

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

G.

c.

AIEA

120^e session

Jugement n^o 3489

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. W. G. le 21 septembre 2012, la réponse de l'AIEA du 2 janvier 2013, la réplique du requérant du 28 janvier et la duplique de l'AIEA du 6 mai 2013;

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 tendant à ce que son rapport d'évaluation de 2010 soit repris depuis le début et à ce que la décision de porter de trois à cinq ans la prolongation de son contrat soit subordonnée au résultat du nouveau rapport d'évaluation.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en mai 1988 au titre d'un engagement de courte durée qui a été converti en un engagement de durée déterminée en avril 1989. Le 1^{er} avril 1997, il se vit offrir un engagement de durée déterminée de cinq ans qui fut prolongé deux fois, le 1^{er} avril 2002 et le 1^{er} avril 2007. À l'époque des faits, il était employé à la Division de la technologie de l'information.

Par un courriel daté du 8 décembre 2010, le requérant fut avisé que, dans la mesure où son contrat devait expirer le 31 mars 2012, une recommandation en vue d'une prolongation de trois ans avait été envoyée

pour examen au Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Le 19 janvier 2011, il fut informé que le Groupe avait décidé de reporter l'examen de la proposition de prolongation de contrat jusqu'à sa prochaine réunion qui devait se tenir au printemps 2011.

Le rapport d'évaluation de 2010 du requérant, qui couvrait la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, fut établi au début de l'année 2011. Bien que M. F. soit mentionné sur le formulaire comme étant le supérieur hiérarchique du requérant à ce moment-là, la section du rapport intitulée «Évaluation par le supérieur hiérarchique des douze mois écoulés» comportait des commentaires (reflétant des préoccupations au sujet des prestations du requérant) formulés par M. K., qui avait été le chef de section du requérant en 2010 mais ne faisait plus partie du personnel de l'AIEA. M. K. formulait ses commentaires sur la base des évaluations réalisées par un autre fonctionnaire qui était mentionné dans le rapport comme étant le «supérieur hiérarchique direct» du requérant et que l'AIEA qualifie dans ses écritures de supérieur hiérarchique de facto du requérant en 2010. Dans la section du rapport concernant les questions en suspens, le requérant contestait les commentaires susmentionnés et demandait qu'ils soient retirés. Dans la section intitulée «Commentaires du directeur suite à l'évaluation de la Division», M. H., directeur de la Division de la technologie de l'information, partageait l'avis selon lequel en 2010 les prestations du requérant n'avaient pas répondu aux attentes. Le requérant indiqua dans le rapport d'évaluation qu'il n'en approuvait pas le contenu, tout en motivant ses affirmations. Le 31 mars 2011, le requérant, M. F. et M. H. signèrent le rapport d'évaluation.

Le 18 avril 2011, le requérant présenta son rapport d'évaluation de 2010 au Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion en vue du règlement du désaccord, conformément aux procédures établies à cet effet (partie II de la section 3 de l'annexe VIII au Manuel administratif de l'AIEA). Il contestait notamment les commentaires négatifs formulés par M. K. et demandait qu'ils soient retirés, ce qui lui permettrait de retirer ses propres remarques concernant les questions en suspens et d'approuver le contenu du rapport

d'évaluation. Dans un mémorandum du 10 juin 2011, le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion informa M. F. de l'issue de la procédure de règlement du désaccord et lui demanda de modifier certaines parties du rapport d'évaluation de 2010 du requérant. Il n'était pas demandé à M. F. de retirer les commentaires de M. K. Dans un mémorandum du 5 juillet 2011, le requérant demanda au Directeur général de réexaminer la décision du 10 juin et d'accueillir sa demande tendant à ce que les commentaires litigieux soient retirés du rapport. Il priait en outre le Directeur général de diligenter une enquête sur le comportement des fonctionnaires responsables de la «mauvaise gestion de l'affaire».

Dans une lettre du 18 juillet 2011, le directeur de la Division des ressources humaines offrit au requérant une prolongation d'engagement pour une durée de trois ans. Il fit observer que la prolongation était d'une durée inférieure à celle qu'il aurait dû avoir si l'on avait suivi l'échelle normale de progression des prolongations de contrat et que cette prolongation lui avait été offerte comme suite à une recommandation du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Le directeur de la Division des ressources humaines encouragea le requérant «à poursuivre [ses] efforts en vue d'améliorer [ses] prestations afin de satisfaire aux normes de l'Agence». Dans un mémorandum du 28 juillet adressé au Directeur général, le requérant contesta cette décision. Il demanda qu'il soit ordonné au directeur en question de porter la durée de la prolongation de son contrat de trois à cinq ans et de retirer expressément ses commentaires au sujet de ses prestations. Il demanda également au Directeur général de diligenter une enquête sur la mauvaise gestion de l'affaire.

Par lettre du 1^{er} août 2011, le Directeur général confirma la décision du 10 juin et informa le requérant qu'il ne considérait pas que l'on avait mal géré la procédure de règlement en question. Dans une lettre du 23 août, le Directeur général entérina la décision du 18 juillet concernant la durée de la prolongation du contrat du requérant. Il précisa en outre qu'il ne voyait aucune raison de demander au directeur de la Division des ressources humaines de retirer l'un quelconque de ses

commentaires écrits ou de diligenter une enquête sur un aspect particulier du dossier.

Les 17 août et 16 septembre 2011, le requérant saisit la Commission paritaire de recours respectivement contre les décisions des 1^{er} et 23 août; la Commission joignit les recours. Le requérant demandait que les commentaires non motivés soient retirés de son rapport d'évaluation, que la prolongation de son contrat soit portée à cinq ans, que certains commentaires sur ses prestations soient retirés, et il réclamait, dans chacun des recours, des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 50 000 euros pour la façon injuste dont le dossier avait été traité par l'ensemble des responsables concernés. Dans son rapport adressé au Directeur général et daté du 24 mai 2012, la Commission paritaire de recours recommanda que le rapport d'évaluation de 2010 du requérant soit repris depuis le début. Elle recommanda en outre que la prolongation litigieuse du contrat du requérant soit portée de trois à cinq ans. À défaut et, à tout le moins, eu égard au fait que les rapports d'évaluation du requérant antérieurs et postérieurs à celui de 2010 étaient positifs, la Commission paritaire de recours indiqua qu'elle espérait que, lors de l'examen de sa prochaine prolongation de contrat, il retrouverait la «progression normale» des prolongations de contrat.

Par lettre du 29 juin 2012, le Directeur général informa le requérant que, conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours, la procédure d'évaluation de ses prestations pour 2010 serait reprise depuis le début. En outre, la durée de son contrat serait réexaminée par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux en fonction de la teneur du nouveau rapport d'évaluation et une décision serait prise ensuite quant à la durée appropriée de son contrat. Telle est la décision attaquée.

Le 16 juillet 2012, le requérant écrivit au Directeur général afin de savoir si celui-ci était désireux de parvenir à un règlement concernant les demandes qu'il avait formulées dans le cadre du recours interne mais que la Commission paritaire de recours n'avait pas traitées. Le 13 août, le Directeur général répondit notamment que sa décision était définitive.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée du 29 juin 2012, qui est explicitée dans la lettre du Directeur général du 13 août 2012. Il sollicite du Tribunal qu'il ordonne à l'AIEA de retirer de son rapport d'évaluation de 2010 les commentaires négatifs de M. K. et de M. H., lui donnant alors «la possibilité de retirer [ses] propres remarques concernant les questions en suspens et [ses] observations finales pour ne conserver que [ses] programmes de travail, [ses] projets de formation, [ses] observations en tant que fonctionnaire et les signatures, approuvant ainsi [son] rapport d'évaluation». Il demande que soit modifiée la durée de la prolongation litigieuse de son contrat pour la porter de trois à cinq ans et qu'il soit ordonné que le directeur de la Division des ressources humaines retire expressément, par écrit, les commentaires qu'il a formulés au sujet de ses prestations dans la lettre du 18 juillet 2011. Il demande en outre que cette rétractation écrite soit placée dans son dossier personnel. Il demande au Tribunal de recommander instamment au Directeur général d'accueillir sa demande visant à l'ouverture d'une enquête sur le comportement des personnes impliquées dans cette affaire. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant que le Tribunal jugera approprié dans les circonstances de l'espèce, ainsi que les dépens. L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. Dans ses correspondances des 5 et 28 juillet 2011, le requérant demandait au Directeur général, conformément au paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, de reconsidérer respectivement la décision qui avait été prise concernant son rapport d'évaluation de 2010 et la décision de lui offrir une prolongation de contrat de trois ans au lieu de cinq. Il demandait également au Directeur général, pour la première fois, de prendre deux autres décisions : en premier lieu, de diligenter une enquête sur le comportement de certains responsables qui, selon lui, avaient mal géré son rapport d'évaluation de 2010 et la prolongation de son contrat; en second lieu, de donner des instructions pour faire retirer certains

commentaires formulés dans la lettre du 18 juillet 2011 par laquelle il (le requérant) avait été informé de la prolongation de son contrat pour une durée de trois ans. Lorsque le Directeur général refusa de reconsidérer la décision concernant le rapport d'évaluation de 2010 du requérant et la décision de prolonger son contrat pour une durée de trois ans au lieu de cinq, le requérant passa à juste titre à l'étape suivante en saisissant la Commission paritaire de recours.

2. Toutefois, lorsque le Directeur général, par lettre du 23 août 2011, rejeta ses demandes tendant au retrait des commentaires et à l'ouverture d'une enquête, le requérant aurait dû, en application du paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, lui demander de reconsidérer ces décisions avant qu'il ne saisisse la Commission paritaire de recours. Au lieu de cela, il a contesté ces deux nouvelles questions directement devant la Commission en même temps que son recours contre les décisions du Directeur général sur les deux questions qu'il lui avait demandé de reconsidérer. Le requérant n'ayant pas demandé ce réexamen, il ne pouvait soumettre ces deux nouvelles questions à la Commission paritaire de recours. Par extension, il ne peut formuler devant le Tribunal des conclusions sur ces deux questions. Ces conclusions doivent donc être rejetées pour irrecevabilité en application de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, vu qu'elles n'ont pas fait l'objet de décisions définitives et que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne prévues au point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement (voir, par exemple, le jugement 2567, au considérant 6). Il convient de relever, concernant l'ouverture d'une enquête sur la conduite des personnes auxquelles le requérant reproche d'avoir mal géré son rapport d'évaluation et la prolongation de son contrat, que celui-ci n'a pas usé de la possibilité qui lui était offerte par l'appendice G aux Statut et Règlement du personnel de soumettre un rapport au directeur de la Division des ressources humaines sur les fautes alléguées de ces fonctionnaires.

3. L'AIEA soutient que le requérant n'a pas d'intérêt à agir devant le Tribunal dans la mesure où ses demandes concernent son rapport d'évaluation de 2010. Selon l'AIEA, cela tient au fait que, dans la décision

attaquée, le Directeur général avait fait siennes les recommandations de la Commission paritaire de recours selon lesquelles le rapport d'évaluation de 2010 du requérant devait être repris depuis le début parce qu'il n'avait pas été réalisé correctement, en violation des dispositions de la partie II de la section 3 de l'annexe V au Manuel administratif de l'AIEA relative aux procédures d'évaluation.

Le Tribunal relève que ces dispositions prévoient que le fonctionnaire doit bénéficier, par exemple, d'un retour d'information régulier et de conseils sur ses prestations avant la finalisation de son rapport d'évaluation. En fait, la disposition 3.06.4 du Règlement du personnel fixe la procédure pour identifier les prestations non satisfaisantes et y remédier. Cette procédure n'a manifestement pas été suivie lors de l'élaboration du rapport d'évaluation de 2010. Lorsque le Directeur général a fait sienne cette conclusion de la Commission paritaire de recours, a annulé le rapport d'évaluation de 2010 et a engagé une nouvelle procédure, le requérant avait contesté avec succès la procédure de 2010. Cela invalidait effectivement les précédentes décisions concernant le rapport d'évaluation de 2010, de sorte que le requérant n'a pas d'intérêt à agir sur ce point devant le Tribunal. Cet aspect de la requête étant devenu sans objet suite à cette décision, il doit être rejeté (voir, par exemple, le jugement 1431, au considérant 5).

4. L'AIEA soutient que le requérant n'a pas non plus d'intérêt à agir s'agissant de sa contestation du refus de porter la prolongation de son contrat de trois à cinq ans. Le Tribunal ne souscrit pas à ce point de vue.

5. Le paragraphe 8 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit qu'un fonctionnaire dont la dernière prolongation de contrat a été d'une durée de cinq ans se voit normalement offrir, en cas de nouvelle prolongation, une prolongation de contrat de même durée. Cela dépend toutefois de l'existence des circonstances exceptionnelles mentionnées au paragraphe 9 du point C) de la même disposition qui permet notamment la prise en compte des prestations du fonctionnaire dans la décision de prolongation de contrat. La décision d'accorder au requérant une prolongation de contrat de trois ans et non

de cinq ans a été prise sur la base de son rapport d'évaluation de 2010, qui faisait état de prestations insatisfaisantes. Toutefois, la Commission paritaire de recours a conclu que ce rapport n'avait pas été établi conformément aux procédures d'évaluation puisque aucun retour d'information régulier n'avait été fourni au requérant sur ses prestations avant la finalisation de ce rapport d'évaluation, ce qui, comme l'a déjà indiqué le Tribunal, constituait, en particulier, une violation de la disposition 3.06.4 du Règlement du personnel.

6. La Commission paritaire de recours a en effet considéré que, dans la mesure où cette violation invalidait le rapport d'évaluation de 2010, la décision d'offrir au requérant une prolongation de contrat de trois ans était fondée sur une procédure d'évaluation viciée. Cela signifiait également qu'au moment où la décision a été prise de prolonger le contrat du requérant pour une durée de trois ans plusieurs évaluations de ses prestations avaient été réalisées dans le cadre du contrat en cours et avaient montré que celles-ci étaient relativement satisfaisantes. Il en résulta qu'il n'était pas possible d'invoquer ses prestations non satisfaisantes pour justifier le refus de lui offrir une nouvelle prolongation de cinq ans. Relevant que le requérant avait bénéficié successivement de trois prolongations de contrat de cinq ans, la Commission paritaire de recours a recommandé que la prolongation de son contrat pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} avril 2012 soit portée à cinq ans. À titre subsidiaire, elle indiquait qu'elle espérait que le requérant aurait retrouvé l'échelle normale de progression des prolongations de contrat lorsque serait envisagée sa prochaine prolongation.

7. Il convient de relever que, dans la décision attaquée du 29 juin 2012, le Directeur général n'a pas fait siennes ces recommandations, auxquelles il se référait en ces termes :

«concernant le deuxième recours que vous avez introduit, je suis d'accord que la durée de votre contrat devrait être réexaminée par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux en fonction de la teneur de votre nouveau rapport d'évaluation et qu'une décision devrait être prise sur la durée appropriée de votre contrat. Concernant la recommandation formulée à titre subsidiaire par la Commission selon laquelle

il serait souhaitable, lorsque votre prochaine prolongation de contrat sera envisagée, que vous “ayez retrouvé la progression normale des prolongations de contrat”, je précise que les décisions futures ne pourront s’appuyer que sur les éléments dont nous disposerons à ce moment-là.*

8. Il est de jurisprudence constante que, dans la mesure où le droit d’exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales, le responsable qui décide en dernière instance ne peut s’écarter des conclusions et des recommandations de l’organe de recours interne sans dûment motiver sa décision (voir les jugements 2699, au considérant 24, 2833, au considérant 4, 3208, au considérant 11, et 3361, au considérant 14). En l’espèce, le Directeur général n’a pas dûment motivé sa décision de s’écarter de la recommandation de la Commission paritaire de recours selon laquelle la prolongation du contrat du requérant pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} avril 2012 devait être portée à cinq ans. Par ailleurs, le caractère caduc du rapport d’évaluation de 2010, dont le Directeur général a convenu, rend manifestement inopérante une éventuelle dérogation à la prolongation normale de cinq ans de son contrat que le requérant s’était vu offrir à trois reprises consécutives et la prive de toute base juridique. En conséquence, la décision d’offrir au requérant une prolongation de contrat de trois ans en lieu et place de la prolongation normale de cinq ans était contraire au paragraphe 8 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Sur ce point, la requête s’avère fondée et cette décision devra donc être annulée.

9. Le requérant a réclamé pour la première fois des dommages-intérêts pour tort moral lorsqu’il a introduit ses recours internes devant la Commission paritaire de recours, mais celle-ci n’a pas abordé cette question dans son rapport. Dans sa lettre datée du 13 août 2012, le Directeur général a exprimé son désaccord avec les conclusions du requérant tendant à l’obtention de dommages-intérêts pour tort moral au motif qu’aucun préjudice justifiant une telle réparation n’avait été établi en l’espèce. Il ajoutait que même la rectification d’une décision attaquée ne pouvait à elle seule entraîner

* Traduction du greffe.

le versement de dommages-intérêts pour tort moral. L'AIEA reprend cet argument devant le Tribunal et ajoute que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours interne dont il disposait et qu'il n'a pas d'intérêt à agir pour ce qui concerne sa conclusion relative aux dommages-intérêts pour tort moral. Toutefois, le Tribunal a déclaré dans le jugement 3080, au considérant 25, que la disposition figurant à l'article VII, paragraphe 1, de son Statut, qui exige l'épuisement des voies de recours interne, ne saurait s'appliquer à une demande d'indemnisation d'un préjudice moral. Le Tribunal réaffirme qu'une telle demande concerne un dommage indirect et que le Tribunal a le pouvoir de l'accueillir en toutes circonstances. La violation par l'AIEA de ses propres règles, à savoir de la partie II de la section 3 de l'annexe V au Manuel administratif et en particulier de la disposition 3.06.4 du Règlement du personnel, qui a invalidé la procédure d'évaluation du requérant, son refus d'offrir à ce dernier une prolongation normale de contrat d'une durée de cinq ans au lieu de trois ans, en violation du paragraphe 8 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement, et l'absence de motifs adéquats pour justifier ce refus, comme indiqué au considérant 8 du présent jugement, justifient que le Tribunal octroie au requérant des dommages-intérêts pour tort moral, fixés à 15 000 euros. Il lui sera également octroyé 1 500 euros à titre de dépens eu égard aux circonstances de la cause.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée en date du 29 juin 2012 est annulée dans la mesure où elle a rejeté la demande du requérant tendant à une prolongation de son contrat pour une durée de cinq ans.
2. L'AIEA versera au requérant 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Elle lui versera également 1 500 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 mai 2015, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 30 juin 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC