

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. J. M. R. le 4 août 2005 et régularisée le 31 août, la réponse de l'AIEA du 28 novembre 2005, la réplique du requérant du 15 mars 2006 et la duplique de l'Agence du 13 avril 2006;

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

Après avoir examiné le dossier;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, né en 1957, a la double nationalité mexicaine et autrichienne. Au moment des faits, il était au bénéfice d'un engagement de durée déterminée au grade G.5 et travaillait à la Section d'édition de la Division des services de conférence et de documentation. Avant d'obtenir un engagement de durée déterminée en avril 2003, il avait bénéficié d'une série d'engagements de courte durée.

Par un mémorandum adressé au Directeur général le 25 juin 2004, il a fait appel auprès de celui-ci d'une «décision» de le transférer de la Section d'édition à la Section des services de conférence, qui appartenaient toutes deux à ladite division. Selon l'intéressé, cette décision avait été prise initialement en mars et résultait du «favoritisme personnel» manifesté par le directeur de sa division envers un autre membre du personnel. Dans une lettre du 7 juillet, le Directeur général par intérim l'a informé qu'il ne s'agissait que d'une «proposition» de transfert qui n'avait été suivie d'aucune décision administrative. Son mémorandum n'appelait donc pas d'autres mesures.

Le 10 novembre 2004, le requérant a déposé une plainte officielle pour harcèlement et faute contre trois fonctionnaires : le directeur de la Division des services de conférence et de documentation, le chef de la Section d'édition et la chef de l'Unité de la vente et de la promotion des publications au sein de cette section.

Dans un mémorandum du 18 novembre adressé à la Division du personnel, le directeur de la division du requérant a déposé une plainte pour demander officiellement, d'une part, qu'une enquête soit diligentée sur le «récent comportement» du requérant afin de déterminer s'il avait commis une faute et, d'autre part, que celui-ci soit suspendu de ses fonctions avec effet immédiat. En fait, il se disait préoccupé par le bien-être physique et psychologique de fonctionnaires qui s'étaient plaints d'avoir été harcelés par l'intéressé. Il ajoutait qu'il pouvait produire des preuves documentaires à l'appui de ses allégations. Dans un mémorandum du 24 novembre, la directrice de la Division du personnel lui a demandé de lui communiquer lesdites preuves, ce qu'il a fait le lendemain. Conformément au paragraphe 2 de l'appendice G de la section I du titre II du Manuel administratif de l'AIEA, le directeur par intérim de la Division du personnel a demandé le 3 décembre au directeur du Bureau des services de supervision interne (ci-après «l'OIOS», selon son sigle anglais) de procéder à une enquête sur les deux plaintes.

Le 14 décembre 2004, la directrice de la Division du personnel a informé le requérant que l'OIOS procéderait à une enquête officielle sur sa propre plainte et sur celle que son directeur avait déposée contre lui. Elle l'a par ailleurs avisé que le Directeur général avait décidé de le suspendre de ses fonctions avec traitement pendant la durée de l'enquête avec effet immédiat, en application du point A de la disposition 11.01.4 du Règlement du personnel, compte tenu du fait qu'il existait un commencement de preuve tendant à établir qu'il avait commis une faute. Elle ajoutait que cette suspension ne constituait pas une mesure disciplinaire et qu'elle ne devrait «normalement» pas dépasser trois mois, conformément au Règlement du personnel.

Entre le 18 décembre 2004 et le 28 janvier 2005, le requérant a fourni à l'OIOS un complément d'information sur ses propres allégations et lui a également communiqué ses observations sur les allégations formulées contre lui.

Le 11 février 2005, le requérant a écrit au Directeur général pour lui demander, entre autres, de le dispenser de l'obligation de saisir la Commission paritaire de recours et de l'autoriser à saisir directement le Tribunal. Le Directeur général lui a répondu le 15 mars qu'il rejetait sa demande et que, l'enquête sur la faute qui lui était imputée n'étant pas achevée, sa suspension avec traitement serait prolongée au delà des trois mois prescrits. Le 24 mars, le requérant a introduit un recours auprès de la Commission paritaire de recours contre la décision de le suspendre de ses fonctions.

Dans son rapport du 10 juin 2005, la Commission a conclu que l'administration était fondée à considérer qu'il existait un commencement de preuve de faute de la part du requérant et que le fait d'avoir suspendu ce dernier de ses fonctions était conforme au Règlement du personnel. Par ailleurs, il convenait, selon elle, que l'administration ne lève pas cette mesure tant que l'enquête sur les questions en suspens n'était pas achevée. La Commission recommandait au Directeur général de maintenir sa décision du 15 mars confirmant la suspension du requérant et de rejeter son recours. Le Directeur général a décidé de suivre cette recommandation, ce dont il a informé l'intéressé par une lettre datée du 21 juin 2005. Telle est la décision attaquée.

Dans l'intervalle, le 31 mai, le rapport définitif d'enquête de l'OIOS avait été soumis 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». Dans une lettre datée du 25 août 2005, la directrice a informé le requérant qu'après avoir examiné le rapport d'enquête définitif le Directeur général adjoint, chargé du Département de la gestion, avait décidé que quatre des allégations formulées contre l'intéressé seraient soumises au Comité paritaire de discipline «pour que celui-ci détermine la mesure disciplinaire qu'il convenait de prendre en application de la disposition 11.01.2 du Règlement du personnel». Dans d'autres lettres datées du même jour et traitant des allégations de harcèlement formulées par le requérant contre trois collègues de sa division, la directrice a informé le requérant que le Directeur général adjoint avait décidé de rejeter ces allégations et de clore le dossier. Le requérant a été informé par une lettre du 9 septembre 2005 que le Directeur général avait décidé que la suspension de ses fonctions avec traitement serait maintenue jusqu'à ce que la procédure disciplinaire soit achevée.

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. Il a été mis fin à son engagement le 3 mars 2006.

B. Le requérant soutient que la décision de le suspendre de ses fonctions a été prise en représailles à la «plainte» qu'il avait déposée contre le directeur de sa division et d'autres collègues. Selon lui, l'OIOS n'ayant pas pu établir le bien fondé du prétendu commencement de preuve sur lequel l'Agence s'était appuyée pour justifier sa suspension immédiate, celle-ci était illégale. Cette suspension humiliante avait porté gravement atteinte à sa réputation. Il estime qu'en prenant ces mesures l'Agence a enfreint plusieurs articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Il soutient par ailleurs que c'est lui qui a été victime d'un harcèlement pendant plus d'un an, ajoutant que l'OIOS avait rendu son rapport d'enquête définitif le 31 mai 2005, mais que le 1^{er} août 2005 il n'avait toujours pas reçu la décision définitive du Directeur général sur ce rapport. En outre, il conteste le fait que ses observations n'ont pas été reproduites dans le corps du rapport définitif mais seulement en annexe.

Se référant à la politique de l'Agence en matière de harcèlement telle qu'énoncée dans la note SEC/NOT/1922, selon laquelle «toute conduite constitutive de harcèlement ne sera pas tolérée et sera traitée d'une manière conforme à la gravité de l'infraction, y compris par des mesures administratives ou disciplinaires appropriées», le requérant considère qu'il est en droit de demander qu'une mesure disciplinaire soit prise contre les auteurs du harcèlement psychologique qu'il a subi.

Il demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration, le reclassement rétroactif de son poste et la conversion de son engagement en engagement «à long terme». Il demande réparation pour les torts moral, matériel et professionnel résultant du fait qu'il a été maintenu pendant trop longtemps au grade d'«assistante temporaire»; réparation pour les torts moral, physique et professionnel au titre du harcèlement psychologique qu'il a enduré et de sa suspension illégale; réparation au nom d'une collègue pour le harcèlement psychologique qu'elle a dû subir. Il sollicite des mesures administratives ou disciplinaires appropriées contre les auteurs de ce harcèlement ainsi que les excuses écrites du Directeur général. Il réclame également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence soutient que «le seul grief recevable par le Tribunal est la suspension de fonctions avec traitement», et par conséquent l'«absence de décision de mettre fin à cette suspension». Les autres questions évoquées par le requérant «pour étayer ses demandes de réparation» ne peuvent être considérées que comme des informations générales à l'appui de la requête. La défenderesse estime que rien ne l'autorise à demander une réparation au nom d'une tierce personne et qu'une telle demande n'est donc pas recevable par le Tribunal. Elle relève par ailleurs que, le requérant n'ayant pas épuisé les voies de recours interne à sa disposition, plusieurs de ses conclusions sont de ce fait, elles aussi, irrecevables. Les seules qui soient recevables sont celles concernant sa réintégration, les dépens et la réparation pour tort moral au titre de ce qu'il considère comme une «suspension illégale».

L'Agence fait valoir que la décision initiale de suspendre le requérant de ses fonctions et la décision ultérieure de maintenir cette suspension relevaient du pouvoir d'appréciation normal de l'organisation et étaient conformes au point A de la disposition 11.01.4 du Règlement du personnel. Selon cette disposition, la période de suspension ne doit «normalement» pas dépasser trois mois, mais l'Agence affirme qu'étant donné la nature des allégations formulées par le requérant et contre lui il ne s'agissait pas d'un cas «normal». Non seulement la nature et le nombre des allégations formulées par toutes les parties en cause ont fait que l'enquête a pris beaucoup de temps, mais l'absence de coopération de la part du requérant et d'autres membres du personnel en a ralenti le déroulement. Par ailleurs, l'Agence fait observer que le Directeur général a dûment tenu compte des droits du requérant au cours de l'enquête; en effet, l'intéressé a été suspendu de ses fonctions mais avec traitement et le Directeur général s'est tenu au courant du déroulement de l'enquête et en a informé le requérant.

L'Agence note que, bien qu'il ait prétendu que le rapport définitif de l'OIOS présentait des défauts, le requérant ne s'est pas prévalu des mécanismes appropriés pour le contester. La défenderesse soutient que les allégations formulées par le requérant et contre lui ont fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme, que l'intéressé a bénéficié d'une procédure régulière et que toutes les conclusions étaient tirées des éléments de preuve réunis.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient toutes ses conclusions et développe ses moyens. Selon lui, la «question à trancher» porte sur la décision de le suspendre ainsi que sur la prolongation de cette suspension. Il se déclare surpris que, bien que le rapport d'enquête définitif de l'OIOS ait été rendu le 31 mai 2005, il n'a été pris en compte ni par la Commission paritaire de recours pendant la procédure d'appel ni par le Directeur général dans sa décision finale. Le requérant souligne qu'il a fait l'objet d'une suspension exceptionnellement longue.

Il estime que l'Agence n'a pas légalement motivé sa suspension initiale ni la prolongation de cette suspension et il avance trois nouveaux moyens. Premièrement, la décision de le suspendre était «empreinte» de parti pris. Deuxièmement, la décision en question constitue «une tentative évidente» de la part de l'Agence «de faire obstacle à son droit de recours». Troisièmement, la décision de le suspendre était illégale de même que la décision de prolonger sa suspension pendant un temps exagérément long sans raison valable. Il fait remarquer que, dans son rapport définitif, l'OIOS disait ne pas avoir «pu confirmer le bien fondé du commencement de preuve que l'Agence avait invoqué pour justifier la suspension immédiate», et soutient que sa suspension était de toute évidence une sanction disciplinaire déguisée.

