

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

A.-M. (n° 2)

c.

AIEA

127^e session

Jugement n° 4088

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. A. A.-M. le 7 mars 2017 et régularisée le 16 mars, la réponse de l'AIEA du 23 juin, la réplique du requérant du 22 septembre et la duplique de l'AIEA du 22 décembre 2017, régularisée le 15 janvier 2018;

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 le réaffecter à la catégorie des services généraux à l'expiration de son engagement de durée déterminée dans un poste de la catégorie des services organiques.

Le requérant est entré au service de l'AIEA le 1^{er} mai 1995 au grade G-6, dans la catégorie des services généraux. Le 1^{er} juin 2010, il fut nommé — par lettre du 28 mai 2010 — à un poste de la catégorie des services organiques au grade P-2 dans la Division de la technologie de l'information en vertu d'un contrat de durée déterminée de trois ans venant à expiration le 31 mai 2013. Selon le paragraphe 2 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel en vigueur au moment de sa nomination, la durée normale de service dans la catégorie des services organiques était de cinq ans. Le contrat de durée déterminée du

requérant fut prolongé à deux reprises, la dernière fois pour la période allant du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2017. Dans la dernière lettre de prolongation, son attention fut appelée sur le paragraphe 3 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, selon lequel les prolongations d'engagement exceptionnelles au-delà de la durée normale de service de cinq ans ne pourraient être accordées que pour deux ans, sans possibilité de prolongation ultérieure. Il était précisé que, si le Directeur général décidait de faire une exception et de lui offrir une nouvelle prolongation, il en serait avisé au moins une année avant l'expiration de son contrat.

Par une lettre datée du 11 janvier 2016, le requérant fut informé que son engagement de durée déterminée arriverait à expiration le 31 mai 2017, mais que, conformément au nouveau paragraphe 5 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, il pouvait retourner à un poste de la catégorie des services généraux, puisqu'il avait été titulaire d'un contrat de cinq ans dans cette catégorie au cours de la période ayant immédiatement précédé sa nomination dans la catégorie des services organiques. Il était invité à faire part de ses intentions au directeur de la Division des ressources humaines le 31 mars 2016 au plus tard.

Le 29 février, le requérant se dit déçu de la décision de ne pas prolonger son engagement dans la catégorie des services organiques pour «quelques années de plus»*, ajoutant qu'il acceptait de retourner à un poste de la catégorie des services généraux, puisqu'on ne lui laissait pas d'autre choix. Il indiqua cependant que son acceptation était sans préjudice de son droit d'exercer toutes voies de recours. Le même jour, il pria le directeur de la Division de la technologie de l'information de lui transmettre le document des ressources humaines dans lequel la procédure était consignée et de lui indiquer les raisons pour lesquelles la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel ne s'appliquait qu'à lui et pas à d'autres fonctionnaires de la division qui étaient pourtant dans une situation similaire.

* Traduction du greffe.

Le 4 mars 2016, le requérant demanda le réexamen de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement dans la catégorie des services organiques. Il faisait valoir qu'il n'avait besoin que de «quelques années de plus» avant d'envisager son départ à la retraite et qu'il faisait l'objet d'un traitement discriminatoire. Au cas où une nouvelle prolongation de son contrat dans la catégorie des services organiques ne pourrait lui être accordée, le requérant demandait que «[s]es droits acquis au poste P»^{*} soient maintenus à son retour dans la catégorie des services généraux et que le document des ressources humaines lui soit communiqué.

Par lettre du 24 mars 2016, le Directeur général fit savoir au requérant qu'il n'avait trouvé aucune erreur de droit, de fait ou de procédure qui justifierait un réexamen de la décision contestée et que, par conséquent, il rejetait sa demande. Était jointe à la lettre un «document de synthèse», qui avait été examiné par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et dans lequel la Division de la technologie de l'information recommandait la non-prolongation du contrat du requérant.

Le 21 avril 2016, le requérant forma un recours auprès de la Commission paritaire de recours contre la décision du 24 mars, invoquant notamment des faits de harcèlement.

Après avoir entendu les parties, la Commission paritaire de recours rendit son rapport le 18 novembre 2016, dans lequel elle recommandait au Directeur général de maintenir sa décision initiale. Elle y indiquait que la procédure suivie pour examiner la possibilité de prolonger l'engagement du requérant avait été conforme aux règles et procédures applicables, et qu'elle n'avait rien constaté dans la conduite des supérieurs hiérarchiques du requérant qui pouvait constituer un harcèlement. Elle notait toutefois que les supérieurs hiérarchiques du requérant ne l'avaient pas informé de sa situation comme ils l'auraient dû et que ce manquement avait été source d'insatisfaction et de frustration croissantes pour le requérant. Elle recommanda d'ailleurs que des instructions claires sous forme de lignes directrices soient données aux supérieurs

^{*} Traduction du greffe.

hiérarchiques pour qu'ils communiquent régulièrement et de manière cohérente avec leurs subordonnés au sujet des prestations professionnelles et des attentes de ces deniers quant à leur progression de carrière.

Par une lettre datée du 16 décembre 2016, qui constitue la décision attaquée, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé de rejeter son recours, conformément aux conclusions de la Commission paritaire de recours. S'agissant de la recommandation portant sur les instructions, le Directeur général fit observer que les procédures d'évaluation des prestations professionnelles qui étaient alors en vigueur insistaient déjà sur l'importance d'une communication suivie et régulière avec les fonctionnaires au sujet de la qualité de leur travail.

Le 18 janvier 2017, le requérant demanda au Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) d'«engager la procédure interne de l'AIEA, afin d'enquêter sur la pratique de la Division de la technologie de l'information concernant les cas de faute et de harcèlement»*. À la date de dépôt de la présente requête, l'enquête de l'OIOS était toujours en cours.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'AIEA de maintenir ses «droits acquis» de fonctionnaire de la catégorie des services organiques et d'engager la procédure visant à lui accorder une prolongation d'engagement selon les critères énoncés dans la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Il demande aussi au Tribunal d'ordonner qu'une indemnité de licenciement lui soit versée, que sa description d'emploi soit mise à jour et que son poste soit reclassé dans la catégorie des services organiques. Il demande en outre une indemnisation à divers titres, en particulier eu égard au fait que, pendant sept ans, il a été appelé à travailler en dehors des heures de travail normales et pendant des jours fériés dans un poste «sous-classé»*. À cet égard, il précise qu'il a travaillé pour un service d'appel aux horaires prolongés, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, travail pour lequel il mérite une compensation, et demande qu'un régime d'indemnisation soit mis en place. Enfin, il réclame des dommages-intérêts pour tort

* Traduction du greffe.

moral, des dommages-intérêts pour harcèlement (comme il le demandait à l'OIOS), ainsi que les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité et de déclarer irrecevables les griefs du requérant concernant le classement de son emploi, sa surcharge de travail et le harcèlement.

Dans sa réplique, le requérant sollicite l'octroi d'un contrat de durée déterminée au grade P-2 avec effet au 1^{er} juin 2017 et demande que ce contrat soit prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de départ à la retraite. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position.

Le 1^{er} mars 2017, le requérant fut provisoirement réaffecté à un poste G-6, mais son statut contractuel et son traitement au grade P-2 sont demeurés inchangés jusqu'à l'expiration de son engagement de durée déterminée, le 31 mai 2017.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision que le Directeur général a rendue le 16 décembre 2016. Cette décision confirmait la décision initiale contenue dans la lettre du 11 janvier 2016, dans laquelle il faisait savoir au requérant qu'il devrait retourner à un poste de la catégorie des services généraux lorsque son engagement au poste P-2 viendrait à expiration, le 31 mai 2017. La lettre du 11 janvier 2016 lui rappelait aussi que, dans la lettre du 28 mai 2010 par laquelle il avait été informé de sa nomination au poste P-2, son attention avait été appelée sur l'ancien paragraphe 7 du point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, devenu depuis, à la suite de la révision des Statut et Règlement du personnel, le paragraphe 5 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. La lettre indiquait en outre qu'en application de cette disposition tout fonctionnaire qui avait été au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de cinq ans dans la catégorie des services généraux au cours de la période ayant immédiatement précédé sa nomination dans la catégorie des services organiques (comme c'était le cas du requérant) était en droit, à l'expiration de son engagement dans la catégorie des services organiques, de retourner à un poste relevant de la catégorie des services généraux.

