

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

R. (n° 4)

c.

AIEA

131^e session

Jugement n° 4345

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 26 février 2018 et régularisée le 9 juin, la réponse de l'AIEA du 24 septembre 2018, la réplique du requérant du 6 février 2019 et la duplique de l'AIEA du 20 mai 2019;

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 suivants:

Le requérant conteste la décision de prolonger sa réaffectation temporaire.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en avril 2013. En juin 2015, il se vit accorder un engagement de durée déterminée de trois ans en tant qu'architecte de l'information, au grade P-3, au sein du Groupe de développement des systèmes et d'appui technique (SDSG selon son sigle anglais) de la Section de l'information nucléaire au Département de l'énergie nucléaire. En raison de tensions au sein de l'équipe, il fut réaffecté en décembre 2015 au Bureau du Directeur général adjoint au sein du Département de l'énergie nucléaire (ci-après le «Bureau du Directeur général adjoint») pour intégrer le Groupe d'appui aux systèmes nucléaires nouvellement créé.

Le 30 mars 2017, la directrice par intérim de la Division des ressources humaines écrivit au requérant et releva que sa réaffectation au Groupe d'appui aux systèmes nucléaires avait pris fin le 28 février 2017 et qu'il était en congé de maladie depuis le 1^{er} mars. Elle l'encouragea à envisager des modalités de travail adaptées en prévision de son retour de congé de maladie, en particulier au vu des plaintes pour harcèlement qu'il avait déposées à l'encontre de fonctionnaires qui travaillaient tant dans le secteur auquel il avait été réaffecté que dans le secteur de son poste initial. Elle ajouta que la Division des ressources humaines poursuivrait ses efforts visant à trouver un poste susceptible de lui convenir. Le 27 avril, le requérant, qui avait compris qu'il avait été réaffecté à son poste initial d'architecte de l'information au sein de la Section de l'information nucléaire, demanda au Directeur général de réexaminer cette décision au motif qu'elle ne prenait en considération ni ses intérêts ni sa dignité; il souligna qu'il avait déposé des plaintes formelles pour harcèlement à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques et qu'il craignait des représailles puisqu'il resterait placé sous leur autorité. Il ajouta qu'il n'avait pas été officiellement informé des raisons pour lesquelles il était réaffecté et que le processus de décision concernant cette réaffectation n'avait pas été transparent.

Le 25 mai, le Directeur général répondit que, le requérant étant en congé de maladie, la Division des ressources humaines n'avait pas eu la possibilité d'aborder avec lui les conséquences de la fin de sa réaffectation temporaire et qu'aucune décision n'avait été prise à cet égard. Il ajouta qu'il était prêt à prolonger la réaffectation temporaire du requérant au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire et que les détails administratifs lui seraient communiqués à son retour de congé de maladie. Le requérant serait placé sous la supervision directe de M. H., qui n'était visé par aucune des allégations de harcèlement. Le Directeur général ajouta que, comme cela avait été indiqué au requérant en février 2017, aucune décision administrative n'avait été prise à ce stade concernant la qualité de ses services et qu'à son retour de congé de maladie il continuerait de travailler conformément au plan de mise à niveau qui lui avait été communiqué en décembre 2016.

Le 23 juin 2017, le requérant adressa une lettre au Directeur général dans laquelle il affirma que, contrairement à ce que ce dernier avait déclaré, certains documents internes indiquaient qu'il avait été réaffecté à son poste initial d'architecte de l'information avec effet au 1^{er} mars. Le Directeur général n'ayant pas réexaminé cette décision ni réparé le préjudice causé, le requérant l'informa qu'il allait saisir la Commission paritaire de recours pour contester cette décision. Il demanda au Directeur général de réexaminer la décision de prolonger sa réaffectation temporaire au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire à son retour de congé de maladie au motif qu'il y avait un «risque prévisible [qu'il subisse un] préjudice»*, puisqu'un fonctionnaire avait signifié son intention de lui causer du tort. Il demanda aussi au Directeur général de considérer sa lettre comme une plainte formelle pour faute contre M^{me} R., qui travaillait à la Division des ressources humaines. Enfin, il demanda au Directeur général de prendre une décision définitive, qu'il pourrait contester directement devant le Tribunal, sur ses services prétendument insatisfaisants et la décision de mettre en place un plan de mise à niveau en décembre 2016.

