

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**K.**

**c.**

**AIEA**

**139<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4954**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. N. K. le 5 janvier 2021 et régularisée le 6 février 2021, le mémoire en réponse de l'AIEA du 27 mai 2021, la réplique du requérant du 27 juillet 2021 et la duplique de l'AIEA du 2 novembre 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de classer sa plainte pour harcèlement et de ne pas lui communiquer une copie du rapport d'enquête.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en 2000. À la suite d'un congé de maladie de longue durée, il a vu son engagement finalement résilié pour raisons de santé à compter de septembre 2019.

Le 30 novembre 2019, après avoir quitté ses fonctions à l'AIEA, le requérant adressa au Directeur du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) une plainte pour harcèlement dirigée contre trois membres du personnel de l'AIEA, dont son supérieur hiérarchique de l'époque. Le Directeur de l'OIOS décida de faire appel aux services d'un cabinet d'enquête afin d'aider l'OIOS à entreprendre l'examen de la plainte pour harcèlement déposée par le requérant.

Le 31 août 2020, le Chef de l'Unité d'enquête et d'évaluation de l'OIOS écrivit au requérant que l'OIOS avait «terminé son enquête»\* sur la plainte pour harcèlement, que, «concernant les questions signalées, il [n'avait] trouvé aucune preuve qui puisse constituer une faute grave de la part d'un membre du personnel de l'AIEA»\* et qu'en conséquence l'affaire avait été classée. D'après le Chef de l'Unité d'enquête et d'évaluation, «l'OIOS [avait] mené une enquête approfondie, au cours de laquelle il [avait] notamment interrogé plusieurs membres du personnel et analysé des documents, des courriels et d'autres pièces en rapport avec les allégations [du requérant]»\*. Le Chef de l'Unité d'enquête et d'évaluation précisa également qu'«une enquête de l'OIOS [avait] pour seul objectif d'établir les faits, de déterminer si une faute [avait] été commise et, dans l'affirmative, d'indiquer si la direction [devait] envisager des mesures disciplinaires à l'encontre d'un fonctionnaire qui en serait responsable»\*. Il conclut son courriel en indiquant qu'il restait à la disposition du requérant «pour [lui] fournir de plus amples informations sur l'enquête et la méthode d'enquête [de l'OIOS]»\*. Le jour même, le requérant demanda au Chef de l'Unité d'enquête et d'évaluation de lui fournir une copie du rapport d'enquête de l'OIOS, mais celui-ci refusa, invoquant la nécessité de «protéger l'intégrité de l'enquête indépendante et de préserver la confidentialité»\*. Il répéta toutefois qu'il se tenait à la disposition du requérant «pour [lui] fournir de plus amples informations sur l'enquête de l'OIOS»\* par téléphone ou par Skype.

Le 14 septembre 2020, le requérant demanda au Directeur général d'«examiner les preuves présentées [...], ainsi que le rapport de l'OIOS et toutes les pièces collectées, et de [lui] accorder des dommages-intérêts pour tort moral en raison du harcèlement subi»\*, sollicitant une nouvelle fois la communication d'une copie du «rapport final de l'OIOS»\*.

Par lettre du 9 octobre 2020, le Directeur général répondit au requérant que, selon lui, «selon la prépondérance des preuves réunies, la plainte [du requérant] pour harcèlement était infondée»\* et que, par

---

\* Traduction du greffe.

conséquent, sa demande de dommages-intérêts pour tort moral en raison du harcèlement subi était rejetée. Dans sa lettre, le Directeur général indiqua également que, s'agissant de la «demande [du requérant] tendant à se voir communiquer le rapport d'évaluation de l'OIOS, [...] ce document ne [lui serait] pas communiqué afin de protéger les personnes visées par ces allégations infondées et de préserver la confidentialité. Néanmoins, [...] l'OIOS [demeurait] à [sa] disposition pour fournir de plus amples informations sur l'examen qu'il avait effectué.»\* Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il demande également que l'affaire soit renvoyée à l'AIEA afin qu'il soit procédé à une nouvelle enquête ou, à défaut, que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 15 000 euros «pour la perte de la possibilité d'établir le bien-fondé de ses allégations et de voir ainsi sa plainte pour harcèlement faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme»\*. Il réclame en outre 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que le remboursement de l'intégralité des dépens encourus. Enfin, il réclame le versement d'intérêts et «de toute autre réparation pour dommages indirects ou à titre punitif que le Tribunal pourrait estimer nécessaire, juste, appropriée et équitable»\*.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 9 octobre 2020 de classer sa plainte pour harcèlement comme infondée et de ne pas lui communiquer une copie du rapport d'enquête.

2. À l'appui de ses conclusions, le requérant invoque en substance les moyens suivants:

---

\* Traduction du greffe.

- a) l'OIOS a appliqué à tort le niveau de preuve «au-delà de tout doute raisonnable»\* durant l'enquête, au lieu de celui de la «prépondérance des probabilités»\*;
- b) l'OIOS a mené l'enquête en violation du principe du contradictoire, portant ainsi atteinte au droit du requérant à une procédure régulière;
- c) la décision du Directeur général de considérer comme infondée la plainte pour harcèlement du requérant a été prise *ultra vires*;
- d) l'enquête sur la plainte pour harcèlement d requérant a été indûment retardée et l'enquête de l'OIOS a manqué de rigueur;
- e) l'enquête a été menée par un sous-traitant dont l'autorité, l'impartialité et les qualifications étaient contestables;
- f) le requérant est victime d'un harcèlement institutionnel, dont la décision attaquée constitue un exemple.

3. Dans son deuxième moyen, le requérant soutient en outre qu'il n'a pas eu la possibilité d'examiner les déclarations des témoins et de faire part de ses observations, et que le rapport d'enquête de l'OIOS ne lui a pas été communiqué, même sous une forme expurgée. Il fait valoir que l'obtention d'une copie du rapport d'enquête était le seul moyen de comprendre les motifs qui sous-tendaient la décision attaquée du Directeur général. En outre, le requérant affirme que sa déficience auditive l'a empêché d'assurer un suivi avec l'OIOS.

4. En réponse, l'AIEA affirme avoir traité les allégations de harcèlement du requérant avec diligence et de manière appropriée. Citant le jugement 4378, au considérant 25, l'AIEA soutient que, dès lors que le requérant n'était pas visé par les allégations de faute, il ne se trouvait pas dans une situation de procédure contradictoire et le principe du droit à une procédure régulière n'était pas applicable. L'AIEA ajoute que la plainte pour harcèlement du requérant a été scrupuleusement examinée mais n'a pas atteint le stade d'une enquête formelle donnant lieu à l'établissement d'un rapport d'enquête final; seul a été établi un

---

\* Traduction du greffe.

rapport d'évaluation, qui n'a pas pu être communiqué au requérant «afin de protéger les personnes visées par ces allégations infondées et de préserver la confidentialité»\*. L'AIEA souligne que le requérant s'est vu proposer la possibilité de s'entretenir avec l'OIOS pour obtenir une explication détaillée, mais qu'il n'a pas saisi cette opportunité. Dans son mémoire en réponse déposé devant le Tribunal, l'AIEA joint un résumé de dossier de cinq pages qui synthétise les conclusions de l'OIOS concernant les allégations de harcèlement du requérant. Le résumé indiquait que 14 témoins avaient été interrogés dans le cadre de l'enquête, sans toutefois reproduire le contenu de leurs déclarations.

5. Le fait que l'AIEA n'ait pas communiqué au requérant le rapport d'enquête de l'OIOS était une question centrale en l'espèce. Il est vrai que le cadre juridique de l'AIEA pour le traitement des plaintes pour harcèlement applicable au moment des faits, notamment les procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires (section 4 de la partie III du Manuel administratif) et le cadre de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel (section 7 de la partie II du manuel administratif) ne garantissent pas expressément à une personne déposant une plainte pour harcèlement l'accès au rapport d'enquête. Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal, une organisation est tenue de communiquer au fonctionnaire qui a déposé une plainte pour harcèlement le rapport établi à l'issue de l'enquête (voir, par exemple, le jugement 3347, aux considérants 19 et 20). Comme le Tribunal l'a déclaré dans ce jugement:

«19. Selon la jurisprudence, un fonctionnaire doit avoir accès à toutes les pièces sur lesquelles repose une décision le concernant. Comme le Tribunal l'a fait observer dans le jugement 3264, au considérant 15:

“Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal que le “fonctionnaire doit, en règle générale, avoir connaissance de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde (ou s'apprête à fonder) sa décision à son encontre”. De plus, cette autorité «ne saurait normalement [...] opposer [à ce fonctionnaire] le caractère confidentiel de tels documents» (voir le jugement 2700, au considérant 6). Il s'ensuit aussi qu'une décision ne peut reposer sur un document qui n'a pas été

---

\* Traduction du greffe.

communiqué au fonctionnaire concerné (voir, par exemple, le jugement 2899, au considérant 23).”

Également selon la jurisprudence, le fait qu’une disposition du Règlement du personnel ou d’un autre document interne prévoit qu’un rapport est confidentiel “ne saurait interdire la communication [dudit] rapport [...] au fonctionnaire concerné”. De plus, “[e]n l’absence de tout motif de droit qui justifie le refus d’accès au rapport, ce défaut de communication constitue une atteinte grave au droit de la requérante à une procédure équitable” (voir le jugement 3264, au considérant 16).

20. [...] [D]ire que la requérante a reçu un résumé du rapport n’est pas une réponse. Non seulement la requérante avait droit à l’intégralité du rapport, mais en outre le résumé ne contenait aucune des pièces sur lesquelles la conclusion s’appuyait. [...] En fait, la requérante a été empêchée de contester les affirmations factuelles et la crédibilité des témoins interrogés, et a été laissée dans l’ignorance des preuves qu’elle aurait éventuellement dû réunir pour contrer les conclusions de l’enquêteur.»

6. En outre, le Tribunal a précisé dans sa jurisprudence qu’une organisation internationale est tenue de faire droit à la demande du fonctionnaire concerné tendant à la communication du rapport établi par l’organe d’enquête à l’issue de l’enquête menée à l’égard d’une plainte pour harcèlement, quitte, le cas échéant, à le faire sous une forme expurgée afin d’assurer le respect de l’exigence de confidentialité de certains éléments de l’enquête, et notamment des témoignages recueillis au cours de cette dernière (voir, notamment, le jugement 4547, au considérant 10).

7. En l’espèce, le requérant a demandé une copie du rapport d’enquête de l’OIOS, de lui-même et par l’intermédiaire de son avocat. Cette demande a été formulée au moment où il a déposé sa plainte pour harcèlement après avoir quitté ses fonctions à l’AIEA, mais dans laquelle il a aussi réclamé des sommes importantes à titre de réparation pour le harcèlement qu’il prétendait avoir subi.

Ces demandes ont été rejetées par l’AIEA pour des raisons de confidentialité et pour préserver les intérêts de tiers. Étant donné que le Directeur général a fondé la décision attaquée sur le rapport d’évaluation de l’OIOS, mais n’a pas communiqué ce rapport au requérant, même sous une forme expurgée, l’AIEA a illégalement privé

l'intéressé de la possibilité d'examiner le rapport et les témoignages recueillis, de faire part de ses observations et de contester les conclusions de l'enquête, autant d'éléments indispensables à l'exercice du droit du requérant à une procédure régulière. La communication limitée qui a été proposée pour lui fournir des explications plus détaillées sur les conclusions de l'OIOS ne répond pas à l'exigence de communication établie par la jurisprudence du Tribunal.

Il s'ensuit que la décision attaquée, entachée d'erreurs de procédure, doit être annulée, ce qui rend inutile l'examen des premier, troisième et cinquième moyens du requérant. Ce dernier a été privé de son droit à une procédure régulière. En raison de ce manquement, le Tribunal ordonnera à l'AIEA de verser à l'intéressé 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Il n'y a pas lieu de renvoyer l'affaire comme le demande le requérant.

8. S'agissant du quatrième moyen du requérant, la jurisprudence du Tribunal souligne que les enquêtes concernant en particulier les affaires de harcèlement doivent être rapides et approfondies afin d'éviter aux fonctionnaires des souffrances inutiles, en veillant toutefois à enquêter de manière rigoureuse et à respecter la procédure (voir, par exemple, le jugement 4253, au considérant 3). Le requérant affirme que la durée de l'enquête, de plus de neuf mois, a été excessive. Compte tenu de la complexité de l'affaire et du fait que 14 témoins ont été interrogés, la période de neuf mois qui a été nécessaire pour achever l'enquête relative à une plainte pour harcèlement n'est pas considérée, en l'espèce, comme une durée déraisonnable ou excessive. Il n'y a donc pas lieu d'accorder des dommages-intérêts pour tort moral à ce titre.

9. S'agissant du sixième moyen du requérant, étant donné que l'intéressé n'a pas soulevé la question du harcèlement institutionnel dans sa demande de nouvel examen du 14 septembre 2020, sa conclusion concernant le harcèlement institutionnel constitue une nouvelle conclusion et elle est donc irrecevable (voir, par exemple, le jugement 4703, au considérant 3).

10. Le requérant demande que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel «pour la perte de la possibilité d'établir le bien-fondé de ses allégations et de voir ainsi sa plainte pour harcèlement faire l'objet d'une enquête en bonne et due forme»\*. Le fondement juridique de cette conclusion est loin d'être clair et est donc rejeté. Sa conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts punitifs est également rejetée, car l'octroi de tels dommages-intérêts ne se justifie que dans des circonstances exceptionnelles, qui ne se rencontrent pas en l'espèce (voir, par exemple, le jugement 4659, au considérant 14). La conclusion du requérant tendant à ce que le Tribunal lui accorde toute autre réparation pour dommages indirects qu'il pourrait estimer nécessaire, juste, appropriée et équitable est trop vague pour être recevable (voir, par exemple, le jugement 4719, au considérant 7, et la jurisprudence citée).

11. Le requérant réclame également des intérêts sur ses réparations financières, calculés au taux de 5 pour cent l'an à compter du 31 août 2020. Toutefois, la jurisprudence du Tribunal prévoit notamment que, «[e]n dehors des cas prévus par des clauses de contrat ou des dispositions générales, le point de départ des intérêts nécessite l'intervention d'une formalité: la sommation de payer» (voir, par exemple, le jugement 874, au considérant 3). Étant donné qu'aucune des conditions pour le paiement d'intérêts n'est remplie en l'espèce, cette conclusion est rejetée.

12. Il y a lieu d'examiner deux dernières demandes procédurales. La première est la demande du requérant de se voir communiquer des copies de tous les documents produits ou reçus par l'OIOS en lien avec sa demande d'enquête du 30 novembre 2019, de tous les documents sur lesquels l'OIOS s'est fondé pour conclure que la conduite signalée ne constituait pas une faute et de tous les documents sur lesquels le Directeur général s'est fondé pour conclure que la plainte pour harcèlement du requérant était infondée «selon la prépondérance des preuves réunies»\*. Le requérant a précisé qu'il entendait par «documents»\* «l'ensemble

---

\* Traduction du greffe.

des notes, courriels, transcriptions ou enregistrements de déclarations de témoins, enregistrements et mémos, ou toute autre documentation sous forme écrite ou électronique»\*. Cette demande, compte tenu de sa formulation très générale, ne peut qu'être considérée comme relevant d'une «prospection à l'aveugle» inacceptable et doit être rejetée (voir, par exemple, le jugement 4086, au considérant 9). La deuxième est la demande du requérant tendant à la tenue d'un débat oral. Elle est également rejetée, car le Tribunal considère que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment abondants et explicites pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents.

13. Obtenant agin de cause concernant sa demande tendant à l'annulation de la décision attaquée, le requérant a droit à des dépens, dont le montant est fixé à 10 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Directeur général du 9 octobre 2020 est annulée.
2. L'AIEA versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
3. L'AIEA versera au requérant la somme de 10 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

---

\* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE      HUGH A. RAWLINS      HONGYU SHEN

MIRKA DREGER