2. Le 29 février 2016, le requérant s'est dit déçu de la décision de ne pas prolonger son engagement dans la catégorie des services organiques. Il a déclaré que la décision ne tenait pas compte des critères applicables en cas de prolongation de contrat à titre exceptionnel, qui sont énoncés au point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Il s'interrogeait sur le bien-fondé de la demande qui lui avait été faite, «au mépris de la pratique antérieure de la Division de la technologie de l'information [...] et de la politique en cours à l'Agence visant à réduire le nombre de postes des services généraux à long terme, de retourner à un poste de la catégorie des services généraux après toutes les années qu'il avait passées dans la catégorie des services organiques»*. Il déplorait le fait que la procédure n'ait été ni transparente ni équitable et que les avis de ses supérieurs hiérarchiques directs et ses rapports d'évaluation antérieurs n'aient pas été pris en considération. Il acceptait toutefois de retourner à un poste de la catégorie des services généraux puisque, selon ses propres termes, on ne lui laissait pas d'autre choix. Il se réservait le droit d'exercer toutes voies de recours contre la décision, en précisant que, «compte tenu de la situation actuelle dans la Division de la technologie de l'information, où régn[ai]ent l'injustice et le manque d'appréciation et de respect envers le personnel, [il] apprécierai[t] beaucoup d'être transféré aussi rapidement que possible (même avant la fin de [s]on contrat en cours) dans n'importe quel service de l'Agence autre que la Division de la technologie de l'information [...]»*. Il demandait aussi que sa réintégration dans la catégorie des services généraux n'affecte pas les droits qu'il avait acquis à son poste P-2. En conséquence, il demandait, premièrement, que son traitement ne soit pas inférieur au dernier traitement qu'il avait perçu dans le poste P-2; deuxièmement, que soit maintenu le bénéfice de sa «rémunération considérée aux fins de la pension actuelle et de ses cotisations actuelles à la caisse des pensions»*; troisièmement, que les avantages auxquels il avait droit, tels que l'indemnité pour frais d'études, ne soient pas supprimés; quatrièmement, que son statut de fonctionnaire non local soit maintenu; et, cinquièmement, que les sept années passées dans un poste de la catégorie des services organiques «soient comptabilisées

* Traduction du greffe.

dans l'indemnité de cessation de service due aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux»*.

3. Le cadre de la requête est donné par le requérant lorsqu'il déclare que «[la] requête [est dirigée] contre la décision administrative définitive de ne pas accepter une prolongation de [s]on contrat P-2 actuel et de le laisser arriver à expiration»*. Les moyens invoqués dans la requête peuvent être résumés comme suit :

- 1) La décision de ne pas lui accorder une prolongation de son engagement dans la catégorie des services organiques au-delà de sept ans était contraire à la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, parce que les critères énoncés concernant l'octroi d'une prolongation à titre exceptionnel n'ont pas été examinés.
- 2) La décision a été prise en violation d'autres règles et sans tenir compte d'autres facteurs, tels que sa compétence, son âge (il était proche de la retraite) et le fait qu'il a longtemps travaillé en tant que fonctionnaire des services généraux avant d'être nommé dans la catégorie des services organiques.
- 3) Il n'a pas bénéficié d'une chance réelle de prolongation, du fait que la Division de la technologie de l'information a appliqué les règles de manière inégale et discriminatoire, car, dans toute l'histoire de la Division, il est le seul fonctionnaire à avoir longtemps occupé un poste de la catégorie des services généraux dont la prolongation de contrat n'a pas été recommandée et qui a dû retourner à un poste de cette catégorie.
- 4) La décision a été prise en violation de ses droits acquis.
- 5) «[I]l y a clairement eu un manque de communication de la part de la Division de la technologie de l'information, [qui] met bien en évidence le manque d'équité et de transparence, les manipulations et l'incohérence avec laquelle les règles sont appliquées.»*
- 6) La procédure devant la Commission paritaire de recours était viciée.

* Traduction du greffe.

7) La décision de la Division de la technologie de l'information constituait un acte de représailles, d'intimidation et de harcèlement.

4. L'AIEA affirme que les griefs soulevés par le requérant concernant le sous-classement de son poste P-2 et sa demande tendant à ce que le Tribunal ordonne la mise en place d'un régime d'indemnisation et qu'une compensation lui soit octroyée en raison de ses horaires prolongés sont irrecevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal. Quoiqu'il en soit, la mise en place d'un tel régime et l'octroi d'une compensation au requérant à ce titre ne relèvent pas de la compétence du Tribunal (voir, par exemple, le jugement 4038, au considérant 19).

5. Le Tribunal fait observer que, selon l'AIEA, les fonctionnaires qui sont régulièrement appelés à travailler en dehors des heures officielles de bureau pour des services de maintenance informatique peuvent accumuler des heures supplémentaires. S'agissant du sous-classement allégué du poste P-2 du requérant, l'Agence fait observer que, bien que le requérant ait demandé au Tribunal «d'ordonner que sa description d'emploi soit mise à jour et [s]on poste actuel reclassé et qu'une indemnisation [lui] soit octroyée pour les sept années [où il a travaillé] dans un poste sous-classé dans la catégorie des services organiques»*, il n'a jamais fait de demande officielle en vue du reclassement de son poste P-2. Par conséquent, le grief concernant le sous-classement de ce poste est irrecevable, le requérant n'ayant pas épuisé les voies de recours interne qui étaient à sa disposition. Par extension, la demande du requérant tendant à ce que l'AIEA lui communique les rapports, conclusions et plans d'action de l'OIOS concernant le classement de son poste et les horaires prolongés est rejetée.

6. L'AIEA demande que la présente requête soit jointe à la première requête que le requérant a formée devant le Tribunal. Cette demande est toutefois devenue sans objet du fait que le Tribunal a déjà statué sur la première requête du requérant dans le jugement 4023.

* Traduction du greffe.

La demande du requérant tendant à ce que lui soient communiqués «tous les documents relatifs à la décision et à la justification antérieure qui ont été utilisés lors de la [dernière] prolongation [de son engagement de durée déterminée dans la catégorie des services organiques]»* est également sans objet dans la mesure où il a reconnu que l'AIEA lui avait fourni les documents qu'il demandait.

7. Les dispositions applicables au regard desquelles la légalité de la décision attaquée doit être appréciée sont énoncées dans la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Hormis quelques changements, la version de 2015 de cette disposition, qui était en vigueur le 11 janvier 2016 quand la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant dans la catégorie des services organiques a été prise, était semblable à celle qui était en vigueur en 2010, quand il a été nommé au poste P-2. Les critères régissant la décision de prolonger ou non à titre exceptionnel un engagement étaient pour l'essentiel similaires dans la version de 2015 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel à ceux énoncés au point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel de la version précédente; dans les deux versions de la disposition 3.03.1, la décision de prolonger les engagements de durée déterminée relevait du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Cependant, dans la version de 2015, le point C de la disposition 3.03.1 prévoyait en outre que «[1]a durée maximale de service pour les fonctionnaires nommés dans la catégorie des services organiques et les fonctionnaires de rang supérieur sera normalement de sept ans, sous réserve, dans des cas exceptionnels, de la prolongation d'engagements de durée déterminée [à savoir pour des périodes de cinq ans], conformément à ce qui est prévu au paragraphe 3 du point F ci-dessous»* (voir plus loin au considérant 13).

8. La règle applicable pour décider si l'engagement du requérant dans la catégorie des services organiques pouvait être prolongé à titre exceptionnel au-delà de mai 2017 était énoncée au point F de la disposition 3.03.1 de la version 2015 du Règlement du personnel.

* Traduction du greffe.

Le Tribunal rappelle ce qu'il a indiqué dans le jugement 4028, au considérant 13 :

«[...] Comme le Tribunal l'a rappelé dans son jugement 3909, au considérant 12, les fonctionnaires des organisations internationales n'ont nullement droit à se voir appliquer, tout au long de leur carrière et pendant leur retraite, l'ensemble des conditions d'emploi ou de retraite prévues par les dispositions statutaires ou réglementaires en vigueur à la date de leur recrutement. Ces conditions peuvent, pour la plupart, être modifiées, au cours de la relation d'emploi ou postérieurement, par l'effet d'amendements apportés à ces dispositions (voir aussi le jugement 3876, au considérant 7).

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, il en va certes autrement si, eu égard à la nature et à l'importance de la disposition en cause, le requérant peut se prévaloir d'un droit acquis à son maintien. Mais la modification au détriment d'un fonctionnaire d'une disposition régissant sa situation ne constitue une violation d'un droit acquis que si elle bouleverse l'économie de son contrat d'engagement ou porte atteinte à une condition d'emploi fondamentale qui a été de nature à déterminer l'intéressé à entrer — ou, ultérieurement, à rester — en service. Pour qu'il y ait matière à éventuelle méconnaissance d'un droit acquis, il faut donc que la modification apportée au texte applicable porte sur une condition d'emploi présentant, selon les termes du jugement 832, un caractère fondamental et essentiel (voir, par exemple, les jugements 2089, 2682, 2986, 3135 et 3909 précité).»

9. La lettre par laquelle le requérant a été informé de sa nomination au poste P-2 en 2010, à laquelle était jointe une copie des Statut et Règlement du personnel, précisait que l'engagement était pour trois ans, «conformément aux termes et conditions spécifiés ci-après et sous réserve des STATUT et RÈGLEMENT DU PERSONNEL et des documents administratifs connexes, ainsi que des amendements qui pourraient y être apportés périodiquement»*. Les lettres par lesquelles il a été informé que sa nomination à ce poste était prolongée jusqu'au 31 mai 2015, puis jusqu'au 31 mai 2017, indiquaient de nouveau que ces prolongations étaient accordées sous réserve des dispositions des Statut et Règlement du personnel et des amendements qui pourraient y être apportés. Il en résulte que le requérant n'a pas de droit acquis, ni pour ce qui est de son maintien dans le poste P-2 au-delà du 31 mai 2017 ni en ce qui concerne le maintien de son traitement, de «la rémunération

* Traduction du greffe.

considérée aux fins de la pension», des indemnités et/ou des prestations, ainsi que du statut de fonctionnaire recruté sur le plan international inhérent à ce poste, qu'il revendique dans le quatrième moyen indiqué au considérant 3 ci-dessus. Ce moyen est par conséquent dénué de fondement.

10. Le Tribunal estime également que le deuxième moyen mentionné au considérant 3 ci-dessus est dénué de fondement, et ce, parce que la détermination de la question de savoir si l'engagement du requérant dans la catégorie des services organiques devait être prolongé à titre exceptionnel n'inclut pas des facteurs que le requérant invoque, tels que son âge, le fait qu'il est proche de la retraite et le fait qu'il a travaillé pendant longtemps en tant que fonctionnaire des services généraux avant d'être nommé au poste P-2. De plus, les «autres règles», dont le requérant affirme qu'elles ont été violées, sont soit des règles internes qui n'ont aucune incidence sur la question qui est au cœur de l'affaire, soit des recommandations, principes et déclarations de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui sont externes à l'AIEA et n'étaient pas applicables.

De même, le Tribunal considère que le troisième moyen invoqué par le requérant, à savoir que la Division de la technologie de l'information a appliqué les règles de manière inégale et discriminatoire à son encontre, est également infondé. Le requérant n'avance aucune preuve montrant que son engagement dans la catégorie des services organiques n'a pas été prolongé à titre exceptionnel, alors qu'il se trouvait dans une situation semblable à celle d'autres fonctionnaires qui avaient été traités différemment (voir le jugement 3298, au considérant 21).

11. S'agissant du premier moyen mentionné, le requérant affirme que la décision de non-prolongation à titre exceptionnel de son engagement dans la catégorie des services organiques au-delà du 31 mai 2017 était contraire à la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, car les critères fixés dans ladite disposition en matière de prolongation n'ont pas été examinés. Selon le requérant, ces critères n'étaient pas mentionnés dans le document des ressources humaines (qui est, en fait, le «document de synthèse» qu'il a reçu en même temps que la lettre du 24 mars 2016),

dans lequel la prolongation du contrat n'était pas recommandée. Il fait observer que le dossier ne mentionnait aucune des règles et aucun des critères qui ont été utilisés pour déterminer s'il y avait lieu de prolonger son engagement à titre exceptionnel et que les commentaires étaient notés sous les titres suivants : «Disponibilité interne», «Disponibilité sur le marché extérieur» et «Mobilité à l'AIEA», qui ne correspondent pas aux critères énoncés aux paragraphes 2 et 3 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Pour le requérant, cela signifie nécessairement que «la Division de la technologie de l'information a apparemment appliqué des critères différents, non écrits, pour ne pas recommander une prolongation [et que] l'auteur de la demande (le chef de section) n'a pas été autorisé à exprimer sa propre opinion lors de la procédure de renouvellement de contrat, comme il l'a lui-même indiqué et comme cela a été consigné par la Commission paritaire de recours [...]»*. Il soutient qu'en tout état de cause il existe des contradictions dans les indications figurant dans le document des ressources humaines sous le titre «Disponibilité sur le marché extérieur», à savoir «[l]e domaine de la virtualisation fait appel à des technologies très variées, pour lesquelles il est possible de trouver des candidats externes»*, et le commentaire figurant sous le titre «Disponibilité interne», selon lequel «[i]l existe peu d'ingénieurs systèmes au sein de l'AIEA qui pourraient s'acquitter des tâches exécutées par [le requérant], après une passation de fonctions et une formation appropriées»*. Il affirme aussi que le Directeur général, qui peut accorder ou non les prolongations à titre exceptionnel en vertu de son pouvoir d'appréciation, n'a pas eu l'occasion de faire une évaluation sur la base des critères spécifiés, parce que la prolongation de son contrat n'a pas été recommandée d'emblée.

12. L'AIEA est une organisation qui n'offre pas la possibilité de faire carrière et où toutes les nominations sont de durée déterminée. Il convient de noter que la lettre de nomination que le requérant a signée lorsqu'il a accepté son engagement au poste P-2 en 2010 indiquait que ledit engagement n'autorisait pas son titulaire à compter sur une prolongation ou sur une conversion en un autre type de contrat. La lettre

* Traduction du greffe.

de couverture appelait notamment l'attention du requérant sur un passage analogue figurant à l'alinéa c) (*recte* d)) de la disposition 3.03 du Règlement du personnel.

13. En ce qui concerne le régime réglementaire de l'AIEA, l'article VII.C de son Statut dispose notamment que, lors du recrutement, «[l']Agence s'inspire du principe qu'il faut maintenir l'effectif de son personnel permanent à un chiffre minimum». Ce principe est répété à l'alinéa a) de l'article 3.03 du Statut du personnel. Le point C de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit que la durée maximum de l'engagement des fonctionnaires de la catégorie des services organiques est de sept ans, mais qu'une prolongation est possible «dans des cas exceptionnels, conformément au paragraphe [3 du point F]»*. Le paragraphe 3 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :

«3) Les engagements de durée déterminée de fonctionnaires occupant des postes permanents peuvent, dans des cas exceptionnels, être prolongés au-delà de la période de service maximale pour des périodes de cinq ans (engagement à long terme), normalement jusqu'à ce que le fonctionnaire atteigne l'âge de la retraite, sous réserve des critères exposés aux alinéas i), ii) et iv) du paragraphe 2 [...] et des critères additionnels suivants :

- i) Le comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services doivent répondre aux normes d'excellence les plus élevées;
- ii) Les compétences techniques et l'expertise du fonctionnaire doivent être utiles pendant la durée prévue de son service au sein de l'Agence.»*

Les critères exposés aux alinéas i), ii) et iv) du paragraphe 2 sont les suivants :

- «i) Le besoin de continuité s'agissant des fonctions spécifiques assignées au poste occupé par le fonctionnaire;
- ii) La disponibilité de financement;
- iii) [...]; et
- iv) L'intérêt de l'Agence.»*

* Traduction du greffe.

14. Ces critères étant cumulatifs, si le Directeur général juge qu'un seul de ces critères n'est pas satisfait, l'intéressé ne peut bénéficier d'une prolongation à titre exceptionnel de son engagement à un poste de la catégorie des services organiques. Dans la lettre du 24 mars 2016 par laquelle le requérant a été informé du rejet de sa demande de réexamen, il était précisé que, bien que ses états de service soient bons, la qualité de son travail ne répondait pas aux normes d'excellence les plus élevées. Il s'ensuit que, selon le Directeur général, le requérant ne remplissait pas le critère énoncé à l'alinéa i) du paragraphe 3 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel et que le premier moyen avancé par le requérant est dénué de fondement. Par ailleurs, rien n'indique que la légalité de la décision de ne pas prolonger à titre exceptionnel l'engagement du requérant dans la catégorie des services organiques ait été compromise par des actes de harcèlement, de représailles et d'intimidation, comme le requérant l'affirme dans son septième moyen mentionné au considérant 3 ci-dessus.

15. S'agissant du cinquième moyen, la Commission paritaire de recours a notamment indiqué ce qui suit dans les conclusions de son rapport :

«29. [...] la Commission a conclu que les supérieurs hiérarchiques [du requérant] avaient manqué à leur obligation de bien communiquer avec [lui] concernant sa situation, ce qui avait été source d'insatisfaction croissante et d'un degré considérable et compréhensible de frustration pour lui. La Commission a estimé que les problèmes de communication mis en lumière dans ce cas faisaient apparaître un problème plus vaste s'agissant de gérer les attentes que les fonctionnaires pouvaient raisonnablement avoir concernant la prolongation de leur contrat et, de manière plus générale, leur progression de carrière. La Commission a fait observer que, si la manière dont le [requérant] avait été informé de sa situation était tout à fait correcte sur le plan juridique, l'interaction personnelle à laquelle les subordonnés sont en droit de s'attendre de la part de leurs supérieurs hiérarchiques avait de toute évidence fait défaut. Considérant que ce problème a une résonance plus large à l'échelle de l'Agence toute entière, la Commission a estimé qu'il y avait lieu de rédiger des instructions plus précises, sous forme de lignes directrices, sur la manière dont les supérieurs hiérarchiques devaient se comporter pour assurer une communication suivie et authentique avec leurs subordonnés concernant la qualité de leur travail et leurs attentes.

30. Vu les circonstances, et en particulier l'insatisfaction et la frustration ressenties par le [requérant] au cours de la présente procédure, la Commission considère que l'administration devrait sérieusement envisager de le muter dans un secteur de l'Agence où ses aptitudes et compétences pourront être mises à profit au mieux, tant dans l'intérêt de l'Agence que dans celui du [requérant] lui-même.»*

16. Les conclusions de la Commission paritaire de recours sur l'effet du défaut de communication des supérieurs hiérarchiques avec le requérant pendant la procédure sont bien fondées, compte tenu en particulier d'une observation antérieure selon laquelle les supérieurs hiérarchiques du requérant avaient admis que cela «dénotait sans aucun doute un manque de compassion et [qu']ils s'en étaient excusés»*. Cependant, les conclusions de la Commission paritaire de recours n'ont aucune influence sur la légalité de la décision attaquée, bien qu'elles aillent dans le sens de l'argument selon lequel l'AIEA a violé son devoir de sollicitude à l'égard du requérant. Mais tel n'est pas le sujet de la présente requête. En conséquence, le cinquième moyen est dénué de fondement.

17. Pour étayer son sixième moyen, le requérant entend contester la procédure devant la Commission paritaire de recours, affirmant notamment que la Commission n'avait pas tenu compte du lien qui existait entre l'affaire qui a donné lieu au jugement 3830 et son affaire. Dans le jugement 3830, la Commission paritaire de recours relevait que c'était la première fois au sein de l'AIEA qu'une fonctionnaire appartenant à la catégorie des services organiques, qui avait régulièrement reçu d'excellentes appréciations, était obligée de retourner au grade G-6. Elle concluait que l'AIEA n'avait pas traité la requérante de manière équitable et avait manqué à son devoir de sollicitude à son égard dans la mesure, en particulier, où aucun effort n'avait été fait pour lui assurer la «sécurité de l'emploi» ou pour l'aider à trouver un poste adéquat. Le Tribunal a rejeté le grief selon lequel elle avait fait l'objet d'un traitement inégal, au motif qu'elle ne l'avait pas étayé. Il a en revanche accueilli le grief selon lequel, pendant la procédure, l'AIEA avait manqué

* Traduction du greffe.

à son devoir de sollicitude à son égard ainsi qu'au devoir de respecter sa dignité et sa réputation. Sur la base des faits et de son raisonnement, il a estimé que la Commission paritaire de recours avait conclu, à juste titre, que l'AIEA avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante et que le Directeur général n'avait pas donné de raisons adéquates pour justifier son rejet de la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'engagement de la requérante dans la catégorie des services organiques soit prolongé à titre exceptionnel.

18. En l'espèce, les circonstances dans lesquelles s'inscrit le devoir de sollicitude ne sont pas identiques à celles décrites dans le jugement 3830. Si, dans la présente affaire, la Commission paritaire de recours a constaté que les évaluations du comportement professionnel du requérant étaient toutes bonnes, que ses supérieurs hiérarchiques avaient indiqué (à la Commission) qu'il s'acquittait «bien» de son travail et qu'il était effectivement expert dans son domaine, elle n'a en revanche rien dit des mesures qui auraient été prises ou non pour lui assurer la «sécurité de l'emploi» ou l'aider à trouver un poste adéquat. De plus, en l'espèce, le Directeur général a accepté la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle rien ne lui permettait de conclure que la procédure applicable n'avait pas été suivie. La Commission n'a pas expressément constaté, comme elle l'avait fait dans le rapport examiné dans le jugement 3830, que l'AIEA a manqué à son devoir de sollicitude envers le requérant dans le cadre de la procédure. Il ne s'ensuit pas que, si la même Commission paritaire de recours avait examiné son cas et celui qui a donné lieu au jugement 3830, elle aurait abouti à la même conclusion, comme l'affirme le requérant. Quoi qu'il en soit, cet argument relève de la pure spéculation, d'autant que ni les règles de l'AIEA ni la jurisprudence du Tribunal n'exigent que la Commission paritaire de recours ait la même composition lorsqu'elle est appelée à examiner des recours internes portant sur des questions similaires. Il en résulte que le sixième moyen est dénué de fondement.

19. Pour les motifs exposés ci-dessus, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, 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 6 février 2019.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