

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. H. F. le 29 août 2005 et régularisée le 12 septembre, la réponse de l'AIEA du 15 décembre 2005, la réplique du requérant du 19 janvier 2006 et la duplique de l'Agence du 14 février 2006;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 affaire sont exposés dans le jugement 2552 également rendu ce jour, dans lequel le Tribunal a statué sur la première requête du requérant. Celui-ci, un ressortissant des Etats-Unis né en 1944, a été nommé au poste de chef de la Section de traduction arabe de l'AIEA, au grade P.5, en 1997. Au moment des faits, il était temporairement affecté au poste d'analyste arabe principal au Bureau de vérification nucléaire en Iraq.

Dans un mémorandum du 28 avril 2004 concernant une faute qu'elle reprochait au requérant d'avoir commise, M<sup>me</sup> V., chef de l'Unité de l'administration des services intérieurs, a informé la chef de la Section de l'administration du personnel qu'au cours de l'année écoulée son unité avait été saisie de quatre «réclamations» déposées par le requérant, qui avait accusé certains membres du personnel de faute professionnelle, de harcèlement ou d'autres comportements inappropriés. Le requérant ayant, à de nombreuses reprises, fait usage de la procédure de recours mise en place par l'Agence de manière abusive en formulant délibérément de fausses accusations contre ses subordonnés et ses collègues, M<sup>me</sup> V. recommandait que la question soit examinée conformément à l'appendice G de la section I du titre II du Manuel administratif de l'AIEA qui traite des procédures à suivre en cas de dénonciation de faute. Dans son mémorandum, M<sup>me</sup> V. indiquait que le requérant «a[vait] constamment montré une tendance à employer dans sa correspondance avec ses collègues un ton plutôt [...] discourtois». Le requérant a estimé que les termes employés étaient offensants et, dans un mémorandum du 6 mai 2004 adressé à la directrice de la Division du personnel, il a formellement accusé M<sup>me</sup> V. de harcèlement.

Le 2 juillet 2004, la directrice de la Division du personnel a informé à la fois le requérant et M<sup>me</sup> V. que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Dans une lettre du 4 août 2004 adressée au Directeur général, le requérant a demandé que cette décision soit réexaminée. A la suite de ce réexamen, le Directeur général a informé le requérant par une lettre du 19 août 2004 qu'il avait décidé de maintenir la décision du Directeur général adjoint. Le requérant a saisi la Commission paritaire de recours le 16 septembre 2004. Dans son rapport daté de mai 2005, la Commission a recommandé que le Directeur général maintienne sa décision, relevant entre autres que l'utilisation du terme «discourtois» par M<sup>me</sup> V. ne constituait pas en soi un harcèlement. Dans une lettre du 20 juin 2005, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a informé le requérant qu'il avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission.

B. Le requérant soutient que dans le mémorandum du 28 avril 2004, qu'il conteste, M<sup>me</sup> V. a utilisé «des termes offensants» pour décrire son attitude à l'égard de ses collègues. Invoquant la politique de l'AIEA en matière de «Prévention et résolution des problèmes liés au harcèlement [...]», telle qu'énoncée dans la note au personnel SEC/NOT/1922, il fait valoir qu'une remarque offensante, même si elle n'est proférée qu'une seule fois, est constitutive de harcèlement.

En outre, il soutient qu'en décidant de rejeter son recours la défenderesse a légitimé l'utilisation de termes

offensants à son égard et a donc manqué à son obligation de le traiter avec dignité et d'éviter de lui infliger un tort inutile et excessif. Il réclame des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence fait observer que M<sup>me</sup> V., en sa qualité de chef de l'Unité de l'administration des services intérieurs, a été saisie d'une série de réclamations formulées par le requérant à l'encontre d'autres fonctionnaires. Elle a donc été amenée à déterminer si le comportement du requérant était conforme à celui que l'on pouvait attendre d'un fonctionnaire international ou s'il constituait une faute. La défenderesse souligne que la responsable en question a étudié et résumé de nombreuses pièces écrites, notamment un rapport du Bureau des services de contrôle interne, avant de rédiger le mémorandum du 28 avril 2004. L'AIEA considère les observations formulées par M<sup>me</sup> V. dans le mémorandum susmentionné au sujet du comportement du requérant comme un exemple du jugement exercé par un fonctionnaire dans le cadre de ses fonctions, sans parti pris ni animosité personnelle. L'Agence soutient également que, compte tenu des éléments d'information disponibles, les termes employés par M<sup>me</sup> V. pour décrire l'attitude du requérant vis à vis de ses collègues étaient euphémiques et respectaient la dignité du requérant; cette personne s'est également conformée à son obligation d'étudier les preuves sans arrière pensée et en toute objectivité.

