

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

M.
c.
AIEA

137^e session

Jugement n° 4753

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. S. M. le 16 mars 2021 et régularisée le 26 juin, le mémoire en réponse de l'AIEA du 22 octobre 2021, la réplique du requérant du 29 novembre 2021 et la duplique de l'AIEA du 25 février 2022;

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 verser à son dossier personnel une lettre du 17 décembre 2020 l'informant qu'il avait commis une faute grave pour laquelle il aurait été renvoyé sans préavis s'il n'avait pas quitté l'AIEA, et d'en informer toutes les personnes concernées.

Le requérant, ancien fonctionnaire de l'AIEA, est entré au service de l'Agence en avril 2018 en tant qu'expert en technologie des garanties, au grade P.4, au sein de la Division de la gestion des informations qui relève du Département des garanties.

En novembre et décembre 2019, des fonctionnaires de la Division de la gestion des informations se plaignirent auprès du spécialiste des relations avec le personnel de la Division des ressources humaines du comportement du requérant, qui était intimidant et inapproprié.

Lorsqu'il fut informé de ces allégations, le requérant répondit que c'était lui qui avait été victime de harcèlement et de manœuvres d'intimidation. Même si, au départ, les deux parties acceptèrent de régler leurs griefs de manière informelle, le 25 février 2020, plusieurs fonctionnaires de la Division de la gestion des informations signalèrent au spécialiste des relations avec le personnel qu'ils avaient décidé de déposer une dénonciation officielle de faute contre le requérant (plainte collective) en vertu de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel, intitulé «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute»*. Le jour même, le spécialiste des relations avec le personnel informa le requérant qu'une plainte collective avait été déposée contre lui et que la question serait renvoyée au Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais).

Le 9 mars 2020, considérant que les efforts de règlement informel n'avaient pas abouti, le requérant déposa également une dénonciation de faute (plainte) en vertu de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Dans sa plainte, il rejetait fermement les allégations formulées contre lui dans la plainte collective et affirmait notamment que: i) une décision de prolonger son contrat de six mois au lieu d'un an, qui lui avait été communiquée oralement, avait été prise sans respecter les garanties d'une procédure régulière et semblait être la conséquence directe de représailles contre lui; ii) l'un de ses collègues avait délibérément exercé des représailles contre lui en répandant des rumeurs, en formulant de fausses allégations et en violant la confidentialité de toute plainte pour harcèlement, tous ces actes étant constitutifs de faute à plusieurs titres; iii) il avait vu trois de ses collègues divulguer des informations confidentielles de l'AIEA à la Mission des États-Unis auprès des organisations internationales à Vienne et leur comportement à cet égard devait faire l'objet d'une enquête.

Par mémorandum du 11 mars 2020, la directrice de la Division des ressources humaines transmet les allégations de faute de la part du requérant au directeur de l'OIOS pour qu'il les examine et, si nécessaire,

* Traduction du greffe.

ouvre une enquête. L'OIOS estima que les contre-allégations du requérant visant certains fonctionnaires avaient été formulées dans le cadre de la plainte collective déposée contre lui et décida donc d'examiner les allégations des deux parties dans le cadre de la même enquête.

Le 31 mars 2020, le contrat du requérant fut prolongé d'un an.

Par memorandum du 23 avril 2020, le requérant fut informé qu'il faisait l'objet d'une enquête sur la base d'allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel. Le 5 mai 2020, il fut interrogé par l'OIOS et, le 12 mai, il compléta sa plainte du 9 mars 2020 par une déclaration écrite, dans laquelle il rejetait ce qu'il considérait comme des affirmations fausses et inventées et donnait des précisions sur le comportement prétendument inapproprié et constitutif de harcèlement de plusieurs fonctionnaires de la Division de la gestion des informations à son égard.

Dans l'attente du résultat de l'enquête de l'OIOS et pour éviter toute escalade du litige, le requérant fut invité à travailler depuis son domicile. Début juin 2020, lors du retour progressif du personnel au bureau après une période de télétravail obligatoire due à la pandémie de coronavirus, le requérant se vit offrir un bureau au 18^e étage des locaux de l'AIEA (loin des bureaux de la Division de la gestion des informations qui étaient situés au 11^e étage). Alors qu'il avait initialement été autorisé à travailler dans ce bureau trois jours par semaine, il reçut ultérieurement l'ordre de ne travailler dans les locaux de l'AIEA qu'un jour par semaine.

Le 2 juillet 2020, le requérant démissionna de l'AIEA et, le lendemain, demanda à l'administration de réduire la durée de son préavis à un mois au lieu des trois mois réglementaires. Par lettre du 8 juillet 2020, le directeur par intérim de la Division des ressources humaines informa le requérant qu'au nom du Directeur général il acceptait sa démission avec effet au 3 août 2020, mais que cela ne limitait en aucun cas la capacité de l'AIEA de prendre toute mesure qu'elle jugerait nécessaire en réponse aux éventuelles conclusions de l'enquête de l'OIOS sur des allégations de faute formulées contre lui. Ledit directeur informa également le requérant que, selon une pratique courante, une copie de la lettre du 8 juillet 2020 serait versée à son

dossier personnel pour consigner le fait qu'il avait démissionné pendant une enquête sur des allégations de faute formulées contre lui.

Le 9 juillet 2020, l'OIOS transmet au requérant le projet de rapport d'enquête et l'invita à présenter ses observations, ce que le requérant fit le 31 juillet 2020.

L'OIOS rendit son rapport d'enquête final le 4 août 2020. Il estimait que les preuves réunies permettaient de conclure que l'allégation de harcèlement de longue durée de la part du requérant à l'égard de plusieurs fonctionnaires était étayée, et également que le requérant avait harcelé sexuellement deux de ses collègues. S'agissant des allégations selon lesquelles l'un des collègues du requérant avait manipulé le groupe et orchestré la plainte collective contre lui, des informations confidentielles de l'AIEA avaient été indûment divulguées à la Mission des États-Unis et le requérant avait été victime d'une conduite, de remarques ou de mesures inappropriées de la part de plusieurs fonctionnaires de la Division de la gestion des informations, l'OIOS estima que les preuves réunies permettaient de conclure que ces allégations n'étaient pas étayées. S'agissant des allégations relatives à la prolongation du contrat du requérant, l'OIOS considéra que les preuves réunies permettaient de conclure qu'elles ne devaient pas faire l'objet d'une enquête plus approfondie.

Le 6 août 2020, le directeur par intérim de la Division des ressources humaines communiqua au requérant une copie du rapport d'enquête final et l'invita à faire part de ses observations, ce que le requérant fit le 1^{er} septembre 2020.

Par lettre du 17 décembre 2020, le requérant fut informé que le Directeur général avait estimé que les allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel formulées contre lui étaient étayées et considérait qu'il avait commis une faute. Le requérant fut également informé que, comme il avait quitté l'AIEA alors que l'enquête de l'OIOS était en cours, l'administration avait décidé de classer l'affaire sans autre mesure disciplinaire, mais que, s'il n'avait pas quitté l'organisation, il aurait été renvoyé sans préavis. Enfin, le requérant fut informé que la lettre du 17 décembre 2020, ainsi que toute observation qu'il souhaitait présenter au sujet de la lettre, serait versée à son dossier personnel et

que toutes les personnes concernées par son comportement constitutif de harcèlement en seraient informées. Telle est la décision que le requérant attaque dans la présente requête (sa première).

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner que la décision attaquée et toute référence au harcèlement sexuel soient retirées de son dossier personnel, ainsi que de tout autre dossier ou de toute autre base de données de l'AIEA. Il réclame les sommes suivantes à titre de dommages-intérêts pour tort moral: 20 000 euros pour l'«incapacité»* de l'AIEA de gérer la plainte collective et les divers manquements au devoir de confidentialité, malgré ses divers avertissements; 50 000 euros pour le tort professionnel qu'il a subi et l'atteinte qui a été portée à sa réputation du fait des allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel inventées contre lui; et 20 000 euros en réparation du fait que l'AIEA a eu deux poids, deux mesures tout au long de la procédure d'enquête. Il réclame également 10 000 euros à titre de dépens, montant qui correspond aux frais qu'il a encourus dans la procédure de recours interne et pour déposer la présente requête.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant était fonctionnaire de l'AIEA jusqu'à ce qu'il présente sa démission le 2 juillet 2020, laquelle a pris effet un mois plus tard. Le contexte général précédant et suivant sa démission est exposé ci-dessus. Il suffira de relever à ce stade que, par lettre du 17 décembre 2020, le requérant a été informé que le Directeur général avait estimé que les allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel formulées contre lui par d'autres fonctionnaires (également désignées comme la «plainte collective») avaient été étayées et étaient constitutives de faute. Trois autres informations lui étaient communiquées. La première était que, s'il n'avait pas quitté l'organisation plus tôt cette même année, il aurait été renvoyé sans préavis. La deuxième était que, compte tenu du

* Traduction du greffe.

fait qu'il avait quitté l'organisation, l'affaire avait été classée sans que d'autres mesures soient prises contre lui. La troisième était que la lettre du 17 décembre 2020 serait versée à son dossier personnel.

2. Le requérant a formé deux requêtes en vue d'attaquer deux décisions distinctes qui lui ont été communiquées par des lettres du 17 décembre 2020. Il a déposé sa première requête le 16 mars 2021. Il en a déposé une deuxième le même jour, après avoir tenté de déposer une seule requête englobant l'objet de ce que sont désormais ses première et deuxième requêtes. Tant le requérant que l'AIEA sollicitent la jonction des deux requêtes.

3. Le Tribunal peut certes, et le fait souvent, examiner des requêtes liées entre elles lors de la même session et par la même formation de juges. La jonction de deux requêtes est un outil juridique utilisé par le Tribunal afin que les requêtes fassent l'objet d'un seul et même jugement et que les décisions alors rendues s'appliquent aux requêtes jointes. Lorsque l'on examine la portée et l'objectif d'une jonction, il convient de garder à l'esprit que, si une telle décision peut être prise s'agissant de plusieurs requêtes formées par un requérant, elle peut également l'être en ce qui concerne des requêtes formées par deux personnes ou plus qui formulent essentiellement les mêmes griefs. Ce dernier cas montre qu'une telle décision ne doit être prise que dans des circonstances clairement établies et doit être guidée par des principes bien précis et non par des généralités vaguement énoncées. Cela est particulièrement important compte tenu de l'autorité de la chose jugée dont sont revêtus les jugements du Tribunal. Il serait erroné, par principe, d'imposer à une personne l'issue juridique d'une procédure dans le cadre de laquelle sa requête a été jointe à celles d'autres personnes qui ont soulevé des questions qui ont été tranchées, mais qui ne sont pas les questions juridiques soulevées par cette personne.

4. Les réparations que le requérant réclame dans sa première requête comprennent plusieurs éléments connexes. Premièrement, il demande au Tribunal d'ordonner que la lettre du 17 décembre 2020 soit retirée de son dossier personnel. Deuxièmement, il lui demande

d'ordonner que toute référence au harcèlement sexuel soit retirée de son dossier personnel et de tout autre dossier ou toute autre base de données de l'AIEA. Troisièmement, il réclame des dommages-intérêts pour tort moral à plusieurs titres, ainsi que des dépens. L'une des raisons pour lesquelles il sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral est l'«incapacité»* de l'AIEA de gérer la plainte pour harcèlement déposée contre lui par d'autres fonctionnaires, ainsi que divers manquements au devoir de confidentialité.

5. Parmi les réparations que le requérant réclame dans sa deuxième requête figurent une demande de dommages-intérêts pour tort moral formulée dans des termes identiques à ceux de la demande susmentionnée, des demandes supplémentaires de dommages-intérêts pour tort moral à plusieurs autres titres, ainsi que des dépens. Il demande également que soit ordonnée l'annulation de la décision de classer sa plainte pour harcèlement et de rejeter ses contre-allégations et se fonde pour cela, en grande partie, sur ce qu'il semble qualifier de vices dans la procédure d'enquête.

6. La question qui se pose est celle de savoir s'il y a lieu de joindre les deux requêtes. Traditionnellement, le critère déterminant pour joindre des requêtes est qu'elles soulèvent des questions de fait ou de droit identiques ou, plus récemment, similaires, et il n'est pas suffisant qu'elles s'inscrivent dans la même série d'événements. Un exemple récent est fourni dans le jugement 4600, au considérant 2. Dans cette affaire, la jonction n'a pas été ordonnée, même si les requêtes, dont la jonction était sollicitée, concernaient la même série d'événements. Si les requêtes portent sur des questions de fait ou de droit identiques ou similaires, il est probable que les mêmes décisions ou des décisions connexes seront rendues sur les différentes requêtes.

7. En l'espèce, malgré le lien décrit précédemment, les questions de droit fondamentales sont très différentes. La première requête impose essentiellement un examen de la légalité du versement de la

* Traduction du greffe.

lettre du 17 décembre 2020 au dossier personnel du requérant. Toute décision rendue répondra à cette question, à moins que la requête ne soit rejetée. La deuxième requête soulève une question fondamentalement différente, à savoir celle de la légalité de la décision de classer la plainte pour harcèlement du requérant et, là encore, toute décision rendue répondra à cette question, à moins que la requête ne soit rejetée. Par conséquent, les deux requêtes ne seront pas jointes pour faire l'objet d'un seul et même jugement, mais elles seront examinées lors de la même session par la même formation de juges.

8. Le présent jugement concerne la première requête dirigée contre la décision de verser la lettre du 17 décembre 2020 au dossier personnel du requérant. En règle générale, un document portant sur les services ou la conduite d'un fonctionnaire peut, à juste titre, être versé au dossier personnel du fonctionnaire en question. Toutefois, si le document est entaché d'irrégularités, le Tribunal peut en ordonner le retrait (voir, par exemple, le jugement 3997, au considérant 8). En l'espèce, la lettre du 17 décembre 2020 pourrait être considérée comme entachée d'irrégularités si la procédure d'enquête était viciée.

9. La plainte pour harcèlement et harcèlement sexuel formée contre le requérant par d'autres fonctionnaires a été déposée le 25 février 2020. La plainte pour harcèlement du requérant a été déposée le 9 mars 2020. Les deux plaintes ont fait l'objet d'une enquête menée par le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais), qui a rendu un rapport d'enquête final le 4 août 2020. La lettre du 17 décembre 2020 du directeur de la Division des ressources humaines contient un résumé précis de certaines des conclusions importantes de ce rapport:

«Comme vous le savez, l'OIOS a rendu son rapport d'enquête final [...] le 4 août 2020, en tenant dûment compte de votre réponse au projet de rapport qui vous avait été préalablement communiqué. Dans le [rapport d'enquête final], l'OIOS a exposé en détail de nombreux échanges entre vous et les personnes ayant pris part à la plainte collective. L'enquête a révélé que ces échanges "montraient un comportement systématique, de [votre] part [...] couvrant une période d'environ un an et demi" et que votre "comportement, tant verbal que physique, pouvait raisonnablement être considéré comme

offensant et qu'il avait créé un environnement de travail intimidant, hostile et offensant".

Le [rapport d'enquête final] a conclu que "les preuves réunies permettent de conclure que l'allégation de harcèlement de longue durée (entre mai 2018 et décembre 2019) de la part [du requérant], qui a touché de nombreux fonctionnaires [treize (13) personnes au total] est étayée".

L'OIOS a en outre considéré que votre comportement impliquait notamment des remarques inappropriées de nature sexuelle, ainsi que des contacts physiques non sollicités et non désirés. En conséquence, l'OIOS a estimé que les preuves réunies permettaient de conclure que vous aviez harcelé sexuellement deux personnes, l'une "aux alentours du" mois de mai 2018 et l'autre "pendant l'année 2019". Il a été estimé que votre comportement avait créé un environnement de travail offensant pour ces deux personnes qui avaient été victimes de harcèlement sexuel.»*

10. Il convient d'observer d'emblée que le Tribunal accepte généralement les conclusions des organes d'enquête internes. Par exemple, dans le jugement 4237, au considérant 12 (récemment cité dans le jugement 4674, au considérant 5), le Tribunal a déclaré ce qui suit:

«En outre, lorsqu'une enquête est menée par un organe d'enquête dans le cadre d'une procédure disciplinaire, "il [n']appartient pas [au Tribunal] de réévaluer les preuves réunies par un organe d'enquête dont les membres, ayant rencontré et entendu directement les personnes concernées ou impliquées, ont pu évaluer immédiatement la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il fait preuve de réserve avant de mettre en doute les conclusions d'un tel organe et de revoir l'appréciation des preuves recueillies. Il n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste (voir les jugements 3682, au considérant 8, et 3593, au considérant 12)." (Voir le jugement 3757, au considérant 6.)»

Ces observations sont de nature à s'appliquer également à une enquête sur une plainte pour harcèlement, comme dans le cas d'espèce.

11. En effet, dans la présente procédure, le requérant va un peu plus loin et déclare expressément dans son mémoire qu'il ne demande pas au Tribunal de réévaluer les conclusions de l'OIOS. La raison pour laquelle il adopte cette position est qu'il pense que cela «ne relèverait

* Traduction du greffe.

pas de la compétence du Tribunal et n'apporterait rien à ce recours, étant donné [qu'il a] démissionné et que la procédure disciplinaire a été close sans qu'une sanction ne soit infligée»*. Il ne sera pas nécessaire d'analyser cette raison. Tout ce qui importe aux fins de l'espèce est qu'il ne demande pas au Tribunal de réévaluer les conclusions de l'OIOS et, dans cette logique, le Tribunal ne le fera pas. Ainsi, le résumé cité plus haut et extrait de la lettre du 17 décembre 2020 peut être considéré comme rendant compte des faits incontestés, tels que constatés par l'OIOS. Il n'est pas loisible au requérant de ne pas inviter le Tribunal à examiner les conclusions de l'OIOS alors que, dans le même temps, il se fonde sur les observations (datées du 31 juillet 2020) qu'il a formulées sur le projet de rapport d'enquête et sur celles (datées du 1^{er} septembre 2020) qu'il a formulées sur le rapport d'enquête final. Aucune de ces observations ne permet d'établir de manière convaincante les faits allégués.

12. Ce que le requérant fait dans son mémoire, c'est d'émettre des affirmations en des termes très généraux. Il indique par exemple que «l'[AIEA] [sous-entendu ce que l'OIOS a fait dans le cadre de son enquête] a abordé l'enquête sur [sa] demande [...] et sur la demande collective fabriquée de toutes pièces contre lui avec partialité et en ayant à l'esprit un résultat préconçu, ce qui ressort clairement du rapport d'enquête»*. Autre exemple qui va dans le même sens, le mémoire contient une déclaration selon laquelle «[le] requérant a été traité comme un coupable dès le début en raison du grand nombre de plaignants recrutés qui ont admis lors de leurs entretiens ou dans leurs déclarations écrites qu'ils avaient été "recrutés" pour rejoindre le groupe, et ce, de manière plutôt acharnée et invasive par [le fonctionnaire qui a joué un rôle déterminant dans le dépôt de la plainte collective du 25 février 2020]»*.

* Traduction du greffe.

13. Malgré les nombreuses affirmations générales de ce type, il incombe au requérant d'apporter la preuve de ce qu'il avance. Or il ne l'a pas fait. Récemment, dans le jugement 4505, au considérant 9, le Tribunal a déclaré ce qui suit:

«[L]e Tribunal a souligné à maintes occasions que la mauvaise foi ne se présume pas et qu'elle doit être prouvée (voir les jugements 4451, au considérant 16, et 4345, au considérant 6). La charge de cette preuve incombe au requérant et pour appuyer son propos, il lui faut démontrer une intention de nuire, une malveillance, l'existence de motifs condamnables, une fraude ou tout autre dessein malhonnête (voir le jugement 3902, au considérant 11). De la même manière, c'est au requérant qu'il incombe d'apporter, le cas échéant, la preuve d'un parti pris ou d'un traitement inéquitable (voir le jugement 4097, au considérant 14).»

14. Le requérant n'a pas établi que l'enquête et les conclusions de l'OIOS en lien avec la plainte collective déposée contre lui étaient entachées d'irrégularités. En conséquence, rien ne permet de conclure que la décision de verser la lettre du 17 décembre 2020 à son dossier personnel était entachée d'une erreur de droit. Par conséquent, il n'y a aucune raison d'ordonner que la lettre soit retirée du dossier personnel du requérant.

15. Étant donné qu'aucune erreur de droit n'a été commise du fait du versement de la lettre du 17 décembre 2020 au dossier personnel du requérant ou de la mention de la conduite du requérant dans les dossiers de l'AIEA, il n'y a pas lieu d'examiner sa demande de dommages-intérêts pour tort moral résultant ou découlant de ces actes. De plus, le requérant n'ayant démontré aucune erreur de droit dans l'examen de la plainte pour harcèlement collective déposée contre lui, il n'y a pas non plus lieu d'examiner sa demande de dommages-intérêts pour tort moral à cet égard.

16. La requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 novembre 2023, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE

HUGH A. RAWLINS

HONGYU SHEN

MIRKA DREGER