Le Directeur général répondit le 10 juillet 2017 que la prolongation de la réaffectation temporaire du requérant au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire sous la supervision de M. H. avait été confirmée et que la Division des ressources humaines avait reçu pour instruction de corriger l'erreur relevée dans le système. Le Directeur général fit remarquer, en particulier, que le requérant avait déjà déposé une plainte formelle pour faute à l'encontre de M^{me} R. le 1^{er} juin 2017 et que l'affaire avait été renvoyée au Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais), mais il indiqua qu'il transmettrait également la lettre du 23 juin à l'OIOS pour un examen plus approfondi. Il fit également remarquer que le requérant avait reconnu que certains de ses griefs faisaient l'objet d'autres recours en instance, et estima donc que le requérant devait attendre l'issue de ces procédures de recours.

* Traduction du greffe.

En août, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester la décision du Directeur général du 10 juillet au motif qu'il y avait eu violation des Normes de conduite de la fonction publique internationale, manquement au devoir de sollicitude, violation des garanties d'une procédure régulière car des «documents confidentiels»^{*} ne lui avaient pas été communiqués alors qu'ils avaient été transmis à ses supérieurs hiérarchiques et avaient pu servir de base à la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée, et violation du devoir de l'informer correctement des motifs sous-tendant la décision de réaffectation. Il affirma également qu'il avait été victime d'un harcèlement institutionnel.

Dans son rapport du 30 octobre 2017, la Commission paritaire de recours releva que le Directeur général avait donné l'assurance que l'AIEA poursuivait ses efforts visant à trouver un poste susceptible de convenir au requérant. Elle releva également que le requérant ne travaillerait plus sous la supervision de M. K., à l'encontre duquel il avait formulé des allégations de harcèlement, mais sous celle de M. H., ce qui constituait un «cadre organisationnel [sensiblement] différent»^{*}. La Commission conclut donc que l'AIEA s'était acquittée de ses obligations envers le requérant et recommanda au Directeur général de rejeter le recours.

Le 24 novembre 2017, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter son recours contre la prolongation de sa réaffectation temporaire au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire. Il releva que les allégations de harcèlement formulées par le requérant contre certains collègues avaient été rejetées comme étant non étayées. Le Directeur général fit en outre observer que le requérant avait soumis de nombreux «autres griefs»^{*} à la Commission paritaire de recours – concernant notamment ses services prétendument insatisfaisants, des documents confidentiels et la décision qui aurait été prise de le réaffecter à son poste initial – et qu'il avait reconnu que ces «griefs»^{*} faisaient l'objet d'autres recours en instance. Le Directeur général

^{*} Traduction du greffe.

estima donc que le requérant devait attendre l'issue des procédures de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel à raison du préjudice financier que lui ont causé les retenues salariales imputables à son congé de maladie, entre la date de sa réaffectation litigieuse et le 31 mai 2018, date à laquelle son engagement est arrivé à expiration, ainsi qu'une indemnité *ex aequo et bono* d'un montant équivalant à deux années de traitement à «la classe et l'échelon»* qui étaient les siens avant sa «cessation de service»*, et ce, à raison de la perte de la possibilité de voir son engagement prolongé et de la perte concomitante de la possibilité de poursuivre sa carrière dans des conditions plus favorables. Il réclame aussi une indemnité pour tort moral et des dommages-intérêts à titre exemplaire, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an. Enfin, il réclame des dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne ou parce que certaines «questions»* font l'objet de procédures parallèles, et comme étant dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 24 novembre 2017 d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet de son recours contre la prolongation de sa réaffectation temporaire au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire au sein du Bureau du Directeur général adjoint, sous la supervision de M. H., et invoque les moyens suivants:

- a) la décision attaquée est viciée en ce qu'elle n'était pas dûment motivée;

* Traduction du greffe.

- b) la décision attaquée est viciée en ce qu'elle approuve une recommandation viciée de la Commission paritaire de recours, qui est entachée d'erreurs de droit et de fait;
- c) la décision de prolonger sa réaffectation temporaire au lieu de lui trouver un poste hors du Département de l'énergie nucléaire était entachée de détournement de pouvoir;
- d) son contrat a été violé en ce que l'AIEA n'a pas observé des stipulations essentielles de son contrat d'engagement, a enfreint ses droits fondamentaux et n'a pas agi dans son intérêt;
- e) les règles relatives à la durée maximale d'une réaffectation temporaire ont été violées;
- f) il a été victime d'un harcèlement institutionnel.

Il déclare aussi que «l'Agence a manifestement manqué à toutes ses obligations en matière de bonne gouvernance et de bonne foi ainsi qu'à son devoir connexe de sollicitude à son égard»* et «n'a pas pris de mesures raisonnables pour empêcher un préjudice prévisible résultant d'un comportement dont elle est seule responsable»*.

2. Le requérant soulève plusieurs questions relatives à des décisions qui sont contestées dans le cadre d'autres recours et plaintes en instance, telles que la prétendue réaffectation à son poste initial et la non-communication de documents confidentiels. Le Tribunal considère que ces questions dépassent le cadre de la présente requête et il se concentrera uniquement sur les questions relatives à la décision attaquée du 24 novembre 2017, ainsi que sur les faits et procédures pertinents ayant conduit à cette décision.

3. Le requérant soutient que la décision définitive était viciée en ce que les motifs sur lesquels elle reposait n'avaient pas été énoncés. Il affirme que le Directeur général devait expliquer en quoi la prolongation de sa réaffectation temporaire était censée répondre précisément aux préoccupations du requérant concernant les brimades et le harcèlement

* Traduction du greffe.

dont il se disait victime. Le Tribunal fait observer que, dans la lettre du 25 mai 2017, le Directeur général a expressément pris acte de la préoccupation du requérant concernant son retour à son poste initial d'architecte de l'information au sein du secteur organisationnel du SDSG et noté que, le requérant ayant été en congé de maladie depuis le 1^{er} mars 2017, la Division des ressources humaines n'avait pas eu la possibilité d'aborder personnellement avec lui les conséquences de la fin de sa réaffectation temporaire. Il a ajouté qu'aucune décision n'avait été prise à cet égard. Le Directeur général a ensuite fait savoir au requérant qu'il était prêt à prolonger sa réaffectation temporaire au poste d'analyste des systèmes d'appui nucléaire au sein du Bureau du Directeur général adjoint. Il a déclaré que, en raison des préoccupations exprimées par le requérant au sujet des allégations de harcèlement que ce dernier avait formulées à l'encontre de plusieurs fonctionnaires travaillant au sein du Département de l'énergie nucléaire, il serait placé sous la supervision directe de M. H. à son retour de congé de maladie. Étant donné que la lettre du Directeur général du 10 juillet 2017 réitérait et confirmait les motifs sous-tendant la lettre du 25 mai 2017, et que la décision attaquée du 24 novembre 2017 confirmait la teneur de la lettre du 10 juillet 2017, le Tribunal estime que les motifs énoncés dans ces lettres justifiaient pleinement la décision de prolonger la réaffectation temporaire du requérant au Bureau du Directeur général adjoint, sous la supervision directe de M. H., au retour de son congé de maladie. Il ressort clairement des pièces du dossier que l'AIEA était prête à envisager d'autres modalités de travail pour le requérant (intention qu'elle avait effectivement prouvée à deux reprises en autorisant sa réaffectation temporaire initiale et en lui assignant un nouveau supérieur hiérarchique direct), mais, le requérant étant resté en congé de maladie jusqu'à l'expiration de son contrat, l'Agence n'avait pas eu la possibilité d'examiner avec lui d'autres modalités de travail. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que l'AIEA s'est convenablement acquittée de son devoir de sollicitude envers le requérant et a respecté la dignité de celui-ci en prenant des mesures raisonnables pour qu'il ne travaille plus sous la supervision directe de fonctionnaires contre lesquels il avait porté plainte.

4. Le requérant soutient que la procédure de recours interne et la recommandation de la Commission paritaire de recours sont entachées d'erreurs de droit. Il affirme que la Commission n'a pas mené d'enquêtes préliminaires sur le cadre organisationnel au sein duquel il avait été réaffecté, ni sur son dossier médical, ni sur ses allégations de harcèlement institutionnel, ni sur les efforts de l'AIEA pour trouver un nouveau poste susceptible de lui convenir. Il soutient également que la Commission paritaire de recours n'a pas examiné les faits de manière correcte et qu'elle est parvenue à une conclusion erronée en relevant une incohérence dans ses actions concernant ses recours simultanés. La Commission paritaire de recours peut déterminer elle-même quelles pièces sont pertinentes pour l'examen du recours qui l'occupe, et décider si et quand elle doit mener des enquêtes supplémentaires afin de rendre une recommandation motivée sur une décision contestée dans le cadre d'une demande de réexamen introduite en vertu du paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. En l'espèce, la Commission a estimé que les pièces dont elle disposait contenaient suffisamment d'informations pour lui permettre d'émettre une recommandation motivée. Le fait que la Commission n'a pas demandé de copies du dossier médical mentionné par le requérant dans ses écritures ne saurait être considéré comme un vice en l'espèce. Rien n'empêchait le requérant de présenter tout document qu'il jugeait essentiel à son recours. En tout état de cause, la Commission paritaire de recours a estimé que, M. H. ayant remplacé M. K. (contre lequel le requérant avait formulé des allégations de harcèlement) aux fonctions de supérieur hiérarchique direct du requérant, cela créait «de toute évidence un cadre organisationnel sensiblement différent»*. La Commission a également relevé que le Directeur général avait donné au requérant l'assurance que l'AIEA poursuivait ses efforts visant à trouver un poste susceptible de lui convenir hors du Département de l'énergie nucléaire, et elle a indiqué que «toute nouvelle affectation de ce type p[ourrait] être finalisée uniquement lorsque le [requérant] sera[it] rentré de congé de maladie et aura[it] abordé cette question avec l'administration»*.

* Traduction du greffe.

5. Le requérant conteste l'appréciation de la Commission paritaire de recours selon laquelle le changement de supérieur hiérarchique suffisait à créer un environnement de travail sûr et sain, puisqu'il aurait été attendu du requérant qu'il continue de travailler au sein du même département que M. K. Le Tribunal fait observer, comme indiqué plus haut, que les efforts déployés par l'AIEA pour définir de nouvelles modalités de travail susceptibles de convenir au requérant ont été entravés par le congé de maladie prolongé de celui-ci. Le requérant semble croire que le devoir de sollicitude de l'AIEA exige d'elle qu'elle lui fournisse un nouveau poste chaque fois qu'il en fait la demande. Outre le fait que cette hypothèse est erronée, le Tribunal note que le requérant ne produit aucune preuve que l'AIEA aurait trouvé des postes vacants correspondant à son expérience professionnelle et à des critères connexes, mais aurait refusé de les lui proposer. Par conséquent, le Tribunal estime que l'AIEA n'a pas manqué à son devoir de sollicitude et souligne qu'il n'est pas toujours possible de satisfaire aux besoins de chaque employé, le produit ou le résultat du travail effectué étant souvent considéré, à juste titre, comme revêtant une plus haute priorité que les intérêts personnels de l'employé (voir les jugements 2587, au considérant 10, 3192, au considérant 22, 3447, au considérant 11, et 4316, au considérant 18). Le Tribunal conclut qu'il a été tenu compte de la situation professionnelle du requérant dans son ensemble et que, partant, ni la Commission paritaire de recours ni le Directeur général n'ont commis d'erreurs de droit.

6. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'un détournement de pouvoir et déclare notamment que «la décision de le transférer n'était en fait rien d'autre qu'un moyen, imprudemment déguisé en mesure discrétionnaire, d'amener illégitimement le requérant à quitter son lieu de travail en le contraignant à prendre un congé de maladie prolongé, avec retenue sur traitement, jusqu'à l'expiration même de son contrat»*. Cette allégation n'est pas étayée et il est de jurisprudence constante que la mauvaise foi ne se présume pas mais qu'elle doit être prouvée (voir, par exemple, les jugements 4261, au

* Traduction du greffe.

considérant 10, 4161, au considérant 9, 3154, au considérant 7, 3902, au considérant 11, et 2800, au considérant 21). Le Tribunal estime que la décision de prolonger la réaffectation temporaire du requérant a été prise en tenant compte de la situation de celui-ci, qui avait formulé des allégations de faute et de harcèlement non seulement lorsqu'il occupait son poste initial, mais également à l'encontre de fonctionnaires du Bureau du Directeur général adjoint. En assignant un nouveau supérieur hiérarchique direct au requérant, le Directeur général a dûment répondu à la demande du requérant qui souhaitait un environnement de travail sûr et sain, et dans la mesure du possible, compte tenu du peu de possibilités qui existaient à l'époque d'autre réaffectation à des postes hors du Département de l'énergie nucléaire.

7. Le moyen selon lequel l'AIEA aurait violé la durée maximale d'une réaffectation temporaire est dénué de fondement. Comme l'AIEA l'explique, elle a pris cette mesure pour offrir au requérant une situation administrative qui lui convienne, tout en tenant compte de ses plaintes pour harcèlement.

8. Le requérant soutient qu'il a subi un harcèlement institutionnel. Ce moyen est dénué de fondement. Selon la jurisprudence du Tribunal, des décisions qui semblent justifiées d'un point de vue administratif lorsqu'elles sont considérées individuellement peuvent constituer un harcèlement institutionnel si une accumulation d'incidents répétés, d'erreurs de gestion ou d'omissions, pour lesquels il n'y a pas d'explication raisonnable, porte profondément atteinte à la dignité et aux objectifs de carrière du fonctionnaire (voir, par exemple, les jugements 3250, 4111 et 4243). En l'espèce, les mesures prises par l'AIEA étaient justifiées d'un point de vue administratif, raisonnables compte tenu des circonstances et régulières. Le requérant n'a fourni aucune preuve convaincante établissant le contraire. Au vu de ce qui précède, la requête est en partie irrecevable, et dénuée de fondement dans son intégralité, et elle doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 22 octobre 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