Citant la jurisprudence, l'Agence fait observer que le requérant, à l'appui de son accusation de harcèlement, ne reproche à M<sup>me</sup> V. ni malveillance, ni hostilité, ni mauvaise volonté, ni motif illicite.

L'AIEA rejette l'affirmation du requérant selon laquelle sa politique en matière de «Prévention et résolution de problèmes liés au harcèlement [...]», telle qu'énoncée dans la note au personnel SEC/NOT/1922, prévoit qu'une remarque offensante, même si elle n'est proférée qu'une seule fois, est constitutive de harcèlement. La défenderesse soutient que cette politique doit être considérée dans son ensemble et attire l'attention sur le paragraphe 1 de la note au personnel susmentionnée aux termes de laquelle les fonctionnaires doivent «se traiter les uns les autres avec courtoisie et respecter la dignité d'autrui». Elle souligne que le requérant n'a pas fourni une copie intégrale de la note susmentionnée dont il n'évoque que le paragraphe 4. Elle ajoute qu'elle a donné suite à l'accusation portée par le requérant contre M<sup>me</sup> V. rapidement, de bonne foi et conformément aux procédures appropriées.

L'Agence fait valoir que sa politique en matière de harcèlement, bien que formulée en des termes généraux, doit être interprétée de manière restrictive en cas de réactions injustifiées et disproportionnées aux agissements ou remarques d'autrui. A cet égard, elle ajoute qu'il serait difficile d'imaginer comme critique un terme moins offensant que «discourtois».

Enfin, l'Agence fait observer que les remarques de M<sup>me</sup> V. concernant le requérant ne lui étaient pas adressées, mais étaient destinées au supérieur hiérarchique de M<sup>me</sup> V., la chef de la Section de l'administration du personnel, et que le mémorandum du 28 avril 2004 aurait très bien pu ne jamais être transmis au requérant si la chef de cette section n'avait pas accepté la recommandation de M<sup>me</sup> V. tendant à ce que la question fasse l'objet d'un examen.

D. Dans sa réplique, le requérant affirme que M<sup>me</sup> V. savait très bien que le mémorandum du 28 avril 2004 lui serait transmis puisqu'elle a recommandé que la question soit examinée conformément aux procédures prévues à l'appendice G du Manuel administratif. Or, d'après les règles qui y sont énoncées, la Division du personnel, lorsqu'elle est saisie d'une accusation de faute à l'encontre d'un fonctionnaire, doit informer l'intéressé de l'accusation portée contre lui et lui demander de formuler ses observations. Le requérant soutient que le fait que M<sup>me</sup> V. savait que son mémorandum lui serait communiqué trahit bien une malveillance préméditée. Enfin, il soutient que M<sup>me</sup> V. n'a pas fourni de preuve concrète à l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait été discourtois, et il défie l'Agence de le faire.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position. En outre, elle soutient que la charge de la preuve incombe au requérant pour ce qui est de son accusation de harcèlement.

#### CONSIDÈRE :

1. Dans un mémorandum daté du 28 avril 2004, la chef de l'Unité de l'administration des services intérieurs, M<sup>me</sup> V., dans l'exercice de ses fonctions à l'AIEA, a déclaré ce qui suit :

«Il ressort des documents ci joints que, depuis plusieurs années, [le requérant] a constamment montré une tendance à employer dans sa correspondance avec ses collègues un ton plutôt supérieur et discourtois tout en déformant les propos d'autres fonctionnaires afin de donner l'impression qu'il s'agissait d'attaques à son encontre [...].»

2. Le requérant considère l'emploi du mot «discourtois» dans cette déclaration comme offensant. Le 6 mai 2004, il a formellement accusé M<sup>me</sup> V. de harcèlement :

«Etant donné que d'après la note de service SEC/NOT/1922 le fait de formuler des observations offensantes ou injurieuses, ne serait ce qu'une fois, constitue une forme de harcèlement (paragraphe 4) et que le harcèlement n'est pas toléré par l'Agence (paragraphe 2), j'accuse formellement par la présente [M<sup>me</sup> V.] de harcèlement.»

3. Le 2 juillet 2004, la directrice de la Division du personnel a informé le requérant que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait décidé qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Le requérant a écrit au Directeur général le 4 août 2004 pour demander que la décision du Directeur général adjoint soit réexaminée. Le 19 août, le Directeur général a confirmé cette décision. Le 16 septembre 2004, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 19 août 2004.

4. Le 20 juin 2005, le Directeur général a informé le requérant que :

«La Commission a conclu que la démarche de [M<sup>me</sup> V.] ne constituait pas un harcèlement et [...] a recommandé que la décision du 19 août 2004 soit maintenue.»

Le Directeur général a ajouté qu'il avait décidé de faire sienne la conclusion de la Commission et rejetait par conséquent le recours du requérant. Telle est la décision attaquée.

5. Dans la note au personnel SEC/NOT/1922, le harcèlement est décrit comme suit :

«On entend par harcèlement toute conduite adoptée ou remarque formulée par un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires soit en une seule occasion soit de manière continue qui dénigre, rabaisse ou cause une humiliation personnelle. Ce harcèlement peut prendre des formes très diverses, notamment : remarques menaçantes, qu'elles soient verbales ou écrites, ou bien attitude physique menaçante, intimidation, chantage ou usage de contrainte, insultes délibérées portant sur la compétence personnelle ou professionnelle de l'intéressé, attitude humiliante, dénigrement ou expression de remarques personnelles offensantes ou insultantes, déstabilisation ou maintien dans l'isolement ou bien maintien d'un fonctionnaire dans l'impossibilité de s'acquitter de sa tâche, par exemple, en le privant d'informations.»

6. Il s'agit là, sans doute à dessein, d'une définition très large. Elle exige d'être interprétée de manière raisonnable et appliquée en tenant compte des particularités de chaque cas. Elle contient à la fois des éléments subjectifs et objectifs : est ce que la victime supposée se sent effectivement humiliée, offensée ou intimidée par la conduite attaquée et est ce que cette conduite, vue objectivement, était raisonnablement de nature à humilier, offenser ou intimider ? Lorsque la conduite attaquée concerne des mots employés, même si le critère de véracité ne constitue pas toujours un moyen de défense absolu, la question de savoir si les propos en cause peuvent ou non être raisonnablement considérés comme véridiques est de toute évidence pertinente. Il faudra également déterminer si les propos tenus peuvent raisonnablement être considérés comme se rapportant à l'accomplissement de fonctions et ne sont pas simplement des observations gratuites. Les caractéristiques personnelles telles que le sexe, la race et l'appartenance ethnique ainsi que la sensibilité plus ou moins exacerbée de la victime supposée doivent également entrer en ligne de compte lors de l'examen de ces deux questions. De même, tous les événements ayant antérieurement marqué les relations entre la prétendue victime et l'auteur supposé du harcèlement peuvent avoir leur importance et, s'il est vrai qu'un seul acte préjudiciable peut en soi suffire à constituer un harcèlement, une remarque d'apparence par ailleurs anodine peut, lorsqu'elle est répétée, faire légitimement grief.

En définitive, la question de savoir si tel ou tel acte, ou série d'actes, constitue du harcèlement est un point factuel que l'on ne peut trancher qu'après avoir soigneusement étudié les facteurs susmentionnés et examiné toutes les circonstances entourant les faits.

7. Dans son rapport au Directeur général, la Commission paritaire de recours a étudié les communications

pertinentes du requérant qui sont visées dans le mémorandum du 28 avril 2004 susmentionné. Elle a estimé que l'on pouvait raisonnablement les considérer comme susceptibles d'être offensantes. Elle a noté que le requérant avait en maintes occasions soutenu qu'il considérait comme offensantes des remarques similaires formulées par des collègues. La Commission en a conclu «que l'emploi du terme "discourtois" [...] pour décrire, dans un seul mémorandum, la conduite [qu'avait eue le requérant] dans le cadre de divers incidents ne pouvait être considéré en soi comme du harcèlement».

8. Cette conclusion est inattaquable. Il est difficile d'imaginer des circonstances dans lesquelles l'emploi isolé du terme «discourtois» pourrait être considéré comme constituant un harcèlement. Il ne fait aucun doute que de telles circonstances ne sont pas réunies en l'espèce. L'emploi de ce qualificatif à l'endroit du requérant, compte tenu du ton et du libellé de bon nombre de ses communications écrites, était raisonnable et son affirmation selon laquelle il trouve ce qualificatif offensant, si tant est qu'elle soit sincère, ne peut être que l'expression d'une hypersensibilité de la part de quelqu'un dont la propre conduite n'a pas été irréprochable. Le requérant n'a pas fait l'objet d'un harcèlement.

9. La requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet