 2013 de le licencier sans préavis pour faute grave. Les faits à l'origine de l'enquête, puis de la décision attaquée, ont eu lieu le 16 mai 2013. À cette date, le requérant avait envoyé un courriel contenant douze pièces jointes présentées comme étant à caractère pornographique à trois directeurs de l'AIEA. Dans le message, le requérant affirmait que ces pièces avaient été envoyées sur son compte de messagerie professionnel par M^{me} M., technicienne des systèmes informatiques à l'AIEA. Le requérant précisait que M^{me} M. avait envoyé ces messages depuis son compte Hotmail et son compte de messagerie professionnel, et demandait que des mesures adéquates soient prises.

3. Il convient de préciser à ce stade qu'au cours de l'enquête menée suite à ces allégations il a été découvert que le requérant et M^{me} M. avaient entretenu une relation d'ordre privé pendant huit ans et que cette relation avait pris fin à peu près au moment où le requérant avait envoyé le courriel aux directeurs de l'AIEA.

4. Par la suite, le 30 mai 2013, le Bureau des services de contrôle interne (OIOS) informa le requérant et M^{me} M. qu'ils faisaient l'objet

d'une enquête préliminaire pour faute. Le même jour, l'OIOS saisit temporairement leurs ordinateurs et appareils connectés respectifs, et fit une copie des données qu'ils contenaient.

5. Le 29 juillet 2013, un rapport d'enquête préliminaire fut envoyé au directeur de la Division des ressources humaines. Selon ce rapport, les éléments tirés de divers documents et entretiens, ainsi que de l'analyse scientifique initiale des données provenant des deux ordinateurs et des appareils connectés, indiquaient à première vue que le requérant avait :

- utilisé le compte Hotmail privé d'un autre membre du personnel sans son autorisation afin d'envoyer du contenu à caractère pornographique vers sa propre adresse de messagerie professionnelle;
- porté de fausses accusations, dans le cadre d'une plainte formelle pour faute, contre un autre membre du personnel selon lesquelles cette personne aurait envoyé des contenus à caractère pornographique sur son compte de messagerie professionnel;
- connecté, sans autorisation et en violation des politiques de l'Agence, des appareils électroniques personnels à son ordinateur professionnel, mettant en péril la sécurité des informations;
- exercé des activités extérieures sans avoir demandé ni obtenu l'autorisation nécessaire.

Selon le rapport, ces actions étaient révélatrices de fautes graves de la part du requérant et appelaient une enquête plus approfondie.

6. Le 1^{er} août, le requérant fut informé des conclusions de l'enquête préliminaire et de sa suspension avec traitement, dans l'attente des conclusions de l'enquête pour faute et des procédures disciplinaires éventuelles qui pourraient s'ensuivre. Le recours du requérant contre la décision de le suspendre avec traitement fut rejeté par le Directeur général.

7. Le 12 septembre 2013, l'OIOS adressa au requérant, pour observations, un exemplaire du projet de rapport d'enquête final, qui comprenait sept annexes. Le requérant fit parvenir ses observations à l'OIOS le 20 septembre. Le 23 septembre, l'OIOS transmit le rapport d'enquête final au directeur des ressources humaines. Le rapport indiquait

que, sur la base de l'ensemble des éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête, l'OIOS et les experts scientifiques avaient conclu que les diverses allégations de faute formulées à l'encontre du requérant étaient fondées et constituaient de graves violations du Statut et du Règlement du personnel. Précisément, le requérant avait :

- accédé au compte Hotmail de M^{me} M. pour s'envoyer les courriels cités dans sa plainte du 16 mai 2013, puis avait déclaré à la direction de l'Agence, dans le but de nuire à M^{me} M., que ces courriels avaient été envoyés par celle-ci. L'OIOS avait également retrouvé des courriels menaçants, envoyés depuis le compte de messagerie professionnel du requérant à M^{me} M.;
- quitté son lieu d'affectation à deux reprises sans autorisation préalable, alors qu'il était en congé de maladie certifié et approuvé;
- exercé une activité extérieure alors qu'il était sous contrat avec l'Agence;
- rédigé lui-même son certificat médical, le présentant comme émanant de son médecin, contrefait la signature de son médecin, puis téléchargé ce certificat dans le système de gestion du temps de présence et des absences pour justifier son congé de maladie en mars 2013.

8. Le 25 septembre, le directeur des ressources humaines remit au requérant une copie du rapport d'enquête final de l'OIOS, en l'invitant à y répondre avant le 11 octobre 2013. Le 8 octobre, le requérant soumit ses observations sur le rapport d'enquête final, proposant notamment de présenter des journaux de son compte Hotmail, qui, selon lui, étaient pertinents pour certains aspects du rapport. Le directeur des ressources humaines, qui eut un entretien avec le requérant le 16 octobre, conclut toutefois que les informations communiquées étaient sans incidence sur les conclusions du rapport.

