

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. S. le 31 juillet 2006 et régularisée le 6 septembre, la réponse de l'AIEA du 19 décembre 2006, la réplique du requérant du 12 février 2007 et la duplique de l'Agence du 23 avril 2007;

Vu la deuxième requête formée par M. R. S. contre l'AIEA le 19 août 2006 et régularisée le 18 septembre 2006, la réponse de l'AIEA du 4 janvier 2007, la réplique du requérant du 12 février et la duplique de l'Agence du 23 avril 2007;

Vu la troisième requête formée par M. R. S. contre l'AIEA le 18 février 2007, la réponse de l'AIEA du 29 mai, la réplique du requérant du 23 juin et la duplique de l'Agence du 22 octobre 2007;

Vu la quatrième requête formée par M. R. S. contre l'AIEA le 15 septembre 2007, la réponse de l'AIEA du 7 janvier 2008, la réplique du requérant du 14 février et la duplique de l'Agence du 11 avril 2008;

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

Après avoir examiné les dossiers;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant est un ressortissant indien né le 9 juin 1965. En mars 2003, l'AIEA publia des avis de vacance pour deux postes d'ingénieur en logiciel à pourvoir au sein de la Division de la technologie de l'information du Département de la gestion; l'un était un poste de durée déterminée de trois ans, l'autre un poste d'assistance temporaire de durée déterminée d'un an. Le requérant se porta candidat aux deux postes. En mars 2004, il se vit offrir un contrat d'assistance temporaire d'une durée déterminée d'un an et entra au service de l'Agence le 7 juillet 2004. Son engagement fut ensuite prolongé d'un an, jusqu'au 6 juillet 2006. Le 18 janvier 2006, il fut informé verbalement par M. B., son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, que son engagement ne serait pas prolongé au delà de sa date d'expiration.

Le 30 janvier 2006, le requérant écrivit à la directrice de la Division du personnel pour se plaindre de harcèlement de la part de M. B. Par memorandum du 14 février, il demanda que le Directeur général réexamine la décision de ne pas prolonger son contrat, faisant valoir qu'elle n'avait pas été motivée. Le 6 mars, il fit savoir par écrit au Directeur général qu'il avait décidé de quitter l'Agence parce qu'il était harcelé par M. B. et en raison de l'environnement de travail hostile et du harcèlement moral qui prévalaient dans sa section. Il réclamait des dommages intérêts pour tort moral. Le 8 mars, il écrivit de nouveau au Directeur général pour lui demander l'autorisation de saisir directement le Tribunal. Le lendemain, la directrice par intérim de la Division du personnel l'informa que son allégation de harcèlement était traitée conformément aux dispositions de l'appendice G de la section 1 du titre II du Manuel administratif de l'AIEA, qui fixe les procédures à suivre en cas de dénonciation de faute, et qu'il serait informé en temps utile de l'issue de la procédure. Le 10 mars, la directrice par intérim fit savoir au requérant que sa démission était acceptée et qu'elle prendrait effet le 15 mars 2006.

Le 23 mars, le Directeur général répondit au memorandum du requérant en date du 14 février indiquant que, bien que sa démission ait rendu ce point sans objet, il était parvenu à la conclusion que le fait d'avoir laissé son contrat venir à terme sans le prolonger ne résultait pas d'une erreur dans l'exercice du pouvoir d'appréciation. Il rejeta la demande du requérant de saisine directe du Tribunal, indiquant qu'il était prématuré de prendre une décision sur la plainte pour harcèlement dès lors que celle-ci était traitée conformément aux dispositions de l'appendice G. Le 4 mai 2006, le requérant écrivit à la directrice de la Division du personnel pour s'enquérir de «l'état d'avancement» de son rapport d'évaluation pour 2005. La directrice l'informa le 26 mai que son rapport était incomplet, ajoutant qu'un rapport non finalisé est normalement annulé si le fonctionnaire concerné quitte l'Agence, mais que dans ce

cas particulier il souhaitait obtenir son consentement exprès avant de procéder à cette annulation.

Dans l'intervalle, par une lettre du 21 mars 2006 reçue le 24 mars par la Commission paritaire de recours, le requérant forma un premier recours interne contre la décision de ne pas prolonger son contrat. Il alléguait avoir fait l'objet de harcèlement de la part de M. B. et d'un licenciement implicite. Il se disait également victime de brimades. Par la suite, il étendit son allégation de harcèlement à M. D., son supérieur hiérarchique de premier niveau, et à M. R., un autre collègue.

Le 24 juin 2006, le requérant fit savoir à la Division du personnel qu'il avait rempli sa section du rapport d'évaluation pour 2005 et qu'il ne pouvait être tenu pour responsable du fait que ses supérieurs hiérarchiques ne l'avaient pas complété ni signé. Il demanda que ces derniers signent le projet de rapport et que le rapport final lui soit communiqué. La directrice par intérim de la division écrivit au requérant le 17 juillet 2006 pour lui dire que le rapport devait être finalisé mais qu'en raison de sa cessation de service cela n'était plus possible. Par courriel du 18 juillet, le requérant demanda au Directeur général de le dédommager pour le préjudice moral causé par le manque de diligence de l'administration.

Le 31 juillet 2006, n'ayant reçu aucune décision concernant son premier recours interne, le requérant forma une première requête devant le Tribunal de céans. Il demandait des dommages intérêts pour le préjudice matériel et moral causé par le harcèlement et les brimades dont il avait été victime et pour le fait que l'Agence n'avait pas répondu avec diligence à sa plainte pour harcèlement et ne lui avait pas garanti un environnement de travail sûr.

Le 18 août, le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion répondit au courriel du requérant en date du 18 juillet, lui faisant savoir que, lorsqu'un fonctionnaire quitte l'Agence, la procédure d'évaluation prend fin et le rapport d'évaluation reste à l'état de projet. Il faisait observer que la procédure n'était pas encore arrivée à mi chemin mais que, compte tenu des circonstances particulières de l'affaire, il avait demandé au directeur de la Division du personnel de déroger à la pratique habituelle et de lui communiquer le projet de rapport afin que celui-ci puisse être complété manuellement. Comme cela était contraire à l'usage, il demandait au requérant l'autorisation d'accéder à ce document confidentiel et de lui envoyer le rapport, mais sa demande est restée sans réponse.

Le requérant forma une deuxième requête devant le Tribunal de céans le 19 août 2006, soutenant une nouvelle fois qu'aucune décision n'avait été prise sur son premier recours interne. Il faisait également valoir que sa cessation de service était due au harcèlement dont il avait été victime et était assimilable à un licenciement implicite.

Le 20 août, le requérant forma un deuxième recours devant la Commission paritaire de recours contre la non finalisation de son rapport d'évaluation pour 2005. Il prétendait qu'il avait été mis fin à son évaluation parce que M. B. avait «abus[é] de son pouvoir en bloquant l'accès à [son] ordinateur», ce qui l'avait empêché de porter ses commentaires sur le projet de rapport d'évaluation établi par ses supérieurs hiérarchiques.

Le 16 octobre 2006, le président de la Commission paritaire de recours informa le requérant que, dès lors que ses deux recours étaient intimement liés, ils seraient joints. La Commission décida d'attendre l'issue de la procédure d'examen prévue à l'appendice G concernant les allégations de harcèlement et de brimades, et la prise d'une décision administrative à cet égard afin d'avoir une vue globale de la situation.

Par des lettres du 10 novembre 2006, la Division du personnel informa le requérant que le Directeur général adjoint du Département de la gestion avait décidé, conformément à l'alinéa D) du paragraphe 4 de l'appendice G, de clore l'affaire concernant l'allégation de harcèlement et que, par conséquent, rien ne justifiait qu'il reçoive un dédommagement. Par trois courriels datés des 15 et 17 novembre et du 10 décembre, le requérant demanda que le Directeur général réexamine les décisions du 10 novembre. Ce dernier rejeta sa demande le 19 décembre. Le requérant demanda alors l'autorisation de saisir directement le Tribunal, mais sa demande fut rejetée le 2 janvier 2007. Le 14 janvier, il forma un troisième recours devant la Commission et, le 18 février, sa troisième requête devant le Tribunal, attaquant la décision du Directeur général en date du 19 décembre 2006.

Dans son rapport du 25 mai 2007, la Commission paritaire de recours indiqua qu'elle avait décidé de joindre les trois recours formés par le requérant les 21 mars 2006, 20 août 2006 et 14 janvier 2007. Notant que la Division du personnel avait examiné les allégations de harcèlement et de brimades, conformément aux dispositions de l'appendice G, elle estima qu'elle n'avait aucune raison de contester les conclusions du directeur de la Division du personnel, approuvées par le Directeur général adjoint du Département de la gestion, selon lesquelles il n'y avait eu

ni harcèlement ni brimades. La Commission conclut donc que les circonstances entourant la cessation de service du requérant ne pouvaient être considérées comme ayant donné lieu à un licenciement implicite. Elle indiquait également que le fait d'avoir laissé le contrat d'assistance temporaire du requérant arriver à expiration ne résultait pas d'une erreur dans l'exercice du pouvoir d'appréciation. Concernant la non finalisation du rapport d'évaluation du requérant pour 2005, elle notait que la procédure n'était pas parvenue à son terme parce que l'intéressé avait démissionné et non parce qu'il avait fait l'objet de discrimination. Elle faisait également observer que le Directeur général adjoint du Département de la gestion avait proposé de déroger à la procédure habituelle en vue d'établir manuellement le rapport d'évaluation; par conséquent, rien ne justifiait l'octroi de dommages intérêts au requérant. La Commission recommanda que la décision du 19 décembre 2006 — selon laquelle il n'y avait pas à revenir sur les décisions de clore les affaires relatives aux allégations de harcèlement — soit maintenue, et que soit également maintenue la décision communiquée au requérant par lettre du 18 août 2006 concernant son rapport d'évaluation pour 2005.

Par lettre du 29 juin 2007, le Directeur général informa le requérant qu'il avait décidé de faire siennes les recommandations de la Commission. Ce dernier forma sa quatrième requête devant le Tribunal le 15 septembre 2007, attaquant la décision du 29 juin.

B. Le requérant prétend que son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, M. B., l'a harcelé, intimidé et contraint à partir. Il soutient que, «dans le cadre d'un harcèlement continu», M. B. l'a informé verbalement le 18 janvier 2006 que son contrat ne serait pas prolongé au delà de sa date d'expiration. Il fait également observer que M. B. «l'[a] rabaiss[é]», a compromis sa carrière, l'a isolé, a répandu de fausses rumeurs, n'a pas reconnu ce qu'il accomplissait, l'a soumis à un «contrôle excessif» et l'a exclu d'importants stages de formation consacrés à la gestion de projets. En outre, il l'accuse d'avoir «abusé de son pouvoir et d'avoir fait un usage malavisé du système d'évaluation pour briser [sa] carrière par des accusations sans fondement et une présentation délibérément erronée des faits», et d'avoir «bloqué l'accès à [son] ordinateur» alors qu'il était encore fonctionnaire. Le requérant relève qu'il a été privé de son «rôle de responsable de projet» après avoir formulé ses allégations de harcèlement contre M. B. Il se dit par ailleurs victime de harcèlement et de brimades de la part de M. D. et de M. R., qui ont «fait cause commune» avec M. B. suite à l'annonce par ce dernier que le contrat du requérant ne serait pas prolongé au delà de sa date d'expiration. Par exemple, ils ont autorisé un contractuel à utiliser son ordinateur en son absence. Il ajoute que sa santé s'est dégradée du fait du stress extrême causé par le harcèlement et les brimades, dont il a été victime.

Le requérant conteste la déclaration faite par M. B. pendant l'examen de ses allégations mené en vertu des dispositions de l'appendice G, selon laquelle le requérant «bénéficiait d'un accès privilégié à des systèmes de technologie de l'information importants et stratégiques de l'AIEA et possédait les compétences et les connaissances nécessaires pour causer des dommages considérables aux bases de données et aux systèmes informatiques de l'Agence». Cette déclaration figure dans la lettre du 30 octobre 2006 adressée par le directeur de la Division du personnel au Directeur général adjoint du Département de la gestion. Le requérant fait observer que cette lettre lui a été communiquée le 14 février 2007 après le dépôt de ses répliques concernant ses première et deuxième requêtes. Le requérant affirme que la remarque désobligeante de son supérieur hiérarchique, qui était destinée à «briser [sa] carrière», a porté «gravement atteinte à son moral et à ses perspectives de carrière». Il estime par ailleurs que l'administration a fait preuve de mauvaise foi en acceptant les commentaires de M. B. sans lui donner la possibilité de se défendre.

Concernant la décision de ne pas prolonger son contrat, le requérant soutient que M. B. ne l'a pas motivée et qu'elle est de ce fait illégale. Il estime que seule l'autorité de nomination, c'est à dire en l'espèce le Directeur général, peut décider de prolonger ou non un contrat. Par conséquent, M. B. n'était pas compétent pour prendre une telle décision. Il ajoute que ce dernier s'est prononcé sur la base d'«éléments de preuve dénaturés fournis par l'administration». A son avis, le Directeur général a dénaturé son contrat en parlant, dans la décision attaquée du 29 juin 2007, d'un «contrat d'assistance temporaire» et en omettant de dire qu'il s'agissait d'un contrat de durée déterminée. Il souligne que ni dans sa lettre de nomination ni dans sa lettre de prolongation il n'était fait mention d'«assistance temporaire», mais d'«engagement de durée déterminée».

En ce qui concerne la procédure de recrutement ayant abouti à son engagement, le requérant indique qu'il a été convoqué à un entretien et sélectionné pour le poste d'ingénieur en logiciel assorti d'un contrat de durée déterminée de trois ans et qu'au dernier moment le poste a été attribué à un autre candidat, alors que lui même s'est vu offrir le poste d'assistance temporaire d'un an. A son avis, la procédure de recrutement était «viciée» et entachée d'irrégularités. Il affirme qu'il a accepté d'entrer au service de l'Agence au bénéfice d'un contrat de durée

déterminée, et non d'un contrat d'assistance temporaire.

En outre, le requérant relève diverses irrégularités de procédure. Il soutient que la procédure de recours interne a été menée «de manière frauduleuse et trompeuse» et que l'Agence l'a «détournée» de façon flagrante afin d'en retarder l'issue. A l'appui de ses affirmations, il fait observer que l'administration a mis plus d'un mois à accuser réception de ses allégations de harcèlement et qu'elle s'est refusée à lui communiquer une copie des «explications» fournies par M. B. à leur sujet. Il prétend également que l'Agence a essayé d'«étouffer» l'affaire en refusant d'ordonner l'ouverture d'une enquête et en décidant de ne pas saisir le Comité paritaire de discipline. Il accuse par conséquent l'AIEA de tentative d'obstruction à la justice. Il conteste par ailleurs les conclusions de la Commission paritaire de recours, estimant que son rapport procédait de la même volonté «d'étouffer l'affaire».

Dans sa première requête, le requérant réclame 200 000 euros de dommages intérêts pour tort moral et matériel ainsi que 10 000 euros de dépens. Dans sa deuxième requête, il demande au Tribunal d'ordonner sa réintégration à un poste similaire «sans perte d'ancienneté» et dans un environnement de travail sûr, pour une durée de trois ans et quatre mois, ou, à défaut, le paiement d'une somme équivalant à ce qu'il aurait perçu comme «traitements, allocations et indemnités pendant trois ans et quatre mois». Il demande également 200 000 euros de dommages intérêts pour le tort moral que lui ont causé son licenciement implicite et la non prolongation de son contrat, ainsi que 10 000 euros de dépens. Dans sa troisième requête, il réclame 100 000 euros en réparation du préjudice moral que lui a causé la déclaration de son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, et 5 000 euros de dépens. Dans sa quatrième requête, il demande que son affaire soit examinée par un «collège de cinq juges du Tribunal» et réclame 850 000 euros de dommages intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que 25 000 euros de dépens. Il demande également à être réintégré à un poste de grade P 3 dans un environnement de travail sûr, «sans perte d'ancienneté pour [lui] permettre d'accumuler cinq années de service ouvrant droit à pension», ou, à défaut, un dédommagement d'un montant équivalant aux «traitements et allocations qu'il aurait perçus pendant trois ans et quatre mois» et aux cotisations que l'Agence aurait versées au fonds de pension pendant cinq ans. Il demande en outre au Tribunal d'ordonner qu'une «enquête indépendante» soit menée, conformément à l'article 11 de son Règlement, sur les irrégularités et les vices de la procédure de recrutement au sein de l'Agence. Il demande par ailleurs au Tribunal de publier ses écritures sur sa base de données «sans omettre aucun fait, argument, constatation et conclusion» et d'examiner ensemble les faits et arguments présentés dans ses quatre requêtes.

C. Dans sa réponse, l'AIEA conteste la recevabilité des première, deuxième et troisième requêtes pour défaut d'épuisement des voies de recours interne. Elle relève en premier lieu qu'au moment du dépôt de la première requête les allégations de harcèlement faisaient l'objet de procédures engagées en vertu des dispositions de l'appendice G et étaient également examinées par la Commission paritaire de recours, que le requérant avait saisie sans attendre l'issue de ces procédures. L'intéressé ne disposait donc pas d'une décision administrative définitive qu'il pouvait attaquer. Deuxièmement, le requérant ne saurait invoquer l'article VII, paragraphe 3, du Statut du Tribunal dès lors que l'Agence a appliqué avec diligence les procédures en vigueur. La défenderesse soutient qu'il n'était pas possible de répondre aux allégations du requérant dans les soixante jours suivant la date de leur notification. En effet, l'intéressé a soumis ses allégations de harcèlement contre M. B. le 30 janvier 2006, et ce dernier devait à son tour communiquer ses commentaires comme l'exigent les dispositions de l'appendice G. Or M. B. ne l'a fait que le 24 mars 2006. La défenderesse cite par ailleurs la jurisprudence du Tribunal, selon laquelle le requérant ne peut invoquer le paragraphe 3 de l'article VII que si, au niveau interne, il a entrepris en vain ce que l'on pouvait attendre de sa part pour accélérer la procédure et si les circonstances démontrent que l'organe de recours n'était pas à même de statuer dans un délai raisonnable. Elle prétend que la correspondance et les questions incessantes du requérant n'attestent guère de sa volonté d'accélérer la procédure. Par ailleurs, celui-ci a étendu son allégation de harcèlement à M. D. et à M. R., alors que l'Agence avait engagé depuis quatre mois la procédure d'examen, ce qui a encore retardé l'issue de la procédure. La défenderesse soutient par ailleurs que, dès lors qu'elle est présentée désormais comme une question distincte, et non comme une preuve à l'appui de l'allégation de harcèlement, la plainte pour non prolongation du contrat du requérant est irrecevable au motif que celui-ci n'a pas épuisé les voies de recours interne. Dans sa réponse à la deuxième requête, l'AIEA indique que l'allégation du requérant selon laquelle sa démission était assimilable à un «licenciement implicite» est fondée sur le même motif que celui invoqué dans sa première requête, à savoir le harcèlement, et présente donc les mêmes vices de procédure et de fond.

Sur la recevabilité de la troisième requête, l'Agence note que, d'après le formulaire de requête, le requérant attaque la décision du 19 décembre 2006 par laquelle le Directeur général a confirmé la décision de clore les affaires relatives aux allégations de harcèlement. D'après elle, il ne s'agit pas d'une décision administrative définitive. En effet, dans sa lettre du 19 décembre, le Directeur général se bornait à informer le requérant de l'issue de la

procédure d'examen, comme l'exige la disposition 12.01.1, point D), du Règlement du personnel. En fait, le requérant ne conteste pas la décision du 19 décembre 2006 mais une déclaration de M. B. N'ayant jamais sollicité, et encore moins reçu, une décision définitive concernant cette déclaration, le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne. La défenderesse note également que le préjudice allégué s'est produit bien après le départ du requérant.

Dans sa réponse à la quatrième requête, l'AIEA réaffirme que les allégations du requérant concernant la déclaration de M. B. et la tentative «d'obstruction à la justice» et «d'étouffement [de l'affaire] par l'administration de l'Agence» constituent de nouveaux moyens qui sont de ce fait irrecevables pour défaut d'épuisement des voies de recours interne.

En ce qui concerne les irrégularités de procédure qui entacheraient l'examen de la plainte pour harcèlement, l'AIEA indique que les allégations du requérant ont été examinées conformément aux dispositions de l'appendice G, et elle attire l'attention sur la conclusion de la Commission paritaire de recours, selon laquelle l'enquête relative aux allégations de harcèlement a été correctement menée. La défenderesse ajoute que les allégations de corruption, conspiration et collusion formulées par le requérant doivent être rejetées au motif que la procédure d'examen prévue à l'appendice G n'est pas une procédure disciplinaire. Elle nie toute faute qui justifierait l'octroi de dommages intérêts au requérant.

L'Agence soutient que le requérant n'a produit aucune preuve démontrant que la déclaration de M. B. concernant son accès aux systèmes de technologie de l'information de l'Agence lui a fait grief. Lorsque l'accès à l'ordinateur du requérant a été bloqué, celui-ci n'en avait plus besoin car il était en congé de maladie et avait déjà remis sa démission. La défenderesse ajoute que M. B. avait l'obligation de protéger les systèmes de technologie de l'information de l'Agence contre toute atteinte et rejette l'allégation du requérant selon laquelle la déclaration de M. B. était désobligeante ou visait à briser sa carrière. L'Agence fait également valoir qu'à partir du moment où le requérant n'a pas été harcelé, l'Agence ne saurait être tenue pour responsable des conséquences de sa décision de démissionner.

Pour ce qui est de la non prolongation du contrat du requérant, l'AIEA relève que cette question fait partie de la plainte pour harcèlement déposée par ce dernier. Elle a été traitée comme telle par l'Agence et a donc été examinée dans le cadre de la procédure engagée en vertu de l'appendice G. A son avis, le Tribunal ne devrait examiner cette question que sous l'angle des irrégularités de procédure qui ont été relevées. L'Agence attire l'attention sur le fait que la Commission paritaire de recours n'a trouvé aucune anomalie dans la manière dont il a été mis fin au contrat du requérant. La défenderesse estime que ce dernier a considéré à tort qu'il était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. Elle fournit une copie de la lettre de nomination et de la lettre de prolongation du requérant, toutes deux signées de sa main et portant les initiales «TA» (*Temporary Assistance*). Elle ajoute que la Division du personnel a informé le requérant, par lettre du 22 mars 2004, que ce dernier se voyait offrir un «contrat d'assistance temporaire de durée déterminée». Par conséquent, l'Agence nie toute «fraude» à cet égard.

D. Dans sa réplique concernant sa quatrième requête, le requérant soutient que ses quatre requêtes sont recevables. A propos de la première et de la deuxième, il attire l'attention sur la jurisprudence du Tribunal, selon laquelle «[u]n requérant ne peut rester sans rien faire une fois son recours formé. Il lui faut poursuivre ce recours avec diligence.» On ne peut donc lui reprocher d'avoir demandé des renseignements pendant la procédure interne. Il ajoute que, l'Agence ne lui ayant pas fourni des informations claires sur son affaire, il a tenté d'en obtenir à plusieurs reprises. En ce qui concerne la recevabilité de sa troisième requête, il estime que la remarque désobligeante de M. B. et les mesures prises pour bloquer l'accès à son ordinateur devraient être examinées ensemble. Il rejette par ailleurs l'argument de l'Agence selon lequel la remarque de M. B. a été faite après son départ. Il explique que les principaux moyens avancés dans sa quatrième requête, à savoir harcèlement, irrégularités de procédure, non prolongation de son contrat, licenciement implicite et problèmes liés à son rapport d'évaluation, faisaient tous partie de son recours interne.

Sur le fond, le requérant réitère les arguments qu'il a développés dans ses quatre requêtes. D'après lui, l'administration connaissait la «situation critique» qui a suivi le dépôt de sa plainte pour harcèlement, car il a été mis en congé de maladie pour deux semaines en février 2006. Il insiste sur le fait qu'il n'a pas démissionné, mais a été «forcé à partir». Il demande au Tribunal de joindre ses requêtes dès lors que les faits relatifs aux quatre requêtes sont pratiquement les mêmes.

E. Dans ses dupliques, l'AIEA note que le requérant n'a introduit aucun argument nouveau dans ses répliques;

par conséquent, elle maintient pleinement sa position sur chacune des requêtes. Elle conteste les accusations malveillantes faisant état de l'existence, au sein de l'Agence, de «bandes de harceleurs» soutenues par l'administration.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de l'AIEA. Il est entré au service de l'Agence le 7 juillet 2004 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'un an en qualité d'ingénieur en logiciel, au grade P 3, dans la Division de la technologie de l'information. Il y a divergence de vues sur la question de savoir s'il s'agissait d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée ou simplement d'un contrat de durée déterminée. Le 12 mai 2005, son contrat fut prolongé d'une année. Le 18 janvier 2006, son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, M. B., l'informa verbalement que son contrat ne serait pas prolongé au delà de sa date d'expiration. Le 30 janvier 2006, le requérant écrivit un mémorandum à la directrice de la Division du personnel pour se plaindre de harcèlement de la part de M. B. Le 14 février, il écrivit au Directeur général, lui demandant de réexaminer la décision de ne pas prolonger son contrat. N'ayant pas eu de réponse à ces deux mémorandums, il écrivit de nouveau à la directrice de la Division du personnel le 3 mars pour lui demander de le relever de ses fonctions avec effet au 15 mars 2006 «en raison du harcèlement dont il était victime de la part de [M. B.] et des conditions de travail extrêmement hostiles».

2. Le requérant adressa encore au Directeur général deux courriers portant sur les points évoqués ci dessus et, le 9 mars 2006, il fut informé que son allégation de harcèlement était traitée conformément aux dispositions de l'appendice G de la section 1 du titre II du Manuel administratif de l'AIEA. Le lendemain, le 10 mars, il fut informé que sa démission avait été acceptée et prendrait effet le 15 mars 2006. Peu après, le Directeur général lui fit savoir, entre autres choses, que, bien que sa «démission ait peut être rendu [ce] point sans objet», il était parvenu à la conclusion qu'aucune erreur n'avait été commise en laissant son contrat arriver à expiration sans le prolonger. Dans la même lettre, le Directeur général l'informait qu'il refusait de le dispenser de saisir la Commission paritaire de recours pour lui permettre de s'adresser directement au Tribunal. Dans l'intervalle, le 21 mars 2006, le requérant avait formé un recours devant la Commission concernant la non prolongation de son contrat, le harcèlement et les brimades dont il se disait victime et son licenciement implicite.

3. Après avoir saisi la Commission paritaire de recours, le requérant s'informa auprès de l'administration de l'état d'avancement de sa plainte pour harcèlement, et auprès de la Commission de la date à laquelle une décision définitive serait prise sur son recours. Dans un courrier adressé en mai 2006 à la Division du personnel, il compléta sa plainte pour harcèlement en indiquant qu'il avait fait l'objet, de la part de M. D. et de M. R., de harcèlement, de brimades et de repréailles. Le 21 juin, il fut informé que l'examen de sa plainte pour harcèlement serait de nouveau retardé pour que ses allégations concernant M. D. et M. R. puissent être soumises à ces derniers pour commentaires. Le 31 juillet 2006, il forma sa première requête devant le Tribunal, demandant des dommages intérêts en réparation du tort matériel et moral résultant du harcèlement et des brimades.

4. Le 19 août 2006, le requérant forma sa deuxième requête devant le Tribunal, demandant sa réintégration ou, à défaut, le paiement d'une somme équivalant aux traitements, allocations et autres indemnités qu'il aurait perçus pendant une période de trois ans et quatre mois, ainsi qu'un dédommagement pour le préjudice moral lié à son licenciement implicite et à la non prolongation de son contrat. Le 20 août 2006, le requérant saisit une deuxième fois la Commission paritaire de recours pour contester la décision du 18 août 2006 selon laquelle son rapport d'évaluation pour 2005 ne serait finalisé qu'après qu'il aurait autorisé l'administration à y accéder afin de le lui envoyer pour commentaires. En octobre 2006, le président de la Commission fit savoir au requérant qu'en raison de l'interconnexion des divers points soulevés ses recours ne seraient examinés qu'après achèvement de la procédure prévue à l'appendice G.

5. Le requérant fut informé le 10 novembre 2006 que le Directeur général adjoint du Département de la gestion avait conclu qu'il n'y avait eu ni harcèlement ni comportement analogue et qu'il avait donc décidé de clore l'affaire. Le requérant demanda alors au Directeur général de réexaminer cette décision. Sa requête a été rejetée et, le 14 janvier 2007, le requérant forma son troisième recours interne pour contester cette décision.

6. Le 14 février, le secrétaire de la Commission paritaire de recours communiqua au requérant trois mémorandums du directeur de la Division du personnel concernant ses plaintes pour harcèlement. L'un d'eux contenait une déclaration de M. B. exposant les raisons qui l'avaient amené à bloquer l'accès à l'ordinateur du

requérant pendant que celui-ci était en congé de maladie et avant que sa démission ne prenne effet. Dans ce mémorandum, M. B. disait que le requérant «bénéficiait d'un accès privilégié à des systèmes de technologie de l'information importants et stratégiques de l'AIEA et possédait les compétences et les connaissances nécessaires pour causer de sérieux dommages aux bases de données et aux systèmes informatiques de l'Agence». Quatre jours plus tard, le 18 février 2007, le requérant forma sa troisième requête devant le Tribunal réclamant des dommages-intérêts en réparation du tort moral que lui avait causé cette déclaration.

7. Le 25 mai 2007, la Commission paritaire de recours recommanda que le Directeur général maintienne les trois décisions visées par les recours internes du requérant. Cette recommandation fut acceptée et le requérant en fut informé par lettre du 29 juin 2007. Cette décision fait l'objet de la quatrième requête par laquelle le requérant demande notamment des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et sa réintégration.

8. Il convient à ce stade de relever un certain nombre de points préliminaires. Premièrement, dès lors que toutes les requêtes résultent des mêmes faits, il y a lieu de les joindre. Deuxièmement, dans ses quatre requêtes, le requérant sollicite la tenue d'une procédure orale. Ces demandes sont rejetées. Les faits essentiels étant établis et n'étant pas contestés, la procédure orale n'est pas nécessaire. Dans sa quatrième requête, le requérant demande au Tribunal d'ordonner en vertu de l'article 11 de son Règlement une enquête concernant «les irrégularités de la procédure de recrutement et la corruption au sein de l'Agence». En l'espèce, il suffit de rappeler que le Tribunal ne peut connaître que «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 [applicables] du Statut du personnel». Dès lors que le requérant parle «d'irrégularités dans le recrutement et de corruption», il n'invoque pas la violation d'une stipulation de son contrat d'engagement ou des Statut et Règlement du personnel lui faisant grief. Par conséquent, cette demande de réparation doit être rejetée, tout comme doivent être rejetées les demandes, figurant dans la quatrième requête, tendant à ce que l'affaire soit examinée par une formation collégiale de cinq juges du Tribunal et à ce que les écritures du requérant soient intégralement publiées. Ce dernier n'apporte aucun élément justifiant que le Tribunal déroge à ses pratiques et procédures habituelles.

9. La première question à trancher est celle de la recevabilité des première, deuxième et troisième requêtes. Les procédures internes pertinentes étaient engagées mais n'avaient pas encore abouti lorsque les première et deuxième requêtes ont été formées. Le requérant soutient que la première requête est recevable dès lors que l'AIEA «n'a pas traité [sa] plainte officielle [...] avec la sollicitude due par une organisation internationale à ses fonctionnaires». A cet égard, il relève qu'il n'a été accusé réception de sa plainte pour harcèlement que le 9 mars 2006 et que, alors qu'il avait fait savoir dans son mémorandum du 6 mars 2006 qu'il quittait l'Agence parce qu'il était harcelé par M. B. et que M. D. et M. R. «faisaient cause commune avec [...] M. [B.] pour [le] chasser de la section», la Division du personnel a indiqué le 26 mai que sa plainte pour harcèlement avait été comprise comme visant uniquement M. B. Le requérant fait observer en outre que, le 28 mai, il a expliqué que sa plainte concernait également M. D. et M. R. mais que l'AIEA n'avait pas sollicité leurs commentaires avant le 27 juillet. Quelques jours plus tard, le 31 juillet 2006, le requérant a formé sa première requête auprès du Tribunal.

10. Aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, une requête n'est recevable que si le requérant a «épuisé tous moyens de recours [contre la décision attaquée] mis à sa disposition par le Statut du personnel». Toutefois, conformément à la jurisprudence, «lorsqu'un requérant a fait tout ce qu'il devait faire afin d'obtenir une décision définitive mais que la procédure ne semble pas devoir aboutir dans un délai raisonnable, il peut saisir directement le Tribunal» (voir le jugement 1344). Dans le cas d'espèce, le recours officiel pour harcèlement ne visait que M. B. Par la suite, le requérant a écrit à de nombreuses reprises à l'administration à propos de différents points, mais ce n'est pas avant le 28 mai 2006 qu'il est apparu clairement que le recours pour harcèlement concernait aussi M. D. et M. R. Il n'aurait pas dû falloir deux mois supplémentaires pour obtenir une réponse écrite de ces personnes. Toutefois, lorsque le requérant a formé sa première requête le 31 juillet 2006, il ne paraissait pas improbable que la procédure prévue à l'appendice G aboutisse dans un délai raisonnable. Par conséquent, la première requête est irrecevable. Son objet étant repris dans la quatrième requête, il sera examiné dans le cadre de celle-ci.

11. Des considérations analogues à la première requête s'appliquent à la deuxième. Le requérant soutient que la Commission paritaire de recours n'a été constituée que le 19 mai 2006 et que, bien qu'il se soit régulièrement informé de l'état d'avancement de son recours en juillet 2006, il n'a reçu aucune réponse. La Commission aurait pu à cette époque dire au requérant que l'examen de son recours devrait attendre l'issue de la procédure engagée en vertu de l'appendice G. Toutefois, les informations communiquées ultérieurement à cet effet étaient, sans aucun doute, exactes. Les points soulevés par le requérant étaient inextricablement liés et l'on ne peut considérer dès lors

que le délai n'était pas raisonnable. Plus précisément, on ne pouvait pas considérer, lorsque le requérant a formé sa deuxième requête le 19 août 2006, qu'il était peu probable que son recours interne aboutisse dans un délai raisonnable. Par conséquent, cette requête est également irrecevable, mais son objet est repris dans la quatrième requête et il sera examiné dans le cadre de celle-ci.

12. La troisième requête s'analyse de manière différente. L'argument du requérant tiré des mêmes faits et constatations dont sont tirés ses arguments relatifs à ses première et deuxième requêtes n'est pas pertinent. Le requérant conteste une déclaration citée dans un mémorandum relatif à sa plainte pour harcèlement. Comme indiqué dans le jugement 1221 «n'est en effet recevable que la requête contre un acte présentant le caractère de décision et faisant grief à l'agent qu'il concerne». La déclaration en question avait trait au blocage de l'accès à l'ordinateur du requérant et ne constitue manifestement pas une décision. Par conséquent, la troisième requête est également irrecevable.

13. Il convient de s'arrêter sur la question du licenciement implicite. On parle de «licenciement implicite» lorsqu'une organisation viole les stipulations du contrat d'un fonctionnaire de manière à indiquer qu'elle ne s'estime plus liée par ce contrat. Un fonctionnaire peut considérer cette violation comme un licenciement implicite, avec toutes les conséquences juridiques qui découlent de la résiliation illégale du contrat, même s'il a démissionné. Le harcèlement, si rien n'est fait pour y remédier, enfreint les principes fondamentaux exigeant d'une organisation qu'elle traite ses fonctionnaires avec dignité, qu'elle respecte le principe d'égalité et qu'elle offre un lieu de travail sûr. Il s'ensuit que le sort réservé à l'allégation de licenciement implicite formulée par le requérant dépend de la suite qui est donnée à l'allégation de harcèlement. Ce n'est que si cette dernière est accueillie que la demande du requérant d'être relevé de ses fonctions peut être traitée comme un licenciement implicite. Dans le cas contraire, il faut considérer que l'intéressé a démissionné et n'a subi aucun préjudice du fait de la non-prolongation de son contrat, et qu'il n'a donc pas d'intérêt pour agir.

14. Dans la mesure où l'argument du requérant selon lequel il était employé au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et non d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée figurait dans sa plainte pour harcèlement, il convient d'en prendre note. Il apparaît que l'intéressé a passé un entretien pour deux postes différents; l'un de durée déterminée, l'autre d'assistance temporaire de durée déterminée. Toutefois, la lettre du 22 mars 2004 faisait clairement état d'une offre de «contrat d'assistance temporaire de durée déterminée». Chacune des lettres de nomination et de prolongation signées par le requérant indiquait qu'un engagement pouvait «être résilié avant sa date d'expiration si les ressources financières nécessaires [n'étaient] pas disponibles». De plus, chaque document porte clairement les initiales «TA» (*Temporary Assistance*). Il faut dès lors en conclure que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, il était titulaire d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée.

15. Le requérant a déposé sa plainte pour harcèlement peu de temps après avoir été informé par M. B. que son contrat ne serait pas prolongé. Il fait état des déclarations de M. B. concernant la non-prolongation de son contrat, mais non de ses propres commentaires. Il ressort clairement des déclarations de M. B. que la non-prolongation n'était pas motivée par la qualité du travail du requérant. Il est manifeste également que certaines questions du requérant s'expliquent par le fait qu'il s'estimait titulaire d'un contrat de durée déterminée et non d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée. Bien que certains propos attribués à M. B. semblent trop brusques (il aurait dit au requérant, par exemple : «[A]llez parler aux gens du Personnel, allez parler à qui vous voulez, je n'ai pas de compte à vous rendre, votre contrat n'est pas prolongé»), ses réponses peuvent s'expliquer par le fait qu'il considérait que le requérant était titulaire d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée, alors que celui-ci soutenait, comme il continue de le faire, qu'il s'agissait d'un contrat de durée déterminée.

16. Avant d'examiner les incidents précis invoqués par le requérant à l'appui de son allégation de harcèlement, il est à noter qu'à aucun moment ce dernier n'a fait l'objet de reproches concernant ses compétences professionnelles et ses aptitudes. En effet, il est clair que son travail a été jugé très positif, tant par son supérieur hiérarchique de premier niveau, M. D., que par ses clients et ses collègues. Le requérant se plaint toutefois du fait que M. B., son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, ne lui a jamais témoigné de la reconnaissance, sauf une fois, en juin 2005. De plus, il reproche à M. B. de l'avoir réprimandé, le 13 août 2004, parce qu'il lui avait envoyé un exemplaire d'une présentation Power point, et de lui avoir dit que ces questions relevaient de la compétence du responsable de projet. Il déclare en outre qu'au cours de ses six premiers mois de service, il n'a pas été autorisé à diriger des projets comme cela était prévu dans sa description d'emploi. Ce sont les deux seuls événements sur lesquels le requérant s'appuie avant le 7 mars 2005, date à laquelle il a été informé que son contrat serait prolongé d'un an, et non de deux ans comme il l'escomptait. Il a alors souffert de douleurs à la poitrine et a dû se reposer

pendant trois jours. Le même jour, il a informé M. B. qu'il considérait son attitude comme du harcèlement. Peu de temps après, celui-ci a établi le rapport d'évaluation du requérant pour 2004 et a émis certains commentaires faisant état d'une mésentente entre l'intéressé et deux responsables de projet, de son manque d'esprit d'équipe, de sa réticence à assister à un cours de formation et d'allégations mensongères qu'il aurait formulées. Le requérant soutient que ces commentaires ont été émis en représailles à son allégation de harcèlement. Le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2004 a été soumis au Comité d'évaluation de la division et M. B. a révisé plusieurs de ses remarques. Toutefois, ce dernier a maintenu que le requérant devait améliorer son comportement afin de pouvoir travailler avec ses collègues dans des situations diverses. Le requérant déclare également qu'en 2005 il a été exclu d'une réunion consacrée au financement de la formation à la gestion de projets et que, dans le cadre d'un projet particulier, il a dû travailler en dessous de ses compétences.

17. Les allégations du requérant concernant M. D. et M. R. portent sur des événements qui se sont produits après le dépôt de sa plainte pour harcèlement le 30 janvier 2006. Le 3 février, M. D., le supérieur hiérarchique de premier niveau du requérant, a rempli sa partie sur le rapport d'évaluation de celui-ci. Il le félicitait pour son travail mais indiquait que, «[p]our mieux contribuer au travail de la section, [il devrait] améliorer sa capacité d'écoute et son aptitude à examiner les situations sous plusieurs angles, surtout lorsque son point de vue diffère de celui des autres». M. D. ajoutait qu'il devait «également admettre plus volontiers qu'un ingénieur en logiciel [...] peut être assigné à un projet faisant appel à n'importe quelle technologie [...], à toutes les étapes du projet si la situation l'exige et pas nécessairement en qualité de responsable de projet». Le requérant a demandé que ces remarques soient justifiées, et les courriels de réponse envoyés par M. D. ont été adressés en copie à M. B. D'après le requérant, cela prouve que «M. [D.] faisait cause commune avec [M. B.]» dans l'intention délibérée de faire figurer des points négatifs dans son rapport d'évaluation, et que M. D. «avait délibérément ajouté ces commentaires sans fondement sur ses "qualités d'écoute" à la seule fin de légitimer la décision de [M. B.] de ne pas renouveler le contrat». L'entretien d'évaluation du requérant s'est déroulé le 20 février 2006 et, peu après, le service médical l'a renvoyé chez lui. Le 22 février, le requérant a été mis en congé de maladie, son médecin traitant ayant dit qu'un «congé de maladie d'au moins quatorze jours [était] recommandé».

18. Le 1^{er} mars 2006, alors que le requérant était en congé de maladie, un contractuel a été autorisé à accéder à son ordinateur pour récupérer certains fichiers. Deux jours plus tard, le 3 mars, M. R. l'a informé qu'en raison de son congé de maladie, il serait remplacé à la tête du projet sur lequel il travaillait, mais qu'à son retour, il collaborerait avec son remplaçant. Il ajoutait que la nature des fonctions qui lui seraient confiées dépendrait de la date de son retour de congé de maladie. Le même jour, le requérant a demandé à être relevé de ses fonctions et, le 7 mars, M. B. a bloqué l'accès à son ordinateur.

19. Aux termes du jugement 2524, même s'il n'est pas nécessaire qu'il y ait mauvaise foi, parti pris ou autre volonté de nuire pour qu'il y ait harcèlement moral, «un comportement ne peut être caractérisé comme constitutif de harcèlement moral si la conduite en question peut raisonnablement s'expliquer». Ainsi, on peut lire dans le jugement 2370 que ne peut être considéré comme du harcèlement un comportement qui «se justifi[e] pour des raisons d'encadrement professionnel valables ou résult[e] d'une erreur commise de bonne foi, voire d'un simple manque de compétence». Toutefois, comme il est relevé dans le jugement 2524, «une explication qui semble raisonnable de prime abord peut être écartée s'il existe des preuves d'une mauvaise volonté ou d'un parti pris ou si le comportement en question est disproportionné aux faits qui l'ont motivé».

20. Les actes et événements réputés être constitutifs de harcèlement en l'espèce se sont produits dans le cadre normal de l'exécution de fonctions de gestion et de supervision. Ainsi, par exemple, M. D. et M. B. étaient responsables de l'établissement des rapports d'évaluation du requérant et ils devaient à cette fin donner leur avis sur le travail et le comportement de l'intéressé, en particulier son aptitude à travailler en équipe et à respecter les procédures établies. Lorsque des supérieurs hiérarchiques établissent les rapports d'évaluation, il est indispensable qu'ils jouissent d'une «grande liberté d'expression» (voir le jugement 599). Cela signifie nécessairement qu'ils doivent pouvoir exprimer leurs évaluations subjectives, surtout lorsque l'aptitude d'une personne à travailler en équipe est en cause. Bien que le requérant attribue des intentions condamnables à M. D. et à M. B., rien ne prouve que ces derniers n'exprimaient pas honnêtement leurs opinions dans les rapports d'évaluation. En outre, comme indiqué dans le jugement 2521, lorsqu'il convient de faire la preuve qu'un acte répondait à un objectif ou traduisait une attitude permettant de le qualifier de harcèlement, ce qui est le cas lorsque, comme en l'espèce, il existe de prime abord une raison d'encadrement professionnel valable, c'est à la personne qui se plaint de harcèlement d'apporter cette preuve. Le requérant ne l'a pas fait en ce qui concerne les rapports d'évaluation.

21. Ainsi qu'il a déjà été indiqué, le requérant faisait et fait erreur quant à la nature de son engagement. Une

fois qu'il est admis qu'il a été engagé au bénéfice d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée, il s'ensuit que les mesures prises par M. B. pour l'informer, en mars 2005, que son contrat serait prolongé d'une année seulement et, en janvier 2006, que le contrat ne serait pas prolongé au delà de sa date d'expiration, doivent être considérées comme des actes accomplis dans le cadre normal de l'exécution des fonctions de M. B. Rien ne prouve que les actes ou décisions incriminés répondaient à un objectif ou traduisaient une attitude permettant de les qualifier de harcèlement.

22. Bien que le requérant se soit élevé contre le commentaire de M. D. selon lequel il devait améliorer sa «capacité d'écoute», il n'a pas contesté que le système de travail exigeait des ingénieurs en logiciel qu'ils assument des rôles différents selon le projet et les besoins, et pas simplement le rôle de responsable de projet. Cela étant, il n'a pas fait la preuve que le refus de lui confier la direction d'un projet au cours de ses six premiers mois de service ou que la demande qui lui a été faite de travailler en dessous de ses compétences sur un projet particulier ne découlaient pas des exigences du service au sein de sa section. Il n'a pas non plus établi que M. B. ne se bornait pas à l'informer, en août 2004, peu après son entrée en fonction à l'Agence, des procédures normales en matière de transmission des informations. Il n'a pas davantage fourni la preuve que les décisions concernant sa participation aux cours de formation n'ont pas été prises pour des raisons d'encadrement professionnel valables. Par conséquent, aucun de ces éléments n'est constitutif de harcèlement.

23. L'allégation de harcèlement de la part de M. R. se réfère à la décision de remplacer le requérant à la tête d'un projet particulier en raison de son absence pour congé de maladie. Le courrier de M. R. notifiant cette décision faisait clairement état de raisons urgentes en rapport avec le projet, et il est relativement clair que les fichiers ont été récupérés sur l'ordinateur du requérant pour permettre au projet d'avancer. Il n'est pas possible de conclure, dans ces circonstances, que ces actes étaient constitutifs de harcèlement.

24. Il semble bien que M. B. ait fait preuve de précipitation en bloquant l'accès du requérant à son ordinateur, et aucun élément du dossier ne permet de penser qu'il avait des raisons de craindre que l'intéressé endommage les systèmes informatiques ou les bases de données. Toutefois, ce fait s'est produit après que le requérant eut demandé à être relevé de ses fonctions, et n'est donc pas en soi constitutif de harcèlement.

25. Les allégations du requérant relatives à divers actes de harcèlement doivent être rejetées. Il s'ensuit que sa demande visant à être relevé de ses fonctions ne peut être considérée comme un licenciement implicite et que par voie de conséquence le requérant a démissionné de l'Agence. Cette démission a mis fin à son contrat avec effet au 15 mars 2006. (Voir le jugement 150.) En conséquence, la décision de ne pas prolonger son contrat était dénuée d'effet juridique et le requérant n'a subi aucune perte de ce fait. Il en résulte qu'il n'avait pas d'intérêt pour agir en la matière.

26. Le dernier point à trancher concerne le rapport d'évaluation du requérant pour 2005. Comme indiqué plus haut, le requérant est tombé malade après son entretien d'évaluation du 20 février 2006, ce qui l'a empêché de remplir la section concernant les points sur lesquels subsistait un désaccord. Le 9 mars, il a informé l'administration qu'il n'était pas en mesure de remplir cette section car il n'avait plus accès à son ordinateur, et il s'est enquis de l'état d'avancement du rapport. Il a de nouveau demandé des renseignements à ce sujet le 17 mars et a envoyé en mai 2006 plusieurs autres courriels qui ne portaient pas sur cette question. Le 26 mai, il a été informé, entre autres choses, que son rapport d'évaluation n'était pas prêt et que, compte tenu des mesures de confidentialité accompagnant les premières étapes du processus d'évaluation, la Division du personnel ne pouvait pas accéder au projet de rapport. Il lui a également été expliqué que, lorsqu'un fonctionnaire quitte l'Agence, il est d'usage d'annuler le projet de rapport, et son autorisation expresse a été sollicitée à cet effet. Un autre courrier l'a informé que le rapport ne pourrait pas être finalisé.

27. Le 18 juillet 2006, le requérant a demandé le réexamen de la décision de ne pas finaliser son rapport d'évaluation pour 2005. Le 18 août, il a été informé que l'Agence autoriserait qu'il soit dérogé à la procédure habituelle et lui communiquerait le formulaire afin qu'il puisse compléter et signer sa partie, les dernières formalités pouvant être réglées manuellement. Il a également été informé que «l'Agence sollicit[ait son] autorisation préalable expresse pour pouvoir accéder au document confidentiel et le [lui] envoyer». Le requérant n'a pas donné son autorisation. Au lieu de cela, le 20 août 2006, il a formé son deuxième recours interne. La Commission paritaire de recours a estimé que, dès lors que le requérant n'avait pas donné son autorisation, son deuxième recours n'avait pas de raison d'être. Cette conclusion n'étant entachée d'aucune erreur, les conclusions du requérant concernant son rapport d'évaluation doivent être rejetées.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 16 mai 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, 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 9 juillet 2008.

Mary G. Gaudron

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet