

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

M. (n° 2)

c.

AIEA

137^e session

Jugement n° 4754

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième 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 classer sa plainte pour harcèlement.

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 devrait 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, ouvre une enquête. L'OIOS estima que les contre-allégations du requérant visant certains fonctionnaires avaient été formulées dans le

* Traduction du greffe.

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 prié de 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.

Le 9 juillet 2020, l'OIOS transmit 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.

Le requérant fut informé de la décision de l'administration concernant sa plainte contre des fonctionnaires de la Division de la gestion des informations par une lettre datée du 17 décembre 2020, qui l'informait également que la Directrice générale adjointe avait décidé de classer l'affaire sur le plan disciplinaire conformément à l'alinéa c) du paragraphe 4 de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Telle est la décision que le requérant attaque dans la présente requête (sa deuxième).

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de rejeter sa plainte pour harcèlement. 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; 20 000 euros en réparation du fait que

* Traduction du greffe.

l'AIEA a eu deux poids, deux mesures tout au long de la procédure d'enquête; 20 000 euros en réparation du fait que l'AIEA n'a pas tenu compte de ses allégations étayées et dûment rapportées, y compris la mesure de représailles visant à réduire la durée de son contrat après qu'il eut déposé une plainte pour harcèlement. Il réclame 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 Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) avait enquêté sur ses allégations et avait conclu que soit elles étaient non étayées soit elles ne devaient pas faire l'objet d'une enquête plus approfondie. Il a également été informé qu'après avoir soigneusement examiné les conclusions de l'OIOS, la Directrice générale adjointe avait décidé de «classer l'affaire sur le plan disciplinaire»* conformément à l'alinéa c) du paragraphe 4 de l'appendice G des Statut et Règlement du 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. Dans le jugement 4753 relatif à la première requête de l'intéressé, également prononcé ce jour, le Tribunal explique pourquoi les deux requêtes n'ont pas été jointes. Il ne sera pas

* Traduction du greffe.

nécessaire de réitérer cette explication dans le présent jugement relatif à sa deuxième requête.

3. La requête vise essentiellement la décision mentionnée dans la lettre du 17 décembre 2020 de «classer l'affaire sur le plan disciplinaire»* conformément à l'appendice G des Statut et Règlement du personnel. Cette décision peut être considérée, ainsi que le requérant était en droit de le supposer, comme renvoyant au classement de la plainte qu'il avait déposée le 9 mars 2020.

4. Sa plainte de même que la plainte collective déposée contre lui ont fait l'objet d'une enquête de l'OIOS, qui a rendu son rapport d'enquête final le 4 août 2020. Dans ce rapport, l'OIOS a examiné la plainte collective déposée contre le requérant. Il a également examiné la plainte du requérant dans une partie intitulée «Contre-allégations [du requérant]»*. Pour ce qui est de sa plainte, le rapport d'enquête final a analysé les griefs concrets du requérant. Si les termes utilisés dans l'examen de chacun d'entre eux variaient légèrement, la conclusion qui s'en dégageait était que l'allégation de harcèlement formulée par le requérant ou les reproches qu'il adressait concernant la conduite d'autrui n'étaient pas étayés par les preuves. Dans la partie intitulée «CONCLUSIONS»*, le rapport d'enquête final indiquait, au sujet de la plainte du requérant, soit que certaines allégations ne justifiaient pas d'enquête plus approfondie soit, pour l'essentiel, qu'elles n'étaient pas étayées. En ce qui concerne la plainte déposée contre le requérant, le rapport d'enquête final indiquait, dans cette même partie, que les preuves réunies étayaient les allégations de harcèlement de longue durée de la part du requérant et les deux allégations spécifiques de harcèlement sexuel formulées contre lui.

5. 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

* Traduction du greffe.

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.

6. En effet, dans la présente procédure, le requérant va un peu plus loin et déclare expressément dans son mémoire, comme il l'a fait dans le mémoire relatif à sa première requête, 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 pas de la compétence du Tribunal»*. 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. 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.

7. Les critiques émises par le requérant concernant le rapport d'enquête final et la méthodologie de l'OIOS sont formulées en des termes très généraux et ne permettent pas de conclure que la décision

* Traduction du greffe.

de «classer l'affaire sur le plan disciplinaire»* n'était pas justifiée. En effet, il ne fait pas valoir que les dispositions de l'appendice G des Statut et Règlement du personnel autorisant le classement d'une plainte n'ont soit pas été mises en œuvre soit pas été appliquées correctement. Il s'avère qu'elle l'ont été.

8. Il n'y a pas lieu d'examiner sa demande de dommages-intérêts pour tort moral résultant ou découlant de la décision de classement. De plus, le requérant n'ayant démontré aucune erreur de droit dans l'examen de sa plainte pour harcèlement, il n'y a pas non plus lieu d'examiner sa demande de dommages-intérêts pour tort moral à cet égard.

9. 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.

* Traduction du greffe.

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