

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

131^e session

Jugement n° 4346

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 14 août 2018 et régularisée le 5 octobre 2018, la réponse de l'AIEA du 14 janvier 2019, la réplique du requérant du 20 avril et la duplique de l'AIEA du 25 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 conteste la décision de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée au-delà de sa date d'expiration.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en avril 2013 au titre d'un contrat d'assistance temporaire. Le 1^{er} juin 2015, il se vit accorder un engagement de durée déterminée de trois ans, au grade P-3, en qualité d'architecte de l'information au sein du Groupe de développement des systèmes et d'appui technique (SDSG selon son sigle anglais) de la Section de l'information nucléaire au Département de l'énergie nucléaire. En raison de tensions au sein de l'équipe, le requérant fut réaffecté temporairement le 1^{er} décembre 2015 à un autre poste au Bureau du Directeur général adjoint au sein du Département de l'énergie nucléaire. Début 2017, il fut placé en congé de maladie certifié.

Le 3 juillet 2017, le directeur par intérim de la Division des ressources humaines informa le requérant que le Directeur général avait décidé de ne pas renouveler son engagement au-delà de sa date d'expiration, soit le 31 mai 2018. Cette décision avait été prise dans l'intérêt de l'AIEA afin de promouvoir un environnement de travail harmonieux dans lequel tous les fonctionnaires pouvaient se sentir à l'aise dans l'exercice de leurs tâches courantes, et de favoriser le bon fonctionnement du département. Il rappela également les stipulations du contrat d'engagement du requérant, en particulier le fait qu'elles n'emportaient aucune promesse ni aucun droit de prolongation, de renouvellement ou de conversion en un autre type d'engagement. Quelques jours plus tard, le 7 juillet, le requérant demanda au directeur par intérim de lui fournir toutes les pièces sur lesquelles le Directeur général avait fondé sa décision. Le 19 juillet, le directeur par intérim lui transmit certains documents, tout en soulignant que le Directeur général avait pris sa décision en se basant exclusivement sur le commentaire du Directeur général adjoint selon lequel le renouvellement de son engagement allait à l'encontre de l'intérêt de l'Agence de promouvoir un environnement de travail harmonieux.

Le 17 août 2017, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de ne pas renouveler son engagement. Par une lettre datée du 14 septembre, le Directeur général rejeta sa demande de réexamen, indiquant notamment: «les prolongations ou renouvellements des engagements de durée déterminée sont accordés en vertu de mon pouvoir discrétionnaire et selon les critères énoncés au paragraphe 2 du point F) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel [...] J'ai décidé de ne pas prolonger votre engagement au-delà du 31 mai 2018. Veuillez noter que, lorsque j'ai pris ma décision, j'ai exclusivement tenu compte de la recommandation présentée au Groupe mixte en charge des promotions des administrateurs [ci-après le "Groupe chargé des administrateurs"] par [M. C., le Directeur général adjoint]»*. Le Directeur général informa également le requérant qu'il n'avait pas pris en considération ses rapports d'évaluation pour 2015 ou 2016 ni les commentaires formulés dans ces rapports par l'ancien supérieur

* Traduction du greffe.

