

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R. (n° 6)

c.

AIEA

130^e session

Jugement n° 4299

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. G. R. le 26 juin 2018 et régularisée le 30 juillet, la réponse de l'AIEA du 7 novembre 2018, la réplique du requérant du 22 février 2019 et la duplique de l'AIEA du 3 juin 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 rejeter sa demande de dommages-intérêts pour tort moral au titre du harcèlement qu'il aurait subi.

Le 26 avril 2017, le requérant, ancien fonctionnaire qui avait cessé ses fonctions en avril 2016 pour être mis au bénéfice d'une pension d'invalidité, déposa une plainte pour harcèlement à raison des mesures prises par des fonctionnaires de l'AIEA en lien avec le traitement des blessures imputables à l'exercice de fonctions officielles qu'il avait subies le 10 septembre 1999 et le 23 juillet 2010, qui ont fait l'objet de ses deux premières requêtes devant le Tribunal. Il faisait référence, en particulier, au traitement de son recours relatif à la pension d'invalidité et au traitement de ses fiches de paie, qu'il avait contestés respectivement

dans ses troisième et quatrième requêtes devant le Tribunal. Le 21 août 2017, le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) informa le requérant qu'il avait terminé son enquête, qu'il avait conclu que ses allégations étaient non fondées et que, par conséquent, l'enquête était close.

Par une lettre du 3 octobre 2017, le requérant, qui estimait que l'OIOS n'avait pas mené une enquête approfondie et avait tiré du dossier des conclusions erronées, demanda au Directeur général de, notamment, «réviser le rapport de l'[OIOS]»*, «réexaminer la conclusion selon laquelle le harcèlement n'était pas prouvé»* et «[lui] octroyer des dommages-intérêts pour tort moral»*. Il demanda également que lui soient transmis le rapport de l'OIOS et toutes autres pièces recueillies au cours de l'enquête. Le 25 octobre 2017, le Directeur général répondit que, compte tenu de la complexité des questions soulevées et des demandes présentées, il recontacterait le requérant en temps opportun.

Le 17 novembre 2017, le requérant forma sa cinquième requête, qui était dirigée contre le rejet implicite de sa demande de dommages-intérêts pour tort moral, mais il la retira ultérieurement.

Le 28 mars 2018, le Directeur général rendit sa décision définitive en répondant à la lettre du 3 octobre 2017. Il rejeta la demande de dommages-intérêts pour tort moral au titre du harcèlement et la demande de production de documents, au motif que l'indépendance opérationnelle de l'OIOS lui interdisait toute ingérence. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de renvoyer l'affaire au Directeur général afin qu'il prenne une nouvelle décision. En outre, il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel, assortis d'intérêts, une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros et 5 000 euros à titre de dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'AIEA. Il a cessé ses fonctions en avril 2016. Par une lettre datée du 26 avril 2017 adressée au directeur de l'OIOS, il a déposé une plainte dans laquelle il alléguait avoir été victime de harcèlement. Selon les termes de cette lettre, le harcèlement en question englobait la conduite d'autres fonctionnaires de l'AIEA entre 2013 et 2016, au plus tard. La question de savoir s'il avait été victime de harcèlement a fait l'objet d'une enquête par l'OIOS. Celui-ci a informé le requérant, par une lettre datée du 21 août 2017, qu'il avait conclu que les allégations de harcèlement étaient non fondées et qu'il mettait fin à l'enquête. Le 3 octobre 2017, le requérant a écrit au Directeur général, contestant les conclusions de l'OIOS et indiquant, notamment, que le Directeur général devait «réviser le rapport de l'[OIOS] et réexaminer la conclusion selon laquelle le harcèlement n'était pas prouvé, et [...] [lui] octroyer des dommages-intérêts pour tort moral»*. Au final, le Directeur général a traité la réclamation du requérant et, dans une lettre datée du 28 mars 2018, il l'a informé de sa décision. Dans cette lettre, le Directeur général s'est concentré, en partie, sur la demande tendant à ce qu'il «révise le rapport de l'[OIOS]» et il a défendu la position qu'il adoptait à ce sujet en insistant sur l'indépendance opérationnelle de l'OIOS et sur les dispositions de la Charte de l'OIOS, qui interdisaient toute ingérence dans ses activités. Après avoir indiqué que l'OIOS était indépendant et qu'il était impossible pour lui de réviser son rapport, le Directeur général a déclaré : «Par conséquent, je refuse également de vous octroyer des dommages-intérêts pour tort moral à cet égard.»* La décision contenue dans la lettre du 28 mars 2018 constitue la décision attaquée dans la présente procédure.

2. Il est important de souligner qu'il ressort de la lettre même que le requérant a adressée au directeur de l'OIOS le 26 avril 2017 (sous réserve de la déclaration détaillée à l'appui de celle-ci qui y était jointe en annexe) que, par cette lettre, il «dépos[ait] une plainte pour harcèlement

* Traduction du greffe.

au titre des mesures prises par des fonctionnaires [de l'AIEA]*, bien qu'il n'ait pas allégué explicitement que les fonctionnaires non nommés (dans la lettre) auraient commis une faute. De plus, le requérant demandait à l'OIOS d'ouvrir une enquête, de réviser les procédures relatives à la déclaration et au traitement des blessures imputables à l'exercice de fonctions officielles et de conclure qu'«[il] a[vait] été victime de harcèlement et de [lui] verser des dommages-intérêts pour tort moral»*.

3. Dans un récent jugement concernant l'AIEA, le jugement 4207, le Tribunal a fait observer ce qui suit aux considérants 14 et 15 :

«14. Une plainte pour harcèlement et une dénonciation de faute fondée sur une allégation de harcèlement sont deux questions tout à fait distinctes. Une plainte pour harcèlement est une plainte déposée devant l'organisation et dont le règlement n'implique que deux parties, à savoir l'organisation et la personne à l'origine de la plainte. En revanche, une dénonciation de faute alléguée, fondée sur une allégation de harcèlement, déclenche les procédures prévues à l'appendice G, qui visent à établir la culpabilité du fonctionnaire concerné et potentiellement à imposer une sanction disciplinaire. Dans le cadre d'une telle procédure, les deux parties sont l'organisation et le fonctionnaire visé. La personne qui dénonce la faute, potentielle victime de harcèlement, est alors un témoin et non une partie à la procédure.

15. Il convient de relever que les Statut et Règlement du personnel de l'AIEA ne contiennent aucune disposition prévoyant précisément une procédure complète à suivre en cas de plainte pour harcèlement correspondant au premier cas décrit au considérant précédent. En l'absence de procédure légale complète à appliquer en cas de plainte pour harcèlement dans ses Statut et Règlement du personnel, l'AIEA devait répondre à la plainte pour harcèlement de la requérante conformément à la jurisprudence pertinente du Tribunal. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat (voir le jugement 2706, au considérant 5, citant le jugement 2524). De plus, "étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation internationale a l'obligation d'engager [...] l'enquête [...]" (voir le jugement 3347, au considérant 14). L'enquête doit en outre être engagée rapidement, menée de manière approfondie, et les faits doivent être établis objectivement et dans leur contexte général. Une fois l'enquête terminée, le requérant est en droit de recevoir une réponse de l'administration concernant la plainte pour harcèlement. De plus, comme le Tribunal l'a affirmé dans le jugement 2706, au considérant 5, "une organisation internationale est

* Traduction du greffe.

responsable de l'ensemble des torts causés à un membre de son personnel par un supérieur hiérarchique de l'intéressé, agissant dans le cadre de ses fonctions, lorsque la victime subit un traitement portant atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle" (voir également les jugements 1609, au considérant 16, 1875, au considérant 32, et 3170, au considérant 33). Ainsi, une organisation internationale doit prendre les mesures nécessaires pour protéger une victime de harcèlement.»

4. L'analyse ci-dessus soulève, directement ou indirectement, plusieurs questions de fond. L'une d'elles est qu'il existe une différence importante entre, d'une part, le cas du fonctionnaire qui allègue avoir été victime de harcèlement pour avoir formulé des allégations de faute et, d'autre part, le cas du fonctionnaire qui allègue avoir été victime de harcèlement dans le cadre d'une demande de protection contre ledit harcèlement. Dans ce dernier cas de figure, l'organisation a comme premier devoir de mener une enquête afin de déterminer s'il y a eu harcèlement et, si elle est convaincue que tel a été le cas, de prendre des mesures pour prévenir tout acte futur de harcèlement. Ce devoir s'inscrit dans le cadre du devoir plus général qu'a une organisation internationale d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat, exempt de tout risque de préjudice physique et psychologique (voir, par exemple, le jugement 4171, au considérant 11). L'organisation peut ainsi être amenée à fournir des services d'encadrement aux auteurs du harcèlement ou à transférer le fonctionnaire victime du harcèlement vers un autre lieu de travail, voire à un autre poste.

5. Un fonctionnaire se trouvant dans le dernier cas de figure qui a établi qu'il a été victime de harcèlement pourrait certes également avoir droit à l'octroi par l'organisation de dommages-intérêts pour tort moral au titre du harcèlement (voir, par exemple, le jugement 4158, au considérant 3). La question de savoir si un fonctionnaire a un tel droit peut dépendre du régime en vigueur au sein de l'organisation concernant le traitement des plaintes pour harcèlement. De tels dommages-intérêts peuvent en tout cas être octroyés dans le cadre d'une procédure devant le Tribunal de céans (voir le jugement 4241, aux considérants 24 et 25). Il convient toutefois de souligner que, même si des dommages-intérêts pour tort moral peuvent être octroyés, il s'agit là d'une réparation

subsidaire pouvant être accordée dans ce cas de figure, lorsque le harcèlement est établi. Comme indiqué ci-dessus, si le harcèlement a été prouvé, le premier devoir de l'organisation est de protéger le requérant et de prévenir tout acte futur de harcèlement.

6. Le requérant a déposé son mémoire en requête et sa réplique avant que le jugement 4207 ne soit prononcé. Les moyens avancés par le requérant reposent sur l'hypothèse que, par sa lettre du 26 avril 2017, il déposait une plainte pour faute qui devait faire l'objet d'une enquête par l'OIOS en vertu de l'appendice G. Or le libellé de la lettre, la déclaration détaillée présentée à l'appui de celle-ci, ainsi que la réparation sollicitée, ne permettent pas d'affirmer que par cette lettre il a déposé une telle plainte. Ni la lettre ni la déclaration en annexe ne contiennent le mot «faute» ou quelque autre terme analogue. Il n'y est aucunement mentionné, même indirectement, que l'AIEA devait ou pouvait engager une procédure disciplinaire contre quiconque dans l'éventualité où l'enquête de l'OIOS établirait de façon plausible qu'il avait eu harcèlement. De plus, la demande du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral donne à penser que sa lettre n'a pas été envoyée dans le but de soulever une allégation de faute justifiant l'ouverture d'une enquête. Dans sa requête, le requérant conclut son argumentation en sollicitant l'annulation de la décision attaquée et le renvoi de l'affaire au Directeur général afin qu'il prenne une nouvelle décision sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'OIOS a conclu, au vu des éléments de preuve, que ses allégations de harcèlement étaient infondées. Il réclame également une indemnité pour tort moral qu'il évalue, dans sa réplique, à 20 000 euros, ainsi que des dommages-intérêts pour tort matériel.

7. Comme indiqué plus haut, dans sa lettre du 28 mars 2018, après avoir indiqué que l'OIOS jouissait d'une indépendance opérationnelle et qu'il était impossible pour lui de réviser le rapport de l'OIOS, le Directeur général a déclaré ce qui suit : «Par conséquent, je refuse également de vous octroyer des dommages-intérêts pour tort moral à

cet égard.»* Toutefois, le Directeur général a mal appréhendé le rôle qui était le sien concernant la réclamation du requérant. Le rapport de l'OIOS était un outil mis à sa disposition pour l'aider à prendre une décision définitive sur le bien-fondé de la réclamation du requérant. Il lui était demandé de décider, nonobstant les conclusions de l'OIOS, qu'il y avait eu harcèlement et que des dommages-intérêts pour tort moral devaient être octroyés au requérant (en ce qui concerne la portée et l'effet limité de l'indépendance opérationnelle de l'OIOS, voir le jugement 4207, au considérant 9).

8. Même si, comme relevé ci-dessus, la décision attaquée est entachée d'une erreur parce que le Directeur général a attribué au rapport de l'OIOS une valeur qui ne pouvait lui être attribuée et a refusé d'examiner l'affaire lui-même, il ne serait d'aucune utilité d'annuler la décision en question et de renvoyer l'affaire à l'AIEA. Le requérant n'est plus employé par l'AIEA depuis plus de quatre ans. Il est clair que l'AIEA n'a désormais aucune obligation de s'assurer que le requérant ne fait pas l'objet de harcèlement sur le lieu de travail. En effet, comme il est exposé plus haut, le requérant ne faisait déjà plus partie des membres du personnel lorsqu'il a soumis sa plainte pour harcèlement le 26 avril 2017, soit un an après avoir quitté le service de l'Agence. Il serait manifestement superflu de régler le litige dans le but de déterminer s'il y a eu harcèlement et, le cas échéant, de protéger le requérant sur le lieu de travail.

9. En outre, le requérant a présenté une demande de dommages-intérêts pour tort moral dans sa lettre du 26 avril 2017. Il n'a toutefois jamais tenté d'expliquer de manière satisfaisante, tant dans la correspondance ayant conduit à la décision attaquée que dans les moyens qu'il a présentés dans le cadre de la procédure interne, les raisons pour lesquelles ces dommages-intérêts devaient lui être octroyés. Cela s'applique également à la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité pour tort moral qu'il formule devant le Tribunal. Quant à sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel, elle n'est

* Traduction du greffe.

absolument pas étayée. Dans ces circonstances, il ne serait pas opportun de renvoyer l'affaire à l'AIEA. En conséquence, la requête doit être rejetée et il n'est pas nécessaire d'ordonner la production de documents, comme le demande le requérant.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 8 juillet 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