9. Dans sa lettre du 1^{er} novembre 2013, le Directeur général informa le requérant de sa décision de le licencier sans préavis pour faute grave, conformément à l'article 11.01 du Statut du personnel. Dans la lettre, le Directeur général citait onze violations de diverses dispositions

du Statut et du Règlement du personnel, résultant des agissements suivants du requérant :

- allégations de faute mensongères à l'encontre de M^{me} M.;
- envoi d'un courriel menaçant à M^{me} M.;
- deux absences non autorisées du lieu d'affectation, alors que le requérant était en congé de maladie certifié;
- production d'un certificat médical falsifié pour justifier un congé de maladie en mars 2013;
- exercice d'activités extérieures sans autorisation préalable;
- connexion d'appareils personnels non autorisés à son ordinateur professionnel.

10. Le Directeur général répondit favorablement à la demande du requérant de saisir directement le Tribunal pour contester la décision du 1^{er} novembre.

11. Le requérant affirme que l'enquête de l'OIOS a été menée de manière partielle et discriminatoire. Pour étayer ses dires, il affirme avoir été victime d'une «discrimination institutionnelle» et d'une «campagne de haine» menée par certaines personnes, y compris les experts scientifiques et l'enquêteur principal de l'OIOS, qui cherchaient à défendre les intérêts de M^{me} M. Comme preuve de cette partialité institutionnelle, le requérant affirme que le directeur du Bureau des systèmes d'information et de communication au sein du Département des garanties a autorisé la désactivation de son compte de messagerie après signalement, par le requérant, des agissements allégués de M^{me} M. le 16 mai 2013, lui a interdit l'accès à tous les étages du département et à toutes les installations situées à son étage, n'a pas répondu à ses courriels et lui a demandé d'adresser ses réclamations éventuelles au directeur adjoint du Département des garanties, ce qui, selon le requérant, constituait une «aggravation significative» de la situation.

12. Le requérant remarque également qu'il a été suspendu dans l'attente des conclusions de l'enquête pour faute, contrairement à M^{me} M. Il ajoute qu'au moment de sa suspension, le 1^{er} août, il a été escorté hors

de son bureau de manière humiliante par deux responsables des ressources humaines et un agent de la sécurité, et contraint de rendre son badge d'accès. En outre, alors que la décision de prolonger son contrat d'une année supplémentaire avait déjà été prise, l'AIEA s'y est opposée, malgré le fait qu'à ce moment-là il n'avait été reconnu coupable d'aucune faute.

13. Les allégations du requérant selon lesquelles l'enquête pour faute était partielle et discriminatoire, et qu'elle s'inscrivait dans une campagne plus large de dénigrement à son encontre, ne sont pas étayées et s'avèrent infondées. Un examen du dossier révèle en effet que l'enquête a été menée de manière consciencieuse, dans le strict respect des dispositions de l'appendice G de la partie II de la section 1 du Manuel administratif, intitulée «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute». Les allégations de partialité et de favoritisme formulées à l'encontre des experts scientifiques et de l'enquêteur principal de l'OIOS sont dénuées de fondement. Par ailleurs, la décision de ne pas suspendre M^{me} M. ne reflète aucunement un parti pris en sa faveur. En effet, au vu des éléments recueillis par l'OIOS dans le cadre de son enquête sur les accusations formulées contre celle-ci, une telle décision n'était pas justifiée. Quant au fait que le requérant a été escorté hors de son bureau par trois membres du personnel, il est évident qu'une telle expérience est, par sa nature même, humiliante. Toutefois, rien ne prouve que le comportement de ces personnes à cette occasion ait été de nature à renforcer l'humiliation subie par le requérant. La désactivation du compte de messagerie du requérant et l'interdiction d'accès à certains étages et installations relèvent simplement de bonnes pratiques de gestion de l'Agence au vu des circonstances, tout comme la suspension de la décision de prolonger le contrat du requérant jusqu'à la fin de l'enquête.

14. Le requérant affirme également que les éléments de preuve recueillis par l'OIOS ne permettent pas d'étayer certaines des allégations de faute. Il cite notamment les conclusions selon lesquelles il aurait «envoyé de faux courriels», quitté son lieu d'affectation alors qu'il était en congé de maladie certifié, présenté un certificat médical falsifié, exercé des activités extérieures et connecté des appareils aux ordinateurs de l'AIEA sans autorisation. À ce stade, il est utile de rappeler qu'en

vertu d'une jurisprudence bien établie c'est à l'organisation qu'incombe la charge de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, avant d'imposer une mesure disciplinaire, que le requérant s'est rendu coupable des actes qui lui sont reprochés. Il est également établi que le «Tribunal ne cherchera pas à déterminer si les parties se sont acquittées de la charge de la preuve; au lieu de cela, il étudiera les pièces du dossier pour déterminer si l'organe [compétent] aurait pu, au-delà de tout doute raisonnable, conclure à la culpabilité de l'intéressé» (voir le jugement 2699, au considérant 9). Après examen des éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête et des réponses du requérant, il apparaît, pour chaque chef d'accusation, que la culpabilité du requérant au-delà de tout doute raisonnable est pleinement étayée par les éléments de preuve disponibles et qu'elle a été correctement établie.

15. Si le requérant ne s'attarde pas sur la question du caractère proportionné de la sanction imposée, il observe toutefois que son licenciement sans préavis a été décidé sans tenir compte des douze années passées au sein de l'Agence, au cours desquelles il affirme n'avoir «jamais fait l'objet de la moindre plainte» et avoir «toujours reçu des évaluations très positives». Comme indiqué par l'AIEA, pris séparément, certains agissements du requérant reflètent un grave manque d'intégrité et un comportement contraire à l'éthique. Considérés dans leur ensemble, ils constituent une série de fautes graves, encore aggravées par son manque de franchise au cours de l'enquête. Dans ces circonstances, la sanction imposée au requérant n'était pas disproportionnée.

16. Le requérant affirme également que l'AIEA lui a interdit l'accès à ses courriels et à son ordinateur au cours de l'enquête et suite à son licenciement sans préavis. Il soutient en outre qu'il n'a pas été autorisé à consulter les enregistrements audio/vidéo de son entretien du 23 juillet 2013 et de sa rencontre du 16 octobre 2013 avec le directeur des ressources humaines. Le requérant affirme qu'il a ainsi été empêché d'accéder aux informations qui lui étaient nécessaires pour réfuter les accusations formulées à son encontre au cours de l'enquête pour faute et pour préparer sa requête devant le Tribunal, en violation de son droit à une procédure régulière. Or le grief selon lequel il aurait été privé d'accès à ces

informations a été soulevé par le requérant pour la première fois dans les observations sur le rapport d'enquête final qu'il a présentées le 8 octobre, alors qu'il n'avait formulé aucune demande en ce sens au cours de l'enquête. En outre, contrairement à ce qu'il prétend, le requérant a eu accès à l'ensemble des éléments de preuve sur lesquels le Directeur général s'est appuyé pour décider de le licencier sans préavis.

17. Le requérant invoque également une violation des garanties d'une procédure régulière au motif que l'AIEA ne lui a pas accordé un délai suffisant pour répondre aux allégations formulées à son encontre. Le requérant cite notamment le courriel de l'OIOS du 2 septembre 2013 lui demandant de répondre le 4 septembre 2013 au plus tard à huit questions portant sur l'enquête pour faute, ainsi que le courriel de l'OIOS du 12 septembre 2013 lui demandant d'envoyer ses observations en réponse au projet de rapport d'enquête final le 16 septembre 2013 au plus tard.

18. L'AIEA a demandé au requérant de répondre aux allégations de faute formulées à son encontre à quatre occasions. En ce qui concerne la demande du 2 septembre, le requérant a répondu dans le délai imparti. Concernant la demande du 12 septembre, il a obtenu une prolongation de délai jusqu'au 20 septembre et a fourni ses observations dans ce nouveau délai. Une troisième demande lui a été envoyée le 10 septembre concernant les allégations de falsification de son certificat médical. Le requérant a respecté le délai de réponse fixé au 11 septembre 2013. La dernière demande remonte au 25 septembre. À cette date, l'AIEA a demandé au requérant d'adresser ses observations sur le rapport d'enquête final le 11 octobre 2013 au plus tard. Le requérant a présenté ses observations le 8 octobre 2013.

19. Il est vrai que les délais accordés au requérant pour répondre aux demandes des 2 et 10 septembre étaient très courts. Toutefois, le requérant n'a pas apporté la preuve que ce court délai l'avait empêché de répondre de manière appropriée aux demandes qui lui étaient faites. Il convient également de rappeler que le requérant a obtenu une prolongation de délai lorsqu'il en a fait la demande et qu'il a pu respecter tous les délais fixés.

20. Au vu des observations qui précèdent, le Tribunal conclut que les diverses allégations de violation des garanties d'une procédure régulière formulées par le requérant sont toutes dénuées de fondement.

21. Enfin, dans sa réplique, le requérant affirme que la décision de l'AIEA de lui interdire l'accès au Centre international de Vienne suite à son licenciement sans préavis a été prise dans le but de détruire davantage sa carrière et ses perspectives d'emploi au sein des organisations internationales. Ce moyen, qui dépasse manifestement le cadre de la présente requête, est irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 mai 2016, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Andrew Butler, Greffier adjoint.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2016.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

ANDREW BUTLER