

## QUATRE-VINGT-NEUVIÈME SESSION

**Affaire Elsayed**

**Jugement n° 1958**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. Ibrahim Mohamed Khater Elsayed le 27 août 1999, la réponse de l'AIEA du 10 janvier 2000, la réplique du requérant du 3 mars et la duplique de l'Agence datée du 20 avril 2000;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant égyptien né en 1946, a été recruté en 1983 par l'AIEA au sein de sa Division des services linguistiques. Il fut initialement engagé sur la base d'un contrat de courte durée et obtint en temps voulu des contrats plus longs, de durée déterminée. Au moment du dépôt de sa requête, il était responsable de l'unité de dactylographie arabe et détenait le grade G.6.

Le 29 janvier 1998, son contrat de durée déterminée fut prolongé pour une période de trois ans, c'est-à-dire jusqu'au 28 février 2001. En le signant le 26 février, il se référa à une lettre qu'il avait adressée au directeur de la Division du personnel le 19 février dans laquelle il avait demandé une prolongation de contrat de cinq ans. Le 8 avril, le directeur de la Division du personnel fit savoir au requérant qu'il n'était pas en mesure d'accéder à sa demande : s'il n'avait obtenu qu'une prolongation de trois ans, cela n'avait rien à voir avec la qualité de son travail mais était dû au fait qu'un réexamen des activités de la Division des services linguistiques était en cours. Il lui indiqua également que l'Organisation pourrait examiner la possibilité de lui offrir une prolongation de cinq ans à l'expiration de son contrat actuel.

Le 30 novembre, le requérant écrivit de nouveau au directeur du personnel en lui demandant de bien vouloir reconsidérer la durée de son contrat. Le directeur répondit le 8 décembre 1998 en réitérant ce qu'il lui avait déjà dit.

Le 20 janvier 1999, le requérant forma un recours auprès du Directeur général contre la décision de ne pas reconsidérer la possibilité de lui octroyer une prolongation de cinq ans de son contrat. Il demanda également un avancement pour services méritoires. Le 12 mars, le Directeur général lui fit savoir qu'il le considérait forclos à introduire ce recours. Il ajoutait que les avancements pour services méritoires sont recommandés au niveau de chaque division. Le même jour, le requérant saisit la Commission paritaire de recours, laquelle conclut que son recours n'avait pas été formé dans les délais prévus par la disposition 12.01.1, lettre D), du Règlement du personnel. Le 31 mai 1999, le Directeur général indiqua au requérant qu'il suivait l'avis de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant prétend que, tout au long de sa carrière à l'AIEA, il a fait l'objet de harcèlement et d'un traitement injuste. Sur la question du harcèlement, il produit de nombreux documents à l'appui de ses allégations selon lesquelles ses subordonnés à l'unité de dactylographie arabe et d'autres collègues travaillant à la Section arabe avaient été incités par l'ancien directeur de la Division des services linguistiques à agir de manière non professionnelle et à ne pas respecter sa position hiérarchiquement supérieure. Cette situation avait «gravement porté atteinte à [son] moral, [sa] carrière, [sa] vie normale et [son] statut social, et avait eu des effets physiques sur [sa] santé, d'où une crise de nerfs dans les locaux mêmes de l'Organisation», ayant nécessité l'intervention du

Service médical de l'AIEA en 1996.

Il prétend également que ce harcèlement s'est traduit par un traitement injuste dans la façon dont il a été procédé à ses renouvellements de contrat. En 1988, il a signé une prolongation de contrat de trois ans qui a été annulée sans explication quelques jours après et remplacée par une prolongation de deux ans. En 1990 et 1991, il n'a obtenu que des prolongations d'un an afin que le nouveau chef de la section puisse évaluer la qualité de ses services. En 1992, bien que le chef de la section ait recommandé cinq ans de prolongation, celle-ci n'a été que de deux ans. En 1994, il a obtenu une prolongation de trois ans, en dépit, une fois de plus, de la recommandation de son chef de section qui souhaitait lui octroyer une prolongation de cinq ans. Le 29 janvier 1998, un mois avant l'expiration de son contrat, on ne lui a proposé qu'une prolongation de trois ans, ce qui, prétend-il, constitue une violation du Règlement du personnel et «n'est pas conforme à la procédure normale». Il affirme également avoir été victime de discrimination pendant dix ans.

Il réclame une réparation pour atteinte à son moral, son statut social et sa santé, ainsi que pour «les dommages professionnels qu'il a subis (promotion)». Il demande également «le maintien de son poste» et une prolongation de cinq ans lors du prochain renouvellement de son contrat, ou «la transformation de son contrat actuel en un contrat de cinq ans».

C. Dans sa réponse, l'Agence soutient que la requête est irrecevable. Elle fait valoir que le requérant est forclos puisqu'il n'a pas contesté dans les délais prévus la décision du directeur du personnel datée du 8 avril 1998.

La défenderesse affirme que les allégations du requérant selon lesquelles il a pendant longtemps fait l'objet de discrimination ne sauraient être retenues. Au lieu d'étayer ses allégations, il se borne à faire référence à de nombreux documents de l'Agence qui, pour la plupart, sont internes et confidentiels. Elle affirme qu'au cours des dix dernières années il n'a jamais contesté de décision portant sur ce qu'il qualifie de «discrimination».

Elle prétend que la prolongation de trois ans était conforme à une politique appliquée à l'ensemble des fonctionnaires de la division du requérant et qu'à cette époque c'était la prolongation la plus avantageuse qu'il était possible d'accorder.

D. Dans sa réplique, le requérant conteste être forclos. Il avait considéré de bonne foi que, puisque des discussions étaient en cours, cela signifiait que la question de la prolongation de son contrat pour une durée de cinq ans était toujours à l'étude. Il fait observer que, dans sa lettre du 30 novembre 1998, il avait rappelé au directeur du personnel le contenu d'un entretien qu'ils avaient eu le 28 septembre. Le directeur lui avait alors fait savoir que la question de son contrat était en cours d'examen et que son dossier avait été transmis à la personne compétente. C'était donc la réponse du directeur datée du 8 décembre qui constituait la décision contre laquelle il pouvait former recours auprès du Directeur général, ce qu'il a fait dans les délais impartis.

Il réitère que ses collègues ont été encouragés par ses supérieurs hiérarchiques à le traiter sans égards, ce qui a porté atteinte à la qualité du travail de l'unité de dactylographie qui se trouvait sous sa responsabilité.

E. Dans sa duplique, l'AIEA affirme qu'il n'existe aucune preuve à l'appui des assertions du requérant selon lesquelles il a été victime de discrimination de la part de ses collègues et supérieurs hiérarchiques. La seule question qu'il y a lieu d'examiner dans cette affaire est celle de sa demande relative à la prolongation de cinq ans de son contrat; or cette demande n'est pas fondée et le requérant forclos à la présenter.

#### CONSIDÈRE :

1. Le requérant est fonctionnaire de l'AIEA depuis 1983. Il a obtenu une série de contrats de courte durée et de durée déterminée, dont aucun n'avait une durée supérieure à trois ans. En janvier 1998, il se vit offrir une prolongation de trois ans de son contrat, qui devait expirer le 28 février 1998. Avant d'accepter cette offre, le 26 février, il écrivit le 19 février 1998 au directeur de la Division du personnel afin de se plaindre de ne pas avoir obtenu une prolongation de cinq ans. Il affirmait qu'il avait été traité injustement et se référait aux «souffrances continues» qu'il a endurées au cours de son emploi par l'Agence. Le directeur du personnel écrivit au requérant, le 8 avril, qu'il n'était pas en mesure de revenir sur la décision de prolonger de trois ans son contrat de durée déterminée.

2. Le 30 novembre, le requérant écrivit de nouveau au directeur pour demander le réexamen de son cas. Sa demande fut rejetée dans une lettre du 8 décembre 1998.

3. Le requérant forma un recours auprès du Directeur général par lettre datée du 20 janvier 1999, dans laquelle il exposa par le menu une série de griefs et donna des exemples du mauvais traitement qu'il aurait subi, selon lui, pendant plusieurs années, et qui aurait débouché sur la «brimade» consistant à lui octroyer des prolongations de son contrat plus brèves qu'elles n'auraient dû l'être normalement. Il se référa en particulier à la prolongation de trois ans la plus récente. Les deux derniers paragraphes de sa lettre se lisent comme suit :

«Compte tenu des faits susmentionnés, je vous demande de reconsidérer la décision administrative prise à mon égard et de rectifier la période de prolongation de mon contrat en la portant à cinq ans, c'est-à-dire à ce que j'aurais normalement dû obtenir il y a sept ans.

Je vous serais également reconnaissant de bien vouloir m'accorder un avancement, car cela aurait un effet extrêmement bénéfique sur mon moral et vaudrait reconnaissance de mes bons et loyaux services depuis que j'ai commencé à travailler pour l'Agence.»

4. Dans une lettre datée du 12 mars 1999, le Directeur général, tout en déclarant qu'il considérait le requérant comme forclos à présenter cette demande, rejeta celle-ci sur le fond. La demande d'avancement pour services méritoires formulée par le requérant fut elle aussi rejetée. Le recours formé auprès de la Commission paritaire de recours ne fut pas accueilli et le Directeur général confirma sa décision par lettre datée du 31 mai 1999. Telle est la décision attaquée.

5. Dans la requête qu'il a formée auprès du Tribunal, l'intéressé invoque deux motifs pour justifier sa démarche. En premier lieu, il prétend avoir été victime de harcèlement pendant de nombreuses années qu'il a passées au service de l'Agence et, en second lieu, il dénonce le refus de prolonger son contrat pour la période de cinq ans à laquelle il considère avoir droit.

6. La conclusion tendant à l'obtention d'une réparation pour harcèlement est manifestement irrecevable puisque le requérant n'a pas épuisé les moyens de recours internes mis à sa disposition. C'est dans la présente requête que cette conclusion apparaît pour la première fois comme fondement d'un intérêt à agir distinct. Alors que la plupart des faits allégués comme constituant un harcèlement figurent dans le recours auprès du Directeur général, ils ne sont mentionnés qu'à l'appui de la conclusion du requérant en faveur d'une prolongation plus importante de son contrat. Ces faits pourraient être pertinents au regard de cette conclusion puisque la décision d'un renouvellement pour une durée plus courte, de même d'ailleurs que la décision de renouveler ou non un contrat, est discrétionnaire et ne peut être censurée que sur la base d'un nombre limité de motifs (voir le jugement 1617, affaire Lebtahi). Or il ressort des paragraphes cités de la lettre par laquelle le requérant a formé son recours qu'il n'a pas demandé de réparation particulière au titre du harcèlement qu'il prétend avoir subi.

7. En ce qui concerne la conclusion tendant à l'obtention d'une prolongation plus importante de son contrat, l'Agence a manifestement raison lorsqu'elle considère que le requérant n'a pas respecté les délais impartis pour entamer la procédure de recours interne. La disposition pertinente du Règlement du personnel, à savoir la disposition 12.01.1, lettre D), prévoit qu'un recours auprès du Directeur général pour contester une décision administrative doit être formé dans les deux mois après la date à laquelle cette décision a été communiquée par écrit au fonctionnaire concerné. En l'espèce, la décision du directeur de la Division du personnel est datée du 8 avril 1998, et le requérant n'a formé son recours que le 20 janvier 1999. Bien entendu, la demande qu'a présentée le requérant au directeur le 30 novembre 1998 afin qu'il revienne sur la décision antérieure ne saurait avoir pour effet de faire renaître un droit de recours qui entre-temps avait expiré depuis longtemps. De même, l'assertion du requérant (que ne vient étayer aucune preuve si ce n'est sa propre déclaration dans sa lettre du 30 novembre 1998) selon laquelle le directeur du personnel aurait accepté oralement de réexaminer son cas, en septembre 1998, ne lui est d'aucun secours; cette promesse, à supposer même qu'elle ait été faite, est loin d'équivaloir à une remise en question de l'expiration du délai de recours.

8. Le requérant n'ayant pas épuisé les moyens de recours internes mis à sa disposition, la requête est irrecevable.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 5 mai 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 12 juillet 2000.

*(Signé)*

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet