

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

M.
c.
OIAC

130^e session

Jugement n° 4296

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), formée par M. J. M. le 8 novembre 2018 et régularisée le 21 novembre 2018, la réponse de l'OIAC du 27 février 2019, la réplique du requérant du 11 avril et la duplique de l'OIAC du 18 juillet 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 demande que des remarques qu'il estime offensantes soient retirées d'un rapport d'enquête.

Au moment des faits, le requérant était employé en tant que chef d'équipe au sein de la Division de l'inspection au titre d'un contrat de durée déterminée. Le 30 novembre 2015, M. S., également fonctionnaire, déposa une plainte officielle pour harcèlement à l'encontre de plusieurs membres de la Division de l'inspection, dont le requérant.

Le 12 juillet 2016, le secrétaire de l'équipe d'enquête fit suivre aux personnes concernées un projet de rapport et les invita à présenter leurs commentaires le 20 juillet au plus tard. Le 19 juillet, le requérant déclara qu'il n'avait pas de commentaires à ajouter. M. S. présenta ses

commentaires en trois fois, le 20 juillet, le 21 juillet et le 4 août. Dans la version finale de son rapport d'enquête en date du 23 août 2016, l'équipe d'enquête conclut que les preuves et les faits établis au cours de l'enquête ne permettaient pas d'étayer les allégations de harcèlement formulées par M. S.

Par une lettre du 5 septembre 2016, dont une copie fut transmise au requérant, M. S. fut informé que le Directeur général avait conclu, après examen du rapport d'enquête, que le comportement allégué dans la plainte n'était pas constitutif de harcèlement au sens de la directive administrative AD/PER/42/Rev.1 et qu'il avait donc classé l'affaire. Cette lettre précisait qu'aucune mention de la plainte ou de l'enquête à laquelle elle avait donné lieu ne figurerait dans les dossiers individuels des fonctionnaires concernés. Une copie de la version finale du rapport d'enquête était jointe à cette lettre.

Le 6 mars 2017, le requérant, dont le contrat était arrivé à expiration le 8 avril 2016, écrivit au secrétaire de l'équipe d'enquête pour lui indiquer que deux paragraphes de la version finale du rapport d'enquête – qui ne figuraient pas dans le projet de rapport – contenaient des remarques «extrêmement offensantes»* de M. S. à son égard. Il demanda que ces paragraphes soient retirés du rapport puisqu'il n'avait pas eu la possibilité de faire des commentaires à leur sujet avant que le rapport ne soit finalisé. Par lettre du 27 mars, l'équipe d'enquête l'invita à présenter ses commentaires et déclara que ceux-ci seraient consignés avec le rapport, qui, ajouta-t-elle, n'avait été communiqué qu'aux personnes concernées par l'enquête.

Le 10 avril 2017, le requérant introduisit une demande de réexamen de la «décision» contenue dans la lettre du 27 mars 2017, affirmant que sa demande avait été définitivement rejetée. Le 3 mai, le directeur de la Division de l'administration, agissant au nom du Directeur général, l'informa que sa demande de réexamen était frappée de forclusion et la rejeta donc comme étant irrecevable en ce qu'elle n'avait pas été introduite dans les deux mois suivant réception de la

* Traduction du greffe.

notification de la version finale du rapport d'enquête, comme l'exigeait l'alinéa *a* de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel.

Le 6 juin 2017, le requérant saisit la Commission de recours. Il demanda que la décision du 27 mars 2017 soit annulée, que les passages offensants soient retirés du rapport d'enquête et que les dépens lui soient remboursés. Dans son rapport en date du 13 août 2018, la Commission de recours conclut que le recours devait être rejeté comme irrecevable. Le 30 août 2018, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de maintenir la décision du 27 mars 2017, conformément à la conclusion de la Commission de recours. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, d'ordonner à l'OIAC de retirer les passages offensants de la version finale du rapport d'enquête et de lui octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 50 000 euros. Enfin, il réclame les dépens au titre de la procédure de recours interne et de la procédure devant le Tribunal.

L'OIAC soutient qu'il convient de rejeter la requête comme étant à la fois irrecevable et dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La présente affaire est née d'une plainte officielle pour harcèlement que M. S., un collègue du requérant, a déposée contre lui et d'autres fonctionnaires en novembre 2015. Le requérant a approuvé le projet de rapport d'enquête qui avait été envoyé à lui et à M. S., entre autres, le 12 juillet 2016. Il a répondu le 19 juillet 2016 qu'il n'avait pas de commentaires à ajouter. Or la version finale du rapport d'enquête en date du 23 août 2016 reprenait des commentaires de M. S. – contenant des propos scandaleux et offensants concernant le requérant et d'autres collègues – auxquels les intéressés n'avaient pas eu la possibilité de répondre. L'équipe d'enquête a recommandé que la plainte pour harcèlement déposée à l'encontre du requérant et des autres fonctionnaires visés par l'enquête soit rejetée. Par lettre du 5 septembre 2016, le Directeur général a fait sienne cette recommandation, classé l'affaire et communiqué cette lettre ainsi qu'une copie de la version finale du rapport d'enquête à toutes les parties concernées.

2. Dans une lettre qu'il a adressée au secrétaire de l'équipe d'enquête près de six mois plus tard, le 6 mars 2017, le requérant a demandé que les passages offensants soient retirés de la version finale du rapport d'enquête. Par lettre du 27 mars 2017, l'équipe d'enquête a invité le requérant à présenter ses commentaires au sujet de ces passages offensants afin qu'ils soient consignés avec le rapport. Elle l'a également informé que le rapport était classé confidentiel, qu'il n'avait été communiqué qu'aux personnes concernées par l'enquête et qu'aucune mention de la plainte ou de l'enquête ne figurerait dans son dossier individuel. Par lettre du 10 avril 2017, le requérant a introduit, en vertu de l'alinéa *a* de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, une demande de réexamen de la réponse qui lui avait ainsi été adressée au motif que son droit de bénéficier des garanties d'une procédure régulière au cours de l'enquête avait été violé puisque, contrairement au paragraphe III.3 des Lignes directrices uniformes en matière d'enquête faisant l'objet de la directive administrative AD/ADM/26, il n'avait pas eu la possibilité d'être entendu afin de contester les passages offensants avant qu'ils ne soient incorporés dans la version finale du rapport d'enquête. Il soulignait que le simple fait de lui permettre de commenter les passages offensants du rapport final, comme l'avaient proposé les enquêteurs, ne pouvait réparer ce «vice majeur»*, même si ses commentaires étaient joints au rapport.

3. L'alinéa *a* de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«Tout fonctionnaire qui désire former un recours contre une décision administrative en invoquant l'article 11.1 du Statut doit préalablement demander dans une lettre au Directeur général le réexamen de cette décision; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois suivant réception par le fonctionnaire de la notification écrite de la décision.»

* Traduction du greffe.

L'article 11.1 du Statut du personnel prévoit notamment ce qui suit :

«Les fonctionnaires ont le droit de former un recours contre une décision administrative en invoquant le non-respect des conditions d'emploi, notamment de toutes les dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel, ou contre des mesures disciplinaires.»

4. C'est par une lettre du 3 mai 2017, émise au nom du Directeur général, que la demande de réexamen introduite le 10 avril par le requérant a été rejetée au motif qu'elle était frappée de forclusion et, partant, irrecevable en application de l'alinéa *a* de la disposition 11.2.02 du Règlement provisoire du personnel, dès lors qu'elle ne pouvait viser que la décision du Directeur général contenue dans la lettre du 5 septembre 2016 portant rejet de la plainte pour harcèlement déposée par M. S. La Commission de recours a souscrit à cette conclusion, et dans la décision attaquée, le Directeur général a fait sienne cette recommandation tendant au rejet du recours au motif que la demande de réexamen était irrecevable car frappée de forclusion. Or cette conclusion était erronée dès lors que le requérant n'avait pas signifié vouloir contester la décision du 5 septembre 2016. En effet, il avait expressément demandé le réexamen de la «décision» contenue dans la lettre du 27 mars 2017 de ne pas retirer les passages offensants de la version finale du rapport d'enquête. En conséquence, sa demande de réexamen du 10 avril 2017 n'était pas frappée de forclusion, comme cela est indiqué dans la décision attaquée du 30 août 2018 qui a repris la conclusion à laquelle la Commission de recours était parvenue. La décision attaquée est donc entachée d'un vice en ce qu'elle a rejeté à tort le recours au motif que la demande de réexamen était frappée de forclusion.

D'ordinaire, dans de telles circonstances, le Tribunal annulerait la décision attaquée et renverrait l'affaire à l'Organisation pour que le recours soit examiné sur le fond, mais, pour les raisons exposées ci-après, il n'y a pas lieu de procéder ainsi en l'espèce.

5. Pour étayer son moyen d'irrecevabilité, l'OIAC soutient, comme elle l'a fait dans la procédure de recours interne, que le requérant n'a pas d'intérêt à agir puisque la version finale du rapport d'enquête n'a retenu aucune faute à son encontre.

6. L'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal prévoit notamment que le Tribunal connaît des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du statut du personnel. Au considérant 5 de son jugement 4145, le Tribunal a rappelé que, selon l'interprétation qui est faite de cet article, pour qu'une requête puisse être recevable, le membre du personnel doit avoir un intérêt à agir et la décision attaquée doit être de nature à pouvoir être contestée. Le Tribunal a rappelé, au considérant 4 de son jugement 4007, que, «pour établir son intérêt à agir, un requérant doit démontrer que la mesure administrative contestée a causé un quelconque préjudice à sa santé, lui a causé un préjudice financier ou autre, ou qu'elle est susceptible de lui causer un tel préjudice», et il avait en outre déclaré, au considérant 7 de son jugement 3337, que cela supposait que l'acte invoqué avait un effet sur la situation du requérant.

Étant donné que le Directeur général a fait sienne la recommandation de l'équipe d'enquête tendant au rejet de la plainte pour harcèlement dont le requérant faisait l'objet et a classé l'affaire, la décision que le requérant conteste n'avait pas d'effet sur sa situation. Celui-ci n'ayant pas démontré qu'il a un intérêt à agir, sa requête doit donc être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 24 juin 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 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLores M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