

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

R. (n° 12)

c.

AIEA

134^e session

Jugement n° 4522

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la douzième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 22 septembre 2018 et régularisée le 4 décembre 2018, la réponse de l'AIEA du 7 mars 2019, la réplique du requérant du 24 juillet et la duplique de l'AIEA du 21 novembre 2019;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

Le requérant conteste la décision de ne pas mener d'enquête sur des allégations de manquement au devoir de confidentialité, ainsi que le refus de communiquer deux documents.

Le 1^{er} février 2017, le requérant prétendit que, malgré leur nature confidentielle, deux documents relatifs à son comportement professionnel avaient été accessibles à tous sur l'application du Système électronique de gestion des dossiers. Il s'agissait d'un mémorandum du 21 novembre 2016 intitulé «Note versée au dossier»^{*} et d'un mémorandum du 2 décembre 2016 intitulé «Ouverture de la procédure pour services insatisfaisants»^{*}. Le requérant demanda que lui soit communiquée une

^{*} Traduction du greffe.

«version intégrale»* de ces documents et que le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) mène une enquête sur le manquement allégué au devoir de confidentialité.

Le 16 février 2017, le requérant réitéra sa demande tendant à ce que les deux documents en question lui soient communiqués.

Le 31 mars 2017, le requérant demanda le réexamen du rejet implicite de sa demande du 16 février.

Le 4 avril 2017, il fut informé que l'OIOS avait entrepris un audit concernant ses allégations de manquement au devoir de confidentialité et que sa demande de communication de documents serait examinée une fois que l'OIOS aurait terminé son audit.

Le 21 avril 2017, le Directeur général, renvoyant à la lettre du 31 mars, informa le requérant qu'à ce stade l'AIEA n'était pas en mesure d'examiner sa demande tendant à la communication des deux documents, car l'audit de l'OIOS était toujours en cours.

Le 1^{er} juin 2017, le requérant réitéra sa demande du 31 mars. Il accusa également la directrice de la Division des ressources humaines d'avoir commis une faute.

Le 31 juillet 2017, le requérant saisit la Commission paritaire de recours pour contester le rejet implicite de sa demande tendant à la communication des deux documents.

Le 21 août 2017, le requérant fut informé que l'OIOS avait conclu qu'aucune preuve ne permettait d'étayer ses allégations de faute de la part de la directrice de la Division des ressources humaines et que l'enquête était donc classée.

Dans son rapport du 30 octobre 2017, la Commission paritaire de recours considéra que le requérant avait introduit un recours contre la décision de ne pas lui donner accès aux deux documents demandés. Étant donné que cette décision lui avait été communiquée par le Directeur général le 21 avril 2017, le requérant aurait dû introduire son recours le 21 mai 2017 au plus tard. Elle recommanda donc le rejet du recours comme frappé de forclusion.

Le 21 novembre 2017, le requérant fut informé que, conformément à cette recommandation, le Directeur général avait décidé de rejeter son recours comme irrecevable. Le Directeur général ajouta que sa lettre du 21 avril 2017 était une réponse provisoire et que le requérant se verrait communiquer une décision définitive sur sa demande du 31 mars 2017 en temps voulu.

Le 15 mars 2018, le requérant fut informé qu'au vu des conclusions de l'audit de l'OIOS rien ne justifiait d'ouvrir une enquête sur le manquement allégué au devoir de confidentialité.

Le 4 mai, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer cette décision.

Le requérant quitta ses fonctions le 31 mai 2018 à l'expiration de son engagement de durée déterminée.

Par lettre du 25 juin 2018, le Directeur général rejeta la demande de réexamen du requérant. Il expliqua que l'OIOS avait conclu que c'était en raison d'un défaut de conception de l'application que les deux documents étaient devenus accessibles, plutôt qu'à cause d'une intervention humaine intentionnelle qui justifierait l'ouverture d'une enquête sur une possible faute commise par des fonctionnaires. En conséquence, il estima qu'il n'y avait pas lieu d'accorder de compensation pécuniaire à raison de la décision de ne pas mener d'enquête. En outre, renvoyant à la lettre du 31 mars 2017, le Directeur général rejeta la demande du requérant tendant à ce que les deux documents en question lui soient fournis. Il souligna que le mémorandum du 21 novembre 2016 était classé comme renseignements confidentiels et que le mémorandum du 2 décembre 2016 n'avait servi de base à aucune mesure relative au comportement professionnel du requérant, comme ce dernier l'avait confirmé lorsqu'il avait passé en revue son dossier personnel le 7 février 2017. Enfin, le Directeur général informa l'intéressé qu'en sa qualité d'ancien fonctionnaire il pouvait contester cette décision directement devant le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de renvoyer l'affaire à l'AIEA pour qu'elle mène une enquête plus approfondie et d'ordonner que les deux documents en question lui soient communiqués dans leur intégralité. Il réclame en outre une

compensation à raison de la prétendue divulgation de la lettre qu'il avait adressée au Directeur général le 11 novembre 2016 pour demander le réexamen de décisions concernant une procédure de recrutement et qu'il a contestées dans le cadre d'autres recours. Il réclame 50 000 euros de dommages-intérêts pour tort matériel, 100 000 euros de dommages-intérêts pour tort moral, 20 000 euros de dommages-intérêts pour préjudice indirect et 30 000 euros de dommages-intérêts exemplaires. Il sollicite l'octroi de dépens d'un montant de 2 000 euros et demande que toutes les sommes octroyées soient assorties d'intérêts.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Elle soutient que certaines des conclusions du requérant sont irrecevables.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 25 juin 2018 de rejeter sa demande de réexamen de la décision de ne pas enquêter sur certains fonctionnaires de l'AIEA comme suite à ses allégations de manquement au devoir de confidentialité, de refuser dans le même temps de lui accorder une compensation pécuniaire et de rejeter sa demande d'avoir accès à un mémorandum du 21 novembre 2016, intitulé «Note versée au dossier»*, ainsi qu'à un mémorandum du 2 décembre 2016, intitulé «Ouverture de la procédure pour services insatisfaisants»*.

2. Le requérant attaque cette décision en invoquant les moyens suivants:

- a) La décision du Directeur général de ne pas revoir la décision de l'OIOS de ne pas mener d'enquête était entachée de vices de procédure, d'un abus de pouvoir, d'une erreur de droit et d'un manque de proportionnalité;

* Traduction du greffe.

- b) La décision du Directeur général de ne pas lui donner accès aux documents expurgés était entachée d'un abus de pouvoir, violait son droit à une procédure régulière et constituait un manquement par l'AIEA à son devoir de sollicitude;
- c) L'archivage de documents expurgés et leur large diffusion à des cadres supérieurs témoignaient d'une longue série d'actes et d'omissions qui, pris dans leur ensemble, constituaient un harcèlement institutionnel;
- d) Il a subi un préjudice en raison des décisions susmentionnées, du retard excessif enregistré dans le traitement de son allégation, du fait que les documents expurgés ont été rendus publics et du fait de la divulgation de la lettre qu'il avait adressée au Directeur général le 11 novembre 2016 pour demander le réexamen de décisions concernant une procédure de recrutement.

3. C'est à juste titre que l'AIEA fait valoir que l'allégation de harcèlement institutionnel formulée par le requérant est une nouvelle conclusion qui n'a pas été formulée dans ses demandes de réexamen initiales des 31 mars 2017 et 4 mai 2018. Il ressort en effet de la jurisprudence du Tribunal que les conclusions formulées par le requérant ne peuvent pas aller au-delà de celles qu'il a formulées dans le cadre de la procédure de recours interne. En revanche, rien ne l'empêche de présenter un nouveau moyen (voir, par exemple, les jugements 4009, aux considérants 10 et 14, et 4066, au considérant 4). En l'espèce, la nouvelle conclusion en cause excède le cadre de la présente affaire. En outre, la demande tendant à l'octroi de dommages-intérêts que le requérant formule à raison du fait que sa lettre du 11 novembre 2016 adressée au Directeur général a été rendue publique est sans rapport avec la contestation de la décision attaquée elle-même. Cette demande excède également le cadre de la présente affaire.

4. Le requérant soutient que, conformément aux «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute»^{*} contenues dans la section 1 de la partie II de l'appendice G du Manuel administratif, le directeur de

^{*} Traduction du greffe.

l'OIOS aurait dû ouvrir une enquête dès réception de ses allégations de faute; en lieu et place, celui-ci a décidé de manière arbitraire de procéder à un audit ad hoc de l'affaire, entachant ainsi la décision d'une erreur de droit. Il soutient que le défaut de conception constaté par l'OIOS était nécessairement le résultat d'une erreur humaine et que plusieurs cadres, dont la directrice de la Division des ressources humaines, auraient dû faire l'objet d'une enquête puisqu'il était de leur responsabilité de protéger les informations confidentielles relatives au personnel. Il soutient en outre que le Directeur général aurait commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des dispositions des «Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires»*, contenues dans la section 4 de la partie III du Manuel administratif, et qu'il aurait agi de manière déraisonnable, avec malveillance et en abusant de son pouvoir lorsqu'il a approuvé la conclusion viciée du directeur de l'OIOS.

5. La question centrale est de savoir si l'AIEA était dans l'obligation d'ouvrir une enquête sur les allégations de faute formulées par le requérant.

6. En l'espèce, après avoir reçu les allégations du requérant relatives à un manquement au devoir de confidentialité, la directrice de la Division des ressources humaines les a transmises à l'OIOS conformément au paragraphe 2 de l'appendice G, intitulé «Procédures à suivre en cas de dénonciation de faute»*. Le pouvoir d'enquête dont est investi l'OIOS est défini par l'article premier de la Charte de l'OIOS, qui se lit comme suit:

«Les fonctions d'enquête consistent à mener des enquêtes et des investigations spéciales lorsque des éléments donnent à penser que les règlements, règles, politiques et instructions administratives pertinentes de l'Agence ont été violés ou lorsque des activités irrégulières sont signalées. Les résultats de l'enquête et de l'investigation préliminaires sont mis à profit pour tirer des conclusions factuelles au sujet des allégations et permettent à la direction de s'appuyer sur les constatations dégagées pour prendre des mesures correctives dans le but de recouvrer toute perte et d'éviter d'en subir à nouveau.»*

* Traduction du greffe.

7. En outre, les «Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires»^{*} prévoient la procédure d'«Examen des dénonciations de faute alléguée»^{*} avant l'ouverture d'une enquête, dans les termes suivants:

«12. L'OIOS examinera chaque dénonciation d'une possible faute qu'il reçoit afin d'évaluer la crédibilité et la valeur de l'information ou de l'allégation. Lorsqu'ils examinent une dénonciation, les enquêteurs de l'OIOS peuvent être amenés à contacter le plaignant et/ou l'informateur pour obtenir des informations supplémentaires sur le contexte ou des précisions afin de décider s'il convient d'ouvrir une enquête.

13. L'OIOS examinera l'allégation formulée afin de déterminer si toutes les conditions suivantes sont remplies:

a) L'allégation ou les allégations relèvent du mandat de l'OIOS tel qu'énoncé au paragraphe 2 ci-dessus;

b) L'allégation ou les allégations concernent l'Agence et ses fonctionnaires et/ou portent atteinte à ses biens, ressources, programmes ou activités;

c) L'allégation ou les allégations sont suffisamment graves pour justifier une enquête;

d) Une enquête est possible en fonction: 1) du temps qui s'est écoulé depuis que l'allégation ou les allégations ont été formulées; 2) de la spécificité des informations reçues; et 3) de la disponibilité des dossiers, preuves et témoins nécessaires;

e) L'affaire ne peut être traitée indépendamment et plus efficacement par une autre unité interne.

14. Si les conditions ci-dessus sont remplies, les enquêteurs de l'OIOS évalueront la fiabilité des allégations de faute et la crédibilité de la source desdites allégations.

15. Une fois l'examen préliminaire terminé, le directeur de l'OIOS déterminera si une allégation de faute justifie ou non une enquête. S'il estime qu'aucune enquête n'est justifiée, le directeur de l'OIOS ou le directeur de la Division des ressources humaines, selon le cas, informe la personne qui a signalé une possible faute (si son identité est connue) que l'examen de ses allégations a pris fin.»^{*}

^{*} Traduction du greffe.

8. Ainsi, l'OIOS dispose non seulement du pouvoir discrétionnaire de décider, par un examen préliminaire, si une enquête sur des allégations de faute est justifiée, mais également du pouvoir discrétionnaire de décider comment évaluer la fiabilité des allégations de faute et la crédibilité de la source desdites allégations. Aucune règle n'empêche l'OIOS de procéder à un audit dans le cadre de l'examen préliminaire. Au contraire, le paragraphe 8 de la Charte de l'OIOS prévoit que le directeur de l'OIOS «peut, soit à la demande du Directeur général, soit de sa propre initiative, procéder à des audits, réexamens, évaluations et enquêtes ad hoc qui sont justifiés par des demandes spécifiques de la direction ou des circonstances particulières»*. Le Tribunal estime qu'il était non pas arbitraire mais tout à fait raisonnable que l'OIOS, conformément au pouvoir qui était le sien, procède à un audit au sujet des documents qui se trouvaient dans le Système électronique de gestion des dossiers.

9. Le 7 mars 2017, l'OIOS a publié un document intitulé «Évaluation d'un incident lié aux droits d'accès à Livelink»* qui est en rapport avec les allégations du requérant et dans lequel il était indiqué ce qui suit:

«Au vu de l'analyse des registres d'audit relatifs au dossier "Note à verser au dossier [du requérant]" et aux entretiens réalisés avec le personnel de la [Section de gestion des archives et des dossiers] et de la Division de la technologie de l'information, le service de contrôle interne a conclu que l'incident mentionné (sic) avait été causé par un défaut de conception de l'application du Système électronique de gestion des dossiers. En effet, cette application a donné à "Tout le personnel de l'AIEA" un accès de groupe aux documents relatifs au comportement professionnel alors que la Section de gestion des archives et des dossiers avait enregistré ces documents dans le Système comme étant "Confidentiels". En outre, le service de contrôle interne a relevé que la plupart des documents d'évaluation du comportement professionnel qui se trouvent dans le même dossier sont classés "Confidentiels" dans le Système, mais enregistrés comme étant publics dans Live link, ce qui constitue un autre défaut de conception de l'application.»*

* Traduction du greffe.

10. Par courriel du 15 mars 2018, l'OIOS a informé le requérant qu'au vu des conclusions de l'audit rien ne justifiait d'ouvrir une enquête sur ses allégations. Conformément au paragraphe 15 des «Procédures de l'OIOS en matière d'enquête sur les fonctionnaires»*, une fois l'examen préliminaire terminé, il appartient au directeur de l'OIOS de déterminer si une enquête est justifiée. Étant donné que l'audit a permis d'établir que les deux documents expurgés avaient été rendus publics temporairement en raison d'un défaut de conception, il était loisible à l'OIOS de classer l'affaire. Le Tribunal estime que l'OIOS n'a pas enfreint la procédure applicable. Dès lors que le requérant n'a pas fourni de motifs suffisants pour justifier l'ouverture d'une enquête sur son allégation d'«erreur humaine»*, le Directeur général, agissant dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, n'a pas commis d'erreur de droit en approuvant l'évaluation de l'OIOS et en décidant de ne pas enquêter sur l'affaire. La décision du Directeur général n'était pas non plus entachée d'un vice de procédure, d'un abus de pouvoir ou d'un manque de proportionnalité. Les moyens du requérant à cet égard sont rejetés comme dénués de fondement.

11. Le requérant soutient que la décision du Directeur général de ne pas lui donner accès aux documents expurgés aurait violé son droit à une procédure régulière en le privant de la possibilité de réfuter les allégations éventuelles contenues dans ces documents. Il prétend que la «Note versée au dossier»* contiendrait des allégations formulées contre lui par son supérieur hiérarchique, l'accusant de harcèlement, qu'il aurait dû se voir donner accès à ce document pour réfuter ces allégations et qu'en ne lui donnant pas cet accès l'AIEA aurait manqué à son devoir de sollicitude. Le mémorandum du 2 décembre 2016 aurait également dû lui être transmis dans sa forme intégrale non expurgée, puisqu'il a servi de base à l'ouverture de la procédure pour services insatisfaisants.

12. L'AIEA affirme que la tentative du requérant de faire l'amalgame entre la «Note versée au dossier»* et l'enquête de l'OIOS sur les allégations de harcèlement formulées par son supérieur hiérarchique

* Traduction du greffe.

est erronée et relève de la spéculation. Elle souligne qu'aucune décision n'a jamais été prise à son encontre en ce qui concerne ces allégations et qu'il ne bénéficiait donc d'aucun droit de recevoir des éléments preuve à cet égard. Étant donné que la «Note versée au dossier»* est classée «Renseignements confidentiels»* en application du paragraphe 4 de la section 8 de la partie II du Manuel administratif, relatif à la «Protection des informations confidentielles concernant le personnel»*, et qu'elle n'a servi de base à aucune décision concernant le requérant, l'AIEA affirme qu'elle n'était pas tenue de la communiquer. Elle ajoute qu'elle n'était pas non plus tenue de communiquer le mémorandum du 2 décembre 2016, car la version intégrale non expurgée de ce document de six pages était une version temporaire du document de quatre pages que le requérant avait reçu en tant que base à l'ouverture de la procédure pour services insatisfaisants.

13. Le Tribunal rappelle sa jurisprudence en matière de communication d'éléments de preuve, qu'il a clairement énoncée dans le jugement 4447, au considérant 14:

«Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal qu'un fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre et que la divulgation de ces pièces ne peut normalement être refusée pour des raisons de confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents (voir, par exemple, le jugement 4412, au considérant 14). Il est également de jurisprudence constante que le principe d'égalité des armes doit être respecté en s'assurant que toutes les parties à une affaire disposent de l'ensemble des documents utilisés par un organe de recours dans le cadre d'une procédure de recours interne et que tout manquement à ce principe constitue une violation du droit à une procédure régulière (voir, par exemple, le jugement 3586, au considérant 17).»

14. Toutefois, en l'espèce, c'est à tort que le requérant invoque une violation du droit à une procédure régulière. Même s'il établit un lien, qui relève de la spéculation, entre la «Note versée au dossier»* et les allégations de harcèlement de son ancien supérieur hiérarchique, en réalité, aucune décision n'a été prise à l'encontre du requérant comme

* Traduction du greffe.

suite à ces allégations de harcèlement formulées contre lui. En outre, rien ne prouve que la «Note versée au dossier»^{*} aurait servi de base à une quelconque décision concernant le requérant. En ce qui concerne le mémorandum de six pages en date du 2 décembre 2016, le Directeur général a expliqué qu'il s'agissait d'une version temporaire, non définitive, qui ne relevait pas de la procédure pour services insatisfaisants. Comme indiqué dans la décision attaquée, «toutes les mesures prises concernant l'ouverture de procédures pour services insatisfaisants étaient uniquement fondées sur le mémorandum interne de quatre pages du 2 décembre 2016, à savoir "la version définitive" de ce document»^{*}. L'AIEA ayant fondé sa décision uniquement sur le mémorandum de quatre pages, et non sur le mémorandum de six pages, il n'était pas nécessaire pour le requérant de contester le contenu du mémorandum de six pages. Tout en reconnaissant l'importance primordiale que revêt le droit de tout fonctionnaire à une procédure régulière, le Tribunal considère que le refus de l'AIEA de fournir les documents demandés n'était ni illégal ni entaché d'abus de pouvoir.

15. Enfin, le requérant affirme avoir subi divers types de préjudices découlant de la décision attaquée, notamment du fait que les deux documents expurgés ont été rendus publics et en raison des prétendus retards enregistrés dans la procédure de recours interne et dans le traitement de ses allégations de faute pour manquement au devoir de confidentialité. Comme indiqué plus haut, c'est à bon droit que le Directeur général a exercé son pouvoir discrétionnaire en décidant de confirmer la décision de l'OIOS de ne pas mener d'enquête. La conclusion du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts à raison de la décision attaquée est donc dénuée de fondement.

16. Il est indéniable que l'archivage de deux mémorandums contenant des informations confidentielles dans des dossiers électroniques accessibles à tous constituait une violation de l'obligation de l'organisation de préserver la confidentialité des informations personnelles de ses fonctionnaires. Le Tribunal relève que, dans la décision attaquée, le

^{*} Traduction du greffe.

Directeur général a également admis la violation de cette obligation, qu'il a fait part de ses regrets au requérant et qu'il l'a assuré que, dès la notification de cette violation le 1^{er} février 2017, des mesures avaient immédiatement été prises pour y remédier. En outre, comme l'indique le document STA/NOT/2122, la Division de la technologie de l'information avait modifié les autorisations d'accès aux dossiers contenant les deux mémorandums le 1^{er} février 2017, soit peu de temps après avoir reçu les allégations du requérant. L'intéressé a également été informé des solutions à long terme que permettait la mise à niveau de la plateforme de l'Agence, qui, passant de Livelink au Système de gestion en ligne des documents de l'Agence, a supprimé le risque qu'un tel problème se pose à nouveau à l'avenir. Même si l'objet, les notes de bas de page, les auteurs et les destinataires des documents étaient visibles, le contenu des deux mémorandums ne l'était pas puisqu'il avait été expurgé.

17. Il convient de noter que le Tribunal, statuant sur un cas similaire, a déclaré ce qui suit dans le jugement 4012, au considérant 3:

«[L]’archivage d’informations personnelles et confidentielles dans un dossier de messagerie accessible à tous constituait une violation de l’obligation de l’Organisation de préserver la confidentialité des informations personnelles de ses fonctionnaires. Le requérant n’a cependant subi aucun préjudice du fait de cette violation. Outre le fait qu’il n’a pas présenté la moindre preuve à l’appui de ses prétentions, et notamment pour établir qu’il a subi une atteinte à sa réputation ou tout autre préjudice [...] Dès que leur emplacement a été connu, les courriels ont été immédiatement retirés. Dans ces conditions, aucune indemnité pour tort moral ne sera versée au titre de cette violation.»

Il ressort de la jurisprudence constante du Tribunal qu'en matière de dommages-intérêts la charge de la preuve incombe au requérant, qui doit apporter la preuve du préjudice subi, de l'acte prétendument illégal et d'un lien de causalité entre les illégalités prétendument commises et ce préjudice (voir les jugements 3778, au considérant 4, 2471, au considérant 5, et 1942, au considérant 6). Au vu de l'ensemble des faits et des circonstances de l'espèce, et dès lors que le requérant n'a pas présenté la moindre preuve pour établir qu'il aurait subi une atteinte à sa réputation ou un autre préjudice découlant du fait que deux documents expurgés avaient été temporairement rendus publics, le Tribunal estime

que la conclusion du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts n'est pas étayée.

18. En ce qui concerne les retards allégués, les 15 mois durant lesquels l'AIEA a examiné les allégations du requérant ne constituaient pas une durée excessive compte tenu des circonstances de l'espèce, vu le temps qu'il lui a fallu pour examiner le rapport d'audit et pour traiter des recours concomitants et des allégations de faute sensiblement identiques. En outre, le requérant n'a pas présenté la moindre preuve à l'appui de cette conclusion. Il n'a pas expliqué l'incidence que les retards allégués avaient eue sur sa situation (voir, par exemple, les jugements 4392, au considérant 12, 4231, au considérant 15, et 4147, au considérant 13). Par conséquent, le Tribunal rejette la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité à raison des retards enregistrés dans la procédure.

19. En ce qui concerne la conclusion tendant à l'octroi de dommages-intérêts exemplaires, le requérant n'a pas présenté d'éléments de preuve ni d'analyse susceptibles de démontrer un parti pris, la malveillance, l'animosité, la mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles qui justifieraient l'octroi de dommages-intérêts punitifs (voir, par exemple, les jugements 4286, au considérant 19, et 3419, au considérant 8). Il n'y a donc pas lieu d'octroyer des dommages-intérêts exemplaires.

20. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 23 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