E. Dans sa duplique, l'Agence fait observer que le requérant n'a répondu à aucun de ses arguments concernant la recevabilité de ses conclusions. Elle maintient que la décision de le suspendre avec traitement et la décision ultérieure de prolonger cette suspension ont été prises par le Directeur général conformément au Règlement du personnel. Elle nie que la décision de le suspendre soit le résultat d'un parti pris ou d'une animosité à son encontre.

L'AIEA rappelle que la Commission paritaire de recours a été constituée pour examiner le recours formé par le requérant contre la décision de le suspendre de ses fonctions. Il s'agissait pour la Commission de déterminer si le Directeur général avait ou non eu raison de conclure, conformément au point A de la disposition 11.01.4 du Règlement du personnel, qu'il existait un commencement de preuve de faute. Cette commission rend ses conclusions directement au Directeur général. En application de l'appendice G susmentionné, le Bureau des services de supervision interne est tenu de fournir son rapport sur une allégation de faute au directeur de la Division du personnel, lequel fait à son tour une recommandation sur les mesures à prendre au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion. L'enquête a été entreprise non pour déterminer l'existence du commencement de preuve mais pour établir tous les faits. L'Agence estime qu'il aurait été préjudiciable au requérant de remettre à la Commission paritaire de recours une copie du rapport d'enquête de l'OIOS. Elle nie avoir fait obstacle à l'exercice du droit de recours du requérant. Elle souligne que, même si l'enquête avait conclu que pour certaines allégations il n'y avait pas de commencement de preuve de faute, il n'en allait pas de même

pour l'ensemble des allégations. Par ailleurs, en droit, il y a une différence entre le commencement de preuve d'un fait et l'établissement de ce fait à des fins disciplinaires.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a été employé par l'AIEA du 1^{er} avril 2003 au 3 mars 2006 au titre d'un engagement de durée déterminée en qualité de commis principal à l'édition de grade G.5. Avant d'obtenir cet engagement, il avait bénéficié d'une série de contrats de courte durée pendant un certain nombre d'années. Il a été suspendu de ses fonctions avec traitement du 14 décembre 2004 au 3 mars 2006, date à laquelle il a été licencié pour faute grave.

2. Le 11 février 2005, le requérant a demandé que la décision du 14 décembre 2004 de le suspendre de ses fonctions soit reconsidérée en attendant la fin de l'enquête sur la faute qui lui était reprochée. Le Directeur général a confirmé cette décision le 15 mars 2005. Le requérant a alors saisi la Commission paritaire de recours qui, le 10 juin 2005, a recommandé le rejet de son recours. Le 21 juin, le Directeur général a informé le requérant qu'il faisait siennes les conclusions et la recommandation de la Commission. Enfin, le 4 août 2005, le requérant a saisi le Tribunal.

3. Le requérant demande diverses réparations à plusieurs titres, notamment «une réparation pour torts moral, physique et professionnel du fait de la suspension illégale de [s]es fonctions». Il demande également un débat oral.

4. Depuis le dépôt de sa requête, l'intéressé est représenté par un conseil. Sa réplique porte entièrement sur la question de la suspension de ses fonctions même si les diverses conclusions aux fins de réparation présentées dans la requête sont maintenues. Hormis celle qui concerne la décision de suspendre le requérant de ses fonctions, les griefs exposés dans la requête n'ont jamais fait l'objet d'une réclamation auparavant et, partant, n'ont jamais fait l'objet d'un recours interne. Il s'ensuit que, comme l'AIEA le soutient, la requête n'est recevable que dans la mesure où l'intéressé attaque la décision du 21 juin 2005 rejetant son recours et demande une réparation pour avoir été suspendu de ses fonctions.

5. La suspension du requérant fait suite à une proposition de le transférer de la Section d'édition à la Section des services de conférence. Il n'était pas satisfait de la description de tâches proposée pour le nouveau poste et avait exprimé des objections au sujet de ce transfert. Finalement il n'a pas été donné suite à cette proposition. Dans l'intervalle, en juin 2004, le requérant avait essayé de faire appel de la «décision» de le transférer. Il a été informé le 7 juillet qu'une telle décision n'avait pas été prise.

6. Le requérant était convaincu que la proposition de le transférer à la Section des services de conférence était motivée par une arrière pensée, à savoir assurer la promotion du fonctionnaire désigné dans la description de tâches comme étant celui avec lequel il devrait coordonner son travail. Pour le requérant, ce fonctionnaire n'était pas qualifié dans le domaine concerné et sa promotion aurait été une preuve de favoritisme. Telle est l'opinion qu'il a exprimée dans son recours du 25 juin 2004. Il est arrivé ultérieurement à la conclusion que ce fonctionnaire bénéficiait d'un traitement de faveur parce qu'il faisait chanter le directeur de la division du requérant et une autre fonctionnaire, lesquels, selon le requérant, avaient une liaison. D'après lui, c'est grâce à cette liaison que ladite fonctionnaire aurait connu une carrière «fulgurante».

7. Au moment où le requérant a formé son «recours» contre le projet de le transférer à la Section des services de conférence, les relations s'étaient de toute évidence détériorées entre lui et son supérieur direct. Le requérant s'est finalement persuadé que ce dernier voulait le faire renvoyer et qu'il s'était assuré le concours de plusieurs autres personnes pour mener sa campagne dans ce but. Le requérant refusait de parler à une personne qui, à son avis, était impliquée dans cette campagne et il a, semble-t-il, dénigré d'autres collègues. Le 10 novembre 2004, le requérant a déposé une plainte pour faute contre trois fonctionnaires : le directeur de sa division, son supérieur direct et une autre fonctionnaire, qu'il accusait de l'avoir harcelé et d'avoir fait preuve de favoritisme à l'égard de la personne qui devait coordonner le travail du nouveau poste à la Section des services de conférence. Par ailleurs, il soutenait qu'il s'était vu refuser la possibilité de suivre des cours de formation et avait fait l'objet d'une discrimination en matière d'utilisation de logiciels et d'équipements informatiques dans la mesure où ceux avec lesquels il continuait à travailler étaient d'anciens modèles.

8. Après que le requérant a déposé sa plainte pour faute, le directeur de sa division a officiellement demandé une enquête sur le comportement de celui-ci compte tenu de :

- i) son refus d'exécuter les instructions;
- ii) ses allégations de faute formulées contre des collègues; et
- iii) son «harcèlement verbal et psychologique» à l'encontre de collègues.

Il précisait que le harcèlement en question revêtait «diverses formes, allant de menaces explicites de faire du mal à des personnes [...] à des menaces implicites [...] et jusqu'à la formulation d'allégations diverses dénuées de tout fondement au sujet de fautes qu'auraient commises certains collègues». Il ajoutait que six collègues avaient signalé des incidents au cours desquels le requérant avait cherché à les intimider. Il demandait également que l'intéressé soit suspendu de ses fonctions.

9. La directrice de la Division du personnel a examiné les deux plaintes distinctes sur les fautes alléguées puis elle a demandé au directeur de la division du requérant un complément d'information sur les allégations qu'il avait lui-même formulées. Ce dernier a fourni ces renseignements le 25 novembre, notamment les déclarations de collègues sur quatre incidents survenus entre le 15 et le 17 novembre 2004 au cours desquels, d'après eux, ont été observées des menaces ou une attitude menaçante. Le 2 décembre, le directeur par intérim de la Division du personnel a fait savoir qu'il existait un commencement de preuve de faute de la part du requérant et a recommandé que celui-ci soit suspendu de ses fonctions en attendant les résultats d'une enquête confiée au Bureau des services de supervision interne (OIOS). Le Directeur général a suivi cette recommandation et fait savoir au requérant par une lettre du 14 décembre 2004 que les deux plaintes officielles seraient communiquées à l'OIOS et qu'il serait suspendu de ses fonctions avec traitement en attendant la fin de l'enquête.

10. Le 12 janvier 2005, l'OIOS a informé le requérant ainsi que les trois personnes contre lesquelles celui-ci avait déposé une plainte qu'il procédait à une enquête sur les deux plaintes officielles, et a demandé à chacune des personnes concernées de remettre par écrit leurs observations sur les allégations formulées à leur encontre. Dans le cadre de ses observations écrites, le requérant a formulé d'autres allégations. L'OIOS a procédé à une enquête sur ces nouvelles allégations ainsi que sur celles formulées initialement dans les deux plaintes officielles.

11. Le 11 février 2005, tandis que l'enquête de l'OIOS se poursuivait, le requérant a écrit au Directeur général pour contester la décision de le suspendre de ses fonctions et pour lui demander de le dispenser de l'obligation de saisir la Commission paritaire de recours afin qu'il puisse saisir directement le Tribunal de céans. Le 15 mars, il a été informé que sa demande avait été refusée et que sa suspension serait maintenue. Le requérant a alors saisi la Commission paritaire de recours.

12. L'OIOS a achevé son enquête le 31 mai 2005. Dans la partie de son rapport qui est pertinente en l'espèce, il concluait que les allégations de faute formulées par le requérant n'étaient pas étayées et que, même s'il y avait des «preuves écrites des agressions verbales de [ce dernier] à l'encontre de ses collègues [...], il n'existait aucune preuve fiable émanant de sources indépendantes confirmant les menaces de mort qu'on lui attribuait». Sur ce dernier point, l'OIOS disait ne pas pouvoir «corroborer le commencement de preuve [...] justifiant la suspension immédiate [du requérant]». Par ailleurs, l'OIOS indiquait que le requérant, «alors qu'il était suspendu de ses fonctions, a formulé des allégations graves contre trois collègues sans fournir de preuves valables à leur appui».

13. Le rapport de l'OIOS n'a pas été communiqué à la Commission paritaire de recours qui s'est réunie à plusieurs reprises entre le 20 avril et le 20 mai et a remis son rapport le 10 juin 2005. Dans le passage pertinent de ce document, la Commission concluait qu'il existait un commencement de preuve de faute de la part du requérant et recommandait le rejet de son recours. Le 21 juin 2005, le requérant a été informé, sans qu'il soit fait aucunement référence au rapport de l'OIOS, que le Directeur général acceptait la recommandation de la Commission. Aucune décision contraire n'ayant été prise, sa suspension était maintenue.

14. Comme déjà indiqué, la requête est recevable pour autant qu'elle attaque la décision du 21 juin 2005 et que le requérant y demande réparation pour avoir été suspendu de ses fonctions. La décision du 21 juin ayant pour effet de maintenir sa suspension, il y a lieu d'évoquer les événements qui ont suivi. Le 27 juin, le requérant a reçu le rapport de l'OIOS sur lequel il était invité à formuler ses observations, qu'il a remises le 21 juillet. Le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion s'est alors prononcé sur les cas du requérant et de chacun des membres du personnel contre lesquels il avait formulé une «plainte». Le requérant a été informé le 25 août que plusieurs aspects de sa conduite, y compris l'agression verbale d'un collègue et ses allégations erronées de faute, seraient soumis au Comité paritaire de discipline mais que, pour le reste, le dossier le mettant en cause était clos.

15. Le 9 septembre 2005, le requérant a été informé que, les procédures requises ayant été menées à leur terme, le Directeur général avait examiné la question de sa suspension et décidé que, «le commencement de preuve de faute [de sa part] demeurant», sa suspension avec traitement serait maintenue jusqu'à nouvel ordre. Le Comité paritaire de discipline a ensuite fait savoir qu'il n'était pas convaincu que le requérant ait fait la déclaration insultante qui lui était attribuée, mais concluait qu'il avait formulé des allégations erronées avec «un mépris irresponsable» pour la vérité. Le Comité recommandait son renvoi pour faute grave.

16. Avant d'aborder l'argument avancé par le requérant et par son conseil au sujet de sa suspension, il y a lieu de noter ce que prescrit le point A de la disposition 11.01.4 du Règlement du personnel dont le passage pertinent se lit comme suit :

«Si le Directeur général estime qu'il y a un commencement de preuve de faute [...] il peut suspendre le fonctionnaire de ses fonctions [...] pendant la durée de l'enquête ou en attendant la fin de la procédure disciplinaire pour une période qui ne doit normalement pas dépasser trois mois.»

17. La procédure d'enquête sur une faute signalée est énoncée à l'appendice G de la section I du titre II du Manuel administratif. Cette procédure commence par un examen mené par le directeur de la Division du personnel et, si un complément d'enquête est nécessaire, se poursuit par un renvoi devant l'OIOS qui doit rendre son rapport à la Division du personnel. Le directeur de la Division du personnel doit alors examiner le rapport de l'OIOS et informer le fonctionnaire concerné des allégations formulées contre lui et de son droit d'y répondre; il doit également demander à l'intéressé une déclaration écrite. Une fois qu'il a reçu ce document, il doit — normalement dans les quatre semaines qui suivent — soumettre une recommandation au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion. Celui-ci doit ensuite décider — normalement sous deux semaines — de la suite à donner.

18. Le requérant soutient, sur la base du rapport de l'OIOS ainsi que du rapport ultérieur du Comité paritaire de discipline, qu'aucun commencement de preuve de faute ne justifiait la décision du Directeur général de le suspendre le 14 décembre 2004. On ne saurait retenir cet argument. L'expression «commencement de preuve de faute» renvoie aux éléments que la personne enquêtant sur les faits est en droit de considérer comme probants et qui, s'ils sont avérés, établiront la faute. Il ne s'agit pas, comme le requérant le suppose, des éléments de preuve qui sont, en dernière analyse, acceptés comme établissant la faute.

19. Il soutient également que la décision de suspendre le requérant était empreinte de parti pris. La demande du directeur de la division du requérant tendant à ce qu'une enquête soit menée et que le requérant soit suspendu aurait constitué selon ce dernier un acte de représailles. Les faits suivants en seraient la preuve :

- i) le directeur a fait sa demande une semaine après le dépôt de la plainte du requérant pour faute;
- ii) il a donné suite à la demande du directeur avant que le requérant ne reçoive une réponse à sa propre plainte; et
- iii) le requérant a été suspendu avant qu'on ne lui donne des raisons justifiant cette décision.

20. Il est raisonnable de supposer, comme cela est soutenu, que le directeur de la division du requérant avait eu connaissance de la plainte pour faute déposée par ce dernier avant de demander l'ouverture d'une enquête et la suspension de l'intéressé. Toutefois, il n'est pas raisonnable d'en déduire que cette demande constituait un acte de représailles ni qu'elle était motivée par du parti pris. Comme le Tribunal l'a dit dans le jugement 1775, «souvent la preuve du parti pris n'[est] pas apparente et [...] celui-ci [doit] être induit des circonstances entourant l'affaire». Toutefois, il ne saurait être question de parti pris s'il existe une autre explication crédible. En l'espèce, il ressort du dossier que depuis juin 2004, date à laquelle le requérant a essayé de faire appel de la «décision» de le transférer à la Section des services de conférence, son comportement à l'égard de ses collègues a commencé à poser des problèmes et ceux-ci ont mentionné des incidents menaçants, même si le dernier a été signalé quelques jours après que le requérant eut formulé sa plainte pour faute. Les incidents signalés, s'ils sont avérés, étaient d'une nature telle qu'il était raisonnable de conclure que la demande du directeur était, comme indiqué à l'époque, nécessaire pour «le bon fonctionnement de [l]a division, le renom de l'Agence et [...] le bien-être de chaque fonctionnaire». De ce fait, on ne saurait conclure ni que la demande du directeur était un acte de représailles ni qu'elle était motivée par du parti pris.

21. On ne peut davantage déduire ce parti pris des autres points invoqués. Rien dans l'appendice G n'exige

qu'une personne déposant une plainte pour faute reçoive une réponse avant que ladite plainte ne soit soumise à l'OIOS. Par ailleurs, il est manifeste que des efforts ont été faits pour prendre contact avec le requérant au sujet de sa plainte avant sa suspension. En outre, à l'époque de sa suspension, le requérant s'est vu communiquer la plainte officielle du directeur à son encontre, dans laquelle les raisons de sa suspension étaient clairement exposées.

22. Le requérant fait valoir que la conclusion selon laquelle il y avait parti pris est confirmée par des «coïncidences chronologiques», à savoir :

- i) le fait que le rapport de l'OIOS daté du 31 mai 2005 n'a pas été remis à la Commission paritaire de recours avant que celle-ci ne soumette son propre rapport le 10 juin 2005;
- ii) le fait que le Directeur général n'a pas pris en considération le rapport de l'OIOS lorsqu'il a décidé, le 21 juin 2005, de rejeter le recours du requérant contre sa suspension; et
- iii) le fait que le rapport de l'OIOS n'a été communiqué au requérant que le 27 juin 2005.

Ces points ne confirment pas et ne permettent pas davantage de déduire qu'il y a eu parti pris. Le rapport de l'OIOS est sans pertinence quant à la question de savoir s'il existait un commencement de preuve de faute lorsque, le 14 décembre 2004, le Directeur général a décidé de suspendre le requérant, décision qui a fait l'objet du recours soumis à la Commission paritaire et, ultérieurement, de la décision du Directeur général de rejeter ce recours. En outre, le rapport de l'OIOS, un document long et complexe, devait être examiné par la directrice de la Division du personnel avant d'être soumis au requérant pour observations.

23. Deux autres arguments sont avancés dans la requête. Tout d'abord, il est dit que la décision attaquée «constitue une tentative évidente [...] de faire obstacle au droit de l'intéressé de présenter un recours». Le requérant ayant fait appel de sa suspension, l'argument doit être considéré comme portant sur sa tentative de faire appel de la «décision» de le transférer à la Section des services de conférence. L'intention est sans doute de suggérer que la décision de suspendre le requérant était un acte de représailles contre cette tentative. Une telle suggestion est tout simplement dénuée de fondement.

24. Le dernier argument est que la décision de suspendre le requérant de ses fonctions ainsi que la décision de prolonger sa suspension sont «illégales en raison de la prolongation exagérée de la suspension sans raison valable». Il est indiqué à ce propos que le requérant a été suspendu du 14 décembre 2004 au 3 mars 2006. La suspension de l'intéressé a été prolongée du 9 septembre 2005 au 3 mars 2006 par une décision distincte prise après que la procédure énoncée à l'appendice G a été menée à son terme. Cette décision ne faisait pas l'objet du recours interne et le Tribunal n'en est donc pas saisi. De ce fait, il convient de considérer que l'argument porte sur la période allant du 14 décembre 2004 au 9 septembre 2005. Cette période était certes longue, mais cela tient sans doute à la nature de l'enquête de l'OIOS (laquelle, dans une grande mesure, a été compliquée par les allégations supplémentaires du requérant) et à la nécessité de respecter la procédure prévue à l'appendice G.

25. Les éléments sur lesquels s'appuient le requérant n'étant pas de nature à étayer les conclusions qu'il avance, il n'y a pas lieu de procéder à un débat oral. Sa demande sur ce point est donc refusée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2007.