hiérarchique du requérant (M. S.). Le Directeur général réaffirma que sa décision était fondée sur la recommandation faite par le Directeur général adjoint au Groupe chargé des administrateurs et qu'elle avait été prise «dans l'intérêt de l'AIEA afin de garantir le bon fonctionnement du Département de l'énergie nucléaire»*. Il écrivit ensuite: «Dans l'intérêt de l'Agence, j'ai tenu compte de vos relations de travail avec vos collègues et relevé que plusieurs d'entre eux s'étaient plaints de manière informelle de votre attitude et de vos méthodes. De plus, j'ai constaté qu'en raison de votre attitude et de vos méthodes plusieurs fonctionnaires de votre service ne se sentaient pas à l'aise dans l'exercice de leurs tâches quotidiennes. J'ai en outre estimé qu'en dépit du fait que vos méthodes aient été pointées du doigt à plusieurs reprises par vos supérieurs hiérarchiques vous n'avez pas voulu accepter de conseils à cet égard.»* Le requérant ayant déclaré qu'il n'avait fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire, le Directeur général lui répondit: «Veuillez noter qu'il n'est pas nécessaire que votre comportement sur votre lieu de travail soit tel qu'il relève d'une faute pour que j'estime qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'Agence de prolonger votre engagement, conformément aux critères énoncés au paragraphe 2 du point F) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel.»* Il rejeta également la demande formulée par le requérant d'être dispensé de saisir la Commission paritaire de recours. S'agissant de la demande du requérant tendant à ce que toutes les pièces sur lesquelles le Directeur général avait fondé sa décision lui soient fournies, ce dernier releva que le directeur par intérim de la Division des ressources humaines lui avait déjà donné une copie des observations présentées à ce sujet au Groupe chargé des administrateurs, et ajouta qu'il «savai[t] que [les] collègues [du requérant] avaient plusieurs fois signalé les difficultés rencontrées liées à [son] attitude et à [ses] méthodes»*. Il cita également en exemple un certain nombre de situations dans lesquelles les collègues du requérant avaient signalé qu'il avait «tenu des propos agressifs»* ou «n'avait manifesté aucune velléité de les rencontrer dans le cadre d'une tâche liée au travail»*, et que ceux-ci avaient dit se sentir «extrêmement mal à l'aise»* dans leurs échanges avec le requérant.

* Traduction du greffe.

Le requérant saisit la Commission paritaire de recours le 13 octobre 2017 pour contester la décision de rejeter sa demande de réexamen.

Dans son rapport du 20 avril 2018, la Commission paritaire de recours estima que le requérant n'avait produit aucune preuve établissant que la décision du Directeur général était de quelque manière que ce soit basée sur une fraude, des vices de procédure flagrants, des erreurs de droit, l'omission désinvolte de faits essentiels, une violation des garanties d'une procédure régulière ou un grave détournement de pouvoir, comme il l'avait soutenu. Le requérant avait formulé des allégations de faute et de harcèlement à l'encontre d'un certain nombre de ses collègues en suivant la même approche que pour les allégations qu'il avait soulevées dans le cadre d'autres recours internes, et il avait ignoré le fait que le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) avait enquêté sur ces allégations et conclu qu'elles n'étaient pas fondées. La Commission paritaire de recours estima que le fait qu'il s'était obstiné à formuler de telles allégations et avait ainsi ignoré les conclusions de l'OIOS était révélateur de son attitude, de ses méthodes de travail et de ses relations avec ses collègues. Elle conclut donc que le Directeur général avait correctement exercé son pouvoir discrétionnaire en ne renouvelant pas l'engagement de durée déterminée du requérant.

Par une lettre datée du 17 mai 2018, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de rejeter son recours. Il déclara que son «attitude et [ses] méthodes n'étaient pas de nature»* à préserver un «environnement de travail stable, coopératif et productif»* et qu'il n'était pas nécessaire que son comportement soit tel qu'il relève d'une faute pour qu'il estime qu'il n'était pas dans l'intérêt de l'Agence de prolonger son engagement. Il ajouta que sa décision ne constituait en rien une mesure disciplinaire. S'agissant des allégations du requérant selon lesquelles M. S. et M. C. ne l'avaient pas informé de la suppression de son poste; la décision de non-renouvellement constituait un manquement de l'Agence à son devoir de sollicitude et était basée sur des «documents confidentiels»*; l'AIEA n'avait pas suivi la procédure applicable en cas de services ne donnant pas satisfaction et il avait été victime d'un harcèlement

* Traduction du greffe.

institutionnel, le Directeur général s'abstint de tout commentaire, ces questions n'ayant pas été soulevées dans la demande de réexamen. Telle est la décision que le requérant attaque devant le Tribunal.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent à ce qu'il aurait perçu pendant une période de cinq ans à compter de la date de sa cessation de service, ainsi que des «dommages-intérêts en réparation du préjudice indirect»^{*} que lui a causé la perte de son emploi. Il réclame une indemnité pour tort moral à raison du préjudice causé à sa réputation professionnelle et à sa dignité, et à raison de la violation de son droit à une procédure régulière dans le cadre de la procédure de recours interne. Il réclame également des dommages-intérêts à titre exemplaire à raison de la «sanction déguisée qui lui a été imposée à titre de représailles pour avoir exercé son droit de porter plainte pour harcèlement»^{*}. Enfin, il réclame des intérêts et des dépens.

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

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général de l'AIEA datée du 17 mai 2018 d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au maintien de sa décision du 14 septembre 2017 de ne pas renouveler l'engagement du requérant au poste d'architecte de l'information au sein de la Section de l'information nucléaire du Département de l'énergie nucléaire, qui arrivait à expiration le 31 mai 2018.

2. Le requérant invoque les moyens suivants à l'appui de sa requête:

- a) il y a eu violation du paragraphe 2 du point F) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel concernant les engagements de durée déterminée, ainsi que de la disposition 3.06.4 concernant les services ne donnant pas satisfaction, notamment en termes d'arbitraire, de

^{*} Traduction du greffe.

détournement de pouvoir, d'erreurs de fait, de fausse appréciation et d'omission de faits;

- b) l'Agence a enfreint les principes de bonne foi et de confiance mutuelle;
- c) les garanties d'une procédure régulière ont été violées dans le cadre de la procédure de recours interne.

3. Le point F) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit:

«F) Des engagements de durée déterminée peuvent être accordés à des fonctionnaires occupant des postes permanents pour des périodes n'excédant pas cinq années chacune.

Fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures

1) [...]

2) Sous réserve de la période de service maximale, l'engagement initial de durée déterminée peut être normalement prolongé ou renouvelé pour des périodes de deux ans, en fonction des critères suivants:

- i) Le besoin de continuité s'agissant des fonctions spécifiques assignées au poste occupé par le fonctionnaire;
- ii) La disponibilité de financement;
- iii) Le comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services; et
- iv) L'intérêt de l'Agence.»*

4. Le requérant soutient que le libellé du paragraphe 2 du point F) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel exige que ces quatre critères soient pris en considération dans leur ensemble. Cette interprétation est erronée. La décision de non-renouvellement peut être basée sur un seul de ces critères (voir le jugement 4088, au considérant 14). En l'espèce, le Directeur général a fondé sa décision sur le quatrième critère, à savoir «[l]'intérêt de l'Agence»*. Chacun des trois premiers critères est spécifique et le quatrième est général. Le Tribunal est d'avis

* Traduction du greffe.

que le quatrième critère sert à régler des situations qui ne sont pas prévues par les critères précédents. Bien que l'attitude du requérant n'ait pas été jugée de nature à créer un environnement de travail harmonieux, le Directeur général n'a pas considéré que son comportement était tel qu'il relevait d'une faute, ce qui aurait déclenché une procédure disciplinaire. De même, la qualité des services du requérant a été mise en cause, mais la procédure d'évaluation de son comportement professionnel n'a pas pu être menée à terme en raison de l'absence prolongée du requérant pour cause de congé de maladie. Compte tenu de ces éléments, le Tribunal estime que c'est à bon droit que le Directeur général a fondé sa décision de ne pas renouveler le contrat du requérant sur le quatrième critère. Par conséquent, le Tribunal conclut que les moyens du requérant relatifs à la violation du paragraphe 2 du point F) de la disposition 3.03.1 et de la disposition 3.06.4 du Règlement du personnel sont dénués de fondement.

5. À l'appui de son moyen selon lequel les garanties d'une procédure régulière auraient été violées dans le cadre de la procédure de recours interne, le requérant soutient qu'il n'a pas obtenu de copies des rapports de l'OIOS ni des déclarations des témoins sur lesquels la Commission paritaire de recours a fondé ses conclusions relatives à son attitude et à ses méthodes vis-à-vis de ses collègues. Le Tribunal estime que la Commission n'a pas commis d'erreur en faisant référence aux multiples allégations infondées de harcèlement et de faute que le requérant a formulées à l'encontre de plusieurs fonctionnaires afin d'illustrer l'attitude et les méthodes de celui-ci dans le cadre de ses relations avec ses collègues. La Commission paritaire de recours n'a pas fondé ses recommandations sur la teneur ou les conclusions des rapports de l'OIOS. Elle s'est contentée d'y faire référence et de mentionner l'issue des onze précédents recours internes introduits par le requérant comme s'inscrivant dans un schéma récurrent qui vient appuyer la recommandation du Directeur général adjoint, selon laquelle le contrat du requérant ne devait pas être renouvelé «[d]ans l'intérêt de l'Agence afin de promouvoir un environnement de travail harmonieux et le bon fonctionnement du Département, dans lequel tous les fonctionnaires [pouvaient] se sentir à

l'aise dans l'exercice de leurs tâches quotidiennes»*. Par conséquent, il n'était pas nécessaire que l'AIEA fournisse des copies des rapports de l'OIOS puisque ces rapports n'avaient pas servi de base à la recommandation de la Commission paritaire de recours ni à la décision du Directeur général; le fait que la Commission ait spécifiquement cité le passage pertinent du rapport de l'OIOS, qu'elle avait utilisé pour illustrer sa perception de l'attitude du requérant, était suffisant.

6. Le requérant affirme que, «même si l'Agence n'a pas expressément déclaré qu'[il] avait commis une faute en formulant délibérément de fausses allégations de faute à l'encontre d'autres fonctionnaires, les circonstances démontrent que l'Agence a considéré que [s]es allégations étaient fausses et qu'il avait donc commis une faute»* (souligné dans l'original). Il cite les commentaires formulés par son supérieur hiérarchique dans le rapport du Groupe chargé des administrateurs, qui a déclaré notamment que le requérant «s'était comporté de manière inacceptable, y compris en faisant preuve d'insubordination, en refusant de coopérer et en manquant de respect à ses collègues et à ses supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'en portant de fausses accusations de harcèlement et de brimades»* (souligné dans l'original). Le Tribunal relève que la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, qui traite de la faute, prévoit que «le fait de formuler délibérément de fausses allégations de faute à l'encontre d'un autre fonctionnaire»* constitue un type de faute. Toutefois, les éléments de preuve produits ne montrent pas que l'Agence a estimé que ces fausses allégations avaient été formulées délibérément. En réalité, il ressort clairement des écritures que l'AIEA a reconnu que le requérant estimait que ses allégations étaient fondées, mais cela n'invalide pas les conclusions de l'OIOS selon lesquelles aucune de ses allégations n'était étayée.

7. Le moyen du requérant selon lequel l'Agence aurait enfreint les principes de bonne foi et de confiance mutuelle n'est pas fondé. L'AIEA a agi avec transparence, a informé le requérant du non-renouvellement de son engagement près d'une année avant que celui-ci arrive à expiration

* Traduction du greffe.

et a expliqué sur quelle base la décision avait été prise. Le requérant a été informé que, dans l'intérêt de l'Agence, compte tenu des difficultés que posaient son attitude et ses méthodes, qui nuisaient à l'ambiance sur le lieu de travail, son engagement ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration. L'AIEA l'a traité avec le respect qui lui était dû et s'est acquittée de son devoir de sollicitude envers lui. Le Tribunal ne constate aucun vice dans les mesures prises par l'AIEA.

Au vu de ce qui précède, la requête est totalement dénuée de fondement et doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 22 octobre 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 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