

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. J. M. R. le 18 mai 2006, la réponse de l'AIEA du 29 août, la réplique du requérant du 18 octobre 2006 et la duplique de l'Agence du 23 janvier 2007;

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 et les allégations suivants :

A. Les faits relatifs à la présente requête sont exposés dans le jugement 2604, rendu le 7 février 2007, qui portait sur la première affaire du requérant. Il suffira de rappeler que l'intéressé a été informé par lettre du 14 décembre 2004 qu'il était suspendu de ses fonctions avec effet immédiat, tout en conservant son traitement, en attendant que le Bureau des services de supervision interne (ci après «l'OIOS» selon son sigle anglais) procède à une enquête sur une plainte officielle que le directeur de la Division des services de conférence et de documentation avait déposée contre lui le 18 novembre 2004.

Le rapport d'enquête définitif établi par l'OIOS a été soumis le 31 mai 2005 à la directrice de la Division du personnel qui l'a à son tour adressé au requérant le 23 juin, lui demandant de formuler ses observations. Le requérant a répondu le 4 juillet qu'il «n'accepterait de faire l'objet d'aucune accusation». Le 25 août 2005, il a été informé que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait décidé, après avoir examiné le rapport de l'OIOS, que quatre des allégations formulées contre lui seraient soumises au Comité paritaire de discipline, à savoir les allégations selon lesquelles il s'était comporté de manière inappropriée et inacceptable envers certains de ses collègues, il avait agressé verbalement un fonctionnaire, il avait délibérément accusé de faute trois fonctionnaires et il s'était servi à des fins répréhensibles d'un rapport d'évaluation confidentiel d'un autre membre du personnel.

Dans son rapport du 10 février 2006, le Comité paritaire de discipline a recommandé que le requérant soit licencié pour faute grave. Il a estimé que le fait qu'il ait eu en sa possession et utilisé le rapport d'évaluation d'un autre fonctionnaire à des fins personnelles constituait une faute.

Par lettre du 1^{er} mars 2006, la directrice par intérim de la Division du personnel a informé le requérant que le Directeur général avait décidé de le licencier pour faute grave, conformément à la recommandation du Comité paritaire de discipline. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la mesure disciplinaire qui lui a été infligée est disproportionnée par rapport aux circonstances objectives et subjectives dans lesquelles les manquements qui lui sont reprochés ont été commis; la décision attaquée est de ce fait illégale puisqu'elle est entachée d'une erreur de droit. S'agissant des allégations de faute qu'il a formulées à l'encontre d'autres fonctionnaires, le requérant fait observer que le Comité paritaire de discipline a estimé qu'il n'était pas en mesure de déterminer si ces allégations étaient volontairement mensongères; il aurait donc dû «se voir accorder le bénéfice du doute». De plus, il estime que l'on ne peut lui reprocher d'avoir délibérément formulé des allégations mensongères à l'encontre d'un fonctionnaire en disant qu'elle avait fait une carrière «fulgurante», dans la mesure où l'intéressée est passée du grade G.5 au grade P.3 en l'espace de trois ans.

Citant la jurisprudence du Tribunal, le requérant fait valoir que, puisqu'une sanction doit être proportionnée à la faute, un licenciement sans préavis ne saurait donc être imposé qu'à un fonctionnaire dont la conduite semble incompatible avec l'accomplissement de ses fonctions. Selon lui, au vu de ses rapports d'évaluation favorables de 2002 et 2003, on ne peut prétendre qu'il n'était pas apte au travail. En outre, le requérant fait valoir que l'AIEA a

manqué à son obligation de traiter son personnel avec dignité et d'éviter de lui causer un tort inutile et excessif en ne prenant pas les mesures nécessaires pour améliorer le climat de travail malsain qui régnait dans la division où il était affecté.

Le requérant affirme que le Directeur général a commis un abus de pouvoir. Il attire l'attention sur un certain nombre de faits qui démontrent à son avis «les défaillances administratives» de la division et l'«exaspération de [sa] hiérarchie à son égard». Il ajoute qu'il n'a pas eu la possibilité de faire des observations sur les allégations formulées à son encontre en novembre 2004 et que ce n'est qu'à la mi janvier 2005 que sa suspension, qui avait pris effet à la mi décembre 2004, a été motivée. D'après lui, il a été suspendu de ses fonctions sur la base d'allégations qui n'ont finalement pas été retenues dans la décision de licenciement. Il met également en doute les motifs avancés pour justifier son «licenciement sans préavis». Il fait observer que, d'après le rapport du Comité paritaire de discipline auquel renvoie la décision attaquée, l'utilisation impropre qu'il a faite du rapport d'évaluation d'un autre fonctionnaire justifiait un blâme écrit mais pas un licenciement. Enfin, selon le requérant, la décision de le licencier lui a causé du tort, notamment parce que l'Agence n'a respecté ni sa dignité ni sa réputation.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'AIEA de le réintégrer et de lui octroyer une nomination à titre permanent à compter du 1^{er} mars 2006 ou, à défaut, de lui verser une somme équivalant à son traitement brut, avec «toutes les indemnités connexes» en ce qui concerne notamment ses droits en matière d'assurance maladie et sa participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, depuis le 1^{er} mars 2006 jusqu'à l'âge de la retraite. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'AIEA soutient que la requête n'est pas recevable parce qu'elle porte sur une mesure disciplinaire qui n'a pas été infligée au requérant. En fait, bien que ce dernier se soit rendu coupable d'une faute grave qui aurait justifié son licenciement sans préavis en application de l'article 11.01 du Statut du personnel, le Directeur général s'est rangé à l'avis du Comité paritaire de discipline, qui recommandait une mesure disciplinaire moins sévère. Ainsi, conformément à l'article 11.01, le requérant a reçu pour son licenciement un paiement équivalant à trois mois de traitement en lieu et place du préavis, ce qui signifie qu'il n'a pas fait l'objet d'un licenciement sans préavis.

L'Agence nie que la décision attaquée ait été entachée d'une erreur de droit ou ait été disproportionnée. Elle fait valoir que la décision a été prise à l'issue d'une procédure interne équitable et qu'il a été tenu compte de tous les éléments d'appréciation disponibles. Le Comité paritaire de discipline a fait observer qu'un blâme écrit aurait pu être la sanction recommandée si le seul grief retenu contre le requérant avait été l'utilisation impropre du rapport d'évaluation d'un autre fonctionnaire. L'Agence relève que le requérant n'a pas contesté la conclusion selon laquelle il a commis une faute. Le Comité a également estimé que le requérant, en formulant délibérément des allégations mensongères à l'encontre d'autres fonctionnaires, avait commis une faute grave. L'AIEA souligne que les conclusions du Comité sont étayées par des preuves et fondées en droit. Elle fait en outre valoir que, bien qu'ayant estimé que le requérant avait commis des actes constitutifs d'une faute grave, le Comité avait recommandé son licenciement, et non son licenciement sans préavis. Elle considère donc que la décision de le licencier relevait du pouvoir d'appréciation normal du Directeur général et était proportionnée à la faute du requérant.

D'après l'AIEA, soit le requérant savait qu'il proférait des allégations mensongères à l'encontre d'autres fonctionnaires, soit il ne s'était tout simplement pas soucié de savoir si ces allégations étaient ou non fondées; dans un cas comme dans l'autre, un tel comportement constitue une faute grave. L'Agence souligne que le requérant n'a produit aucune preuve à l'appui des allégations de faute qu'il a formulées à l'encontre d'autres fonctionnaires. S'agissant de la fonctionnaire qui est passée du grade G.5 au grade P.3 en l'espace de trois ans, la défenderesse affirme que l'intéressée a été promue au mérite. Elle reconnaît que le requérant était qualifié pour accomplir son travail, mais elle estime que le fait qu'il ait été jugé coupable d'actes constitutifs d'une faute grave justifiait son licenciement.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il maintient qu'il a été licencié sans préavis puisque ce n'est qu'à 17 h 30, le 3 mars, qu'il a reçu la lettre datée du 1^{er} mars, l'informant que «[l]a résiliation de [son] engagement prend[rait] effet à la fermeture des bureaux le 3 mars 2006». Il soutient également qu'il a fait l'objet d'un «harcèlement administratif» puisqu'il s'est retrouvé sans possibilité de trouver un emploi, sans revenu et sans

couverture d'assurance maladie. Il reproche en outre à l'Agence d'avoir violé la Déclaration universelle des droits de l'homme.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 2604. En résumé, le requérant a été suspendu de ses fonctions avec traitement en attendant qu'il soit procédé à une enquête sur la plainte que son directeur avait déposée contre lui. Le requérant avait antérieurement déposé une plainte dans laquelle il reprochait à trois fonctionnaires de l'avoir harcelé. L'OIOS a effectué sur les deux plaintes une enquête au cours de laquelle le requérant a formulé des allégations graves qui sont au cœur de la présente affaire. A la suite de l'enquête, quatre allégations de faute formulées à l'encontre du requérant ont été soumises au Comité paritaire de discipline, à savoir :

- i) le requérant se serait comporté de manière inappropriée et inacceptable envers certains de ses collègues;
- ii) il aurait agressé verbalement un de ses collègues;
- iii) il aurait délibérément formulé quatre allégations mensongères à l'encontre d'autres fonctionnaires qui auraient commis des fautes;
- iv) il aurait fait un usage impropre du rapport d'évaluation confidentiel d'un autre membre du personnel.

Le requérant est resté suspendu de ses fonctions pendant la durée de la procédure devant le Comité paritaire de discipline.

2. Le Comité a exprimé l'avis que l'allégation i) n'appelait pas de mesure disciplinaire, qu'il ne pouvait conclure à la véracité de l'allégation ii) et que, prise isolément, l'allégation iv) ne justifiait qu'un blâme écrit. S'agissant de l'allégation iii), le Comité a conclu que trois des quatre allégations de faute formulées par le requérant à l'encontre de certains de ses collègues n'étaient étayées par aucune preuve ni aucun élément d'information, qu'elles étaient très graves et potentiellement préjudiciables à la vie privée et à la vie professionnelle des intéressés, et qu'indépendamment de savoir si elles avaient été formulées délibérément ou avec une désinvolture irresponsable, question qu'il n'avait pas été en mesure de trancher, elles constituaient une faute grave. Sur ce dernier point, le Comité a déclaré qu'à son avis «une désinvolture irresponsable vis à vis de la vérité équivalait à un mensonge délibéré». S'agissant de la dernière des quatre allégations formulées par le requérant, le Comité a conclu que, «même si elle était fautive, elle n'avait pas nécessairement été formulée délibérément». Finalement, le Comité a recommandé que le requérant soit licencié pour faute grave. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation et il a été mis fin à l'engagement de l'intéressé avec effet à compter du 3 mars 2006. Telle est la décision attaquée.

3. La date de la décision attaquée indiquée dans la requête est exacte, mais cette décision est présentée à tort comme correspondant à un licenciement sans préavis. L'AIEA en tire une fin de non recevoir qui ne saurait être retenue. L'objet de la décision est correctement identifié et l'interprétation erronée qu'en fait le requérant est sans conséquence. Il est clair que ce dernier cherche à faire annuler la décision de licenciement et à obtenir que le Tribunal ordonne sa réintégration ou, à défaut, le versement de son traitement et des indemnités y afférentes jusqu'à l'âge de la retraite, assorti de dommages intérêts pour tort moral.

4. Avant d'en venir aux arguments du requérant, il y a lieu d'examiner la nature de trois des allégations qu'il a formulées à l'encontre d'autres fonctionnaires et sur lesquelles le Comité paritaire de discipline a fondé sa recommandation. Il a ainsi déclaré qu'une fonctionnaire avait eu une «carrière fulgurante» grâce aux relations sexuelles qu'elle entretenait avec un haut fonctionnaire, et qu'un membre du personnel avait été promu malgré la qualité médiocre de son travail parce qu'il les faisait chanter.

5. Le principal argument qu'il avance est que la mesure disciplinaire qui lui a été infligée n'est pas proportionnée. Sur ce point, il y a lieu de noter que le manque de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire (voir les jugements 203 et 1445). Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est

disproportionnée par rapport à l'infraction commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives, et en cas de licenciement une étude particulièrement attentive s'impose (voir le jugement 937).

6. Le requérant fait observer à juste titre que ce qu'il a dit de la «carrière fulgurante» de sa collègue ne peut être taxé de déformation délibérée, sachant que cette personne est passée du grade G.5 au grade P.3 en l'espace de trois ans. En outre, il soutient à juste titre que, dans la mesure où il n'a pas été établi que les deux autres allégations sur lesquelles le Comité paritaire de discipline avait fondé sa recommandation — à savoir que les deux fonctionnaires avaient des relations sexuelles et faisaient l'objet d'un chantage de la part d'un troisième — étaient délibérément mensongères, la question doit être traitée comme si elles ne l'étaient pas. Le requérant fait observer également que ses rapports d'évaluation étaient favorables et qu'il avait souvent été félicité pour son travail. De plus, il dit avoir été soumis à un stress considérable du fait de sa suspension et de la manière dont la proposition de le transférer à un autre poste avait été traitée. Ces éléments doivent être dûment pris en compte.

7. Malgré les arguments avancés par le requérant, il apparaît que ses déclarations selon lesquelles deux fonctionnaires avaient des relations sexuelles et faisaient l'objet d'un chantage de la part d'un troisième étaient délibérées et ne s'appuyaient sur aucune preuve; il s'agissait d'allégations très graves qui, par leur nature, ont dû blesser et faire souffrir les personnes concernées. Par ailleurs, même si l'on ne saurait assimiler systématiquement un mensonge délibéré à une désinvolture irresponsable vis à vis de la vérité, les allégations formulées peuvent être de telle nature que la possibilité de moduler la sanction en conséquence est réduite, voire inexistante. Plus l'allégation est grave, plus il convient d'être prudent. En l'espèce, les allégations étaient effectivement graves et de telle nature que, faute de preuve concluante, elles n'auraient jamais dû être formulées. Il n'était donc pas erroné en l'occurrence de considérer que la sanction appropriée pour désinvolture irresponsable devait être la même que celle qu'appelle un mensonge délibéré. Le requérant a fait preuve d'un mépris cynique pour les sentiments des personnes concernées et d'un manque de jugement totalement incompatible avec les normes de conduite requises d'un fonctionnaire international. Dans ces conditions, on ne saurait conclure que la mesure disciplinaire était disproportionnée par rapport au comportement incriminé.

8. Deux autres arguments sont avancés par l'intéressé dans sa requête et sont développés dans sa réplique. Premièrement, il estime que la décision de le licencier était illégale parce qu'elle découlait d'une proposition tendant à le transférer à un autre poste, qui n'a pas été correctement traitée. Il soutient que cette proposition l'a amené à travailler dans un climat malsain que l'AIEA n'a rien fait pour améliorer. Le requérant considère dès lors que la décision de le licencier était illégale. Il est vrai qu'après la proposition de transfert les relations se sont détériorées entre lui et ses collègues, d'une part, et son supérieur, d'autre part. Toutefois, la proposition a été abandonnée et il n'est pas établi que des mesures supplémentaires auraient dû être prises par la suite. L'argument d'illégalité doit de ce fait être rejeté.

9. Le second argument du requérant est que la décision de le licencier constituait un abus de pouvoir. Sur ce point, il fait à nouveau observer que le problème découlait de la proposition de le transférer. En outre, il émet diverses critiques fondées sur le fait que certains des événements qui ont donné lieu à la première plainte formée contre lui et à sa suspension n'ont été ni signalés à l'époque où ils sont censés s'être produits ni corroborés par l'enquête de l'OIOS. De plus, le requérant soutient qu'il n'a pas eu la possibilité de répondre sur ces divers points et n'a pas été informé des motifs de sa suspension pendant plusieurs semaines, que celle-ci a duré plus de quatorze mois, que les motifs sur lesquels elle était initialement fondée n'étaient pas ceux invoqués pour son licenciement et que, dans ce contexte, «il existe de sérieux arguments permettant [de conclure] que la décision attaquée était entachée d'abus de pouvoir de la part de l'Agence».

10. Le Tribunal, dans le jugement 2604, a estimé qu'il existait un commencement de preuve qui habilitait le Directeur général à suspendre le requérant à deux reprises, comme il l'a fait, que l'enquête de l'OIOS a été menée dans les règles, que le requérant avait été clairement informé du motif de sa suspension et qu'il n'y avait pas lieu de voir du parti pris ou une quelconque intention illicite dans les mesures prises. Sur la base de ces conclusions, désormais indiscutables, rien ne permet d'affirmer que la décision attaquée était entachée d'abus de pouvoir.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 10 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet