

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

R.
c.
AIEA

130^e session

Jugement n° 4300

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 13 décembre 2017 et régularisée le 18 janvier 2018, la réponse de l'AIEA du 26 avril, la réplique du requérant du 24 juillet 2018 et la duplique de l'AIEA du 14 janvier 2019;

Vu les écritures déposées par l'AIEA le 28 août 2018 et le 4 octobre 2018 à la demande du Tribunal et les commentaires formulés par le requérant à leur sujet le 21 novembre 2018;

Vu les écritures supplémentaires du requérant du 11 mars 2019 et les observations finales formulées par l'AIEA à leur sujet le 19 juin 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 réaffectation d'un collègue et la prolongation de l'engagement de ce dernier au-delà de la durée normale de service maximale.

Le requérant est entré au service de l'AIEA en avril 2013, au grade P-3, au titre d'un contrat d'assistance temporaire. Il travaillait pour le Groupe de développement des systèmes et d'appui technique

(SDSG selon son sigle anglais) de la Section de l'information nucléaire au sein du Département de l'énergie nucléaire avec M. A. A., qui occupait également un poste P-3.

À la fin de l'année 2014, le requérant posa sa candidature au poste de coordonnateur du SDSG de grade P-4 (avis de vacance 2014/195). Cet avis de vacance fut annulé puis publié à nouveau en novembre 2016 sous l'intitulé «chef du Groupe SDS»* (avis de vacance 2016/0640).

Au début de l'année 2015, M. A. A. fut nommé chef de groupe par intérim du SDSG, devenant ainsi le supérieur hiérarchique direct du requérant. Le 20 avril 2015, le requérant écrivit à son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, M. S., pour lui présenter une liste d'exemples de comportements et d'actes de la part de M. A. A. qu'il percevait comme un «massacre des bonnes relations et de la réputation [qu'il avait] réussi à bâtir à force de travail au cours des deux dernières années, tant au sein de l'équipe qu'à l'extérieur, et des brimades qui [l']empêch[ai]ent de continuer de contribuer»* aux travaux de l'AIEA comme il en était capable. Il était d'avis que, plus tôt ces problèmes seraient examinés, plus tôt l'esprit de collaboration demandé par M. S. pourrait naître. Ce dernier estimait qu'il n'y avait eu ni faute ni harcèlement. Le 1^{er} juin 2015, le requérant se vit octroyer un contrat de durée déterminée en qualité d'architecte de l'information au sein du SDSG, au grade P-3.

En septembre, le requérant écrivit à M. S. pour l'informer que la situation s'était encore détériorée. Le 1^{er} décembre 2015, le requérant fut transféré à un autre poste au sein du Département de l'énergie nucléaire afin qu'il n'ait plus à travailler avec M. A. A., puis il fut transféré de nouveau en avril 2016 à un autre poste au sein du même département. À compter du 1^{er} mars 2017, il fut placé en congé de maladie certifié et, le 3 juillet 2017, il fut informé que son engagement ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, soit le 31 mai 2018.

Le 15 août 2017, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer les décisions de renouveler l'engagement de M. A. A. en tant que chef de groupe par intérim et de prolonger à titre exceptionnel l'engagement de ce dernier au-delà de la durée de service

* Traduction du greffe.

maximale de sept ans, en violation de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Le requérant avait appris la prolongation de l'engagement en question en prenant connaissance d'une liste des membres du personnel publiée le 19 juin 2017. Il soutenait que les prolongations à titre exceptionnel n'étaient autorisées qu'à la condition que le comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services répondent aux «normes d'excellence les plus élevées»*. Puisqu'il avait dénoncé un harcèlement de la part de M. A. A. en septembre 2015, le comportement de ce dernier ne pouvait remplir cette condition. Le requérant relevait également que le Bureau des services de supervision interne avait ouvert une enquête sur ses allégations en février 2017 seulement et qu'un tel retard constituait une atteinte à sa dignité. Il ajoutait que ses chances de réintégrer le poste d'architecte de l'information étaient réduites en raison de la prolongation de l'engagement de M. A. A. et du fait qu'ils ne pouvaient pas travailler ensemble. Il demandait l'autorisation de saisir directement le Tribunal dans l'hypothèse où sa demande de réexamen serait rejetée.

Le 14 septembre 2017, le Directeur général informa le requérant que sa demande de réexamen était rejetée. Sans préjudice de la question de savoir si le requérant avait ou non qualité pour demander un réexamen dans ces circonstances, le Directeur général expliqua qu'il n'y avait pas eu de décision de nommer M. A. A. au poste de chef de groupe par intérim en juin 2017 et qu'à ce moment-là son poste était celui d'analyste-programmeur système. Le document auquel le requérant se référait était un répertoire des membres du personnel dans lequel M. A. A. apparaissait, par erreur, en tant que chef de groupe par intérim. Étant donné qu'aucune décision n'avait été prise, le Directeur général concluait que la demande du requérant était irrecevable en vertu du paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel. S'agissant de la demande de réexamen de la décision de prolonger à titre exceptionnel l'engagement de M. A. A. au-delà de la durée de service maximale, le Directeur général estimait que le requérant n'avait pas démontré qu'il avait la «qualité requise»* pour contester cette décision. En tout état de cause, le requérant était forclos à contester

* Traduction du greffe.

la décision relative à la prolongation d'engagement. Le Directeur général accepta de dispenser le requérant de saisir la Commission paritaire de recours, l'autorisant ainsi à saisir directement le Tribunal. Telle est la décision attaquée par le requérant.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et, partant, d'annuler la décision de nommer M. A. A. au poste de chef de groupe par intérim et la décision d'accorder une prolongation à titre exceptionnel de l'engagement de M. A. A. Il réclame le paiement, assorti d'intérêts, de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la différence entre ce qu'il a perçu et ce qu'il aurait perçu s'il avait été nommé chef de groupe par intérim, au grade P-4, en juin 2017, ainsi que d'une indemnité pour tort moral, majorée d'intérêts, et des dommages-intérêts à titre exemplaire. Il sollicite le paiement d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter de la date de l'entrée en vigueur de la dérogation à la politique de rotation de l'Agence accordée à M. A. A. De plus, il demande au Tribunal d'ordonner la suppression de la phrase suivante du paragraphe 74 de la section 3 du titre II du Manuel administratif : «Lorsqu'un candidat occupe à titre intérimaire un poste qui fait l'objet d'un avis de vacance, il doit être appelé à participer à un entretien.»^{*} Enfin, il réclame les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable au motif qu'il n'y a pas eu de décision de nommer M. A. A. en tant que chef de groupe par intérim après le 31 janvier 2017 et que le requérant n'a pas d'intérêt à agir pour contester des décisions concernant la nomination d'un autre fonctionnaire. Elle ajoute que le Tribunal n'est pas compétent pour ordonner le retrait d'une disposition du Manuel administratif. Elle soutient que la requête est dénuée de fondement pour le surplus et qu'elle est abusive, car le requérant tente d'invoquer des questions qui relèvent, à juste titre, de sa deuxième requête.

^{*} Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. Par une lettre datée du 15 août 2017, le requérant a présenté une demande de réexamen au Directeur général. Dans cette lettre, il demandait à ce dernier «de réexaminer la décision de renouveler de nouveau l'engagement de M. [A. A.] au poste de *chef de groupe par intérim (P-4)*, au sein du SDSG/Section de l'information nucléaire/Département de l'énergie nucléaire, et de réexaminer de la même manière la décision sous-jacente d'accorder à celui-ci, à titre exceptionnel, une prolongation de contrat dans la catégorie des administrateurs au-delà de la durée de service maximale de sept (7) ans, compte tenu du fait avéré que l'[AIEA] a manqué à son devoir d'enquêter promptement, à cet égard, sur une allégation de harcèlement de la part de M. A. A.»*. Le requérant a également demandé au Directeur général de le dispenser de l'obligation de saisir la Commission paritaire de recours, en vertu du point B) de la disposition 12.02.1 du Règlement du personnel, afin qu'il puisse saisir directement le Tribunal pour accélérer le règlement du litige.

2. Par une lettre datée du 14 septembre 2017, le Directeur général a rejeté la demande de réexamen des deux décisions en cause présentée par le requérant, mais il a fait droit à sa demande d'être dispensé de l'obligation de saisir la Commission paritaire de recours afin de lui permettre de saisir directement le Tribunal.

S'agissant de la demande de réexamen de la première décision, le Directeur général a précisé ce qui suit : «[I]l n'y a pas eu de décision de nommer M. [A. A.] au poste de chef de groupe par intérim et, dans les dossiers officiels de l'Agence, il est indiqué que celui-ci occupe le poste d'analyste-programmeur système [au sein du] Département de l'énergie nucléaire. Le document auquel vous vous référez dans votre lettre du 15 août 2017 est, comme vous l'avez noté, un répertoire des membres du personnel interne à la Section de l'information nucléaire dans lequel M. [A. A.] apparaissait, par erreur, en tant que chef de groupe par intérim. Votre division a reçu la directive de corriger cette erreur dans son répertoire interne. Dans ce contexte, aucune décision administrative

* Traduction du greffe.

s'apparentant à ce que vous prétendez n'a été prise, de sorte que votre demande "*de réexaminer la décision de renouveler de nouveau l'engagement de M. [A. A.] au poste de chef de groupe par intérim (P-4)*" est irrecevable en vertu du paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel.»*

3. En ce qui concerne la demande du requérant tendant au réexamen de la décision d'accorder à M. A. A. une prolongation à titre exceptionnel de son engagement dans la catégorie des administrateurs au-delà de la durée de service maximale de sept ans, le Directeur général a fait observer que le requérant n'avait pas démontré qu'il avait la qualité requise pour contester ladite décision, mais qu'en tout état de cause la demande était frappée de forclusion. Il a déclaré que, selon le paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, une demande de réexamen d'une décision devait être présentée dans un délai de deux mois après que l'intéressé avait eu connaissance de la décision en cause, et il a ajouté que, comme le requérant l'avait lui-même reconnu dans sa «dénonciation de faute»* du 20 janvier 2017 adressée au directeur de la Division des ressources humaines et au directeur du Bureau des services de supervision interne, il avait appris le 25 juillet 2016 ou vers cette date que M. A. A. se serait vu octroyer «un contrat à long terme»*. En conséquence, le Directeur général a rejeté la demande de réexamen de cette décision au motif que la demande du requérant du 15 août 2017 était frappée de forclusion et donc irrecevable.

Le Directeur général a également déclaré, sans préjudice de la position, exposée ci-dessus, qui était la sienne concernant la qualité pour agir du requérant et la recevabilité, que «la décision d'accorder à M. [A. A.] une prolongation d'engagement était régulière en terme de procédure»*. Il a fait observer que l'allégation de faute avait été soulevée par le requérant après que la décision de prolonger l'engagement de M. A. A. avait été prise, que les allégations de harcèlement formulées par le requérant à l'encontre M. A. A. avaient été jugées infondées et que l'affaire avait été close conformément à l'alinéa d) de l'article 4 de l'appendice G de la section 1 du titre II du Manuel administratif,

* Traduction du greffe.

comme le directeur par intérim de la Division des ressources humaines l'avait notifié au requérant par une lettre datée du 6 septembre 2017.

4. Dans la présente requête, le requérant attaque la décision du 14 septembre 2017. Il fonde sa requête sur les moyens suivants :

- a) Violation de son droit de recours par négligence, omission et déformation délibérées de certains faits, les enquêtes nécessaires n'ayant pas été menées.
- b) Violation de son droit de recours «par détournement de pouvoir, compte tenu du non-respect de l'obligation de motiver la décision de nomination»^{*}.
- c) Violation de son droit à l'égalité de traitement par abus de pouvoir, dès lors que la prise de décision était manifestement entachée d'arbitraire.
- d) Violation de son droit à une concurrence loyale et transparente dans le cadre de la procédure de recrutement pour le poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2016/0640, car la décision de nommer M. A. A. était entachée d'abus de pouvoir.
- e) Manquement au devoir de l'Agence de procéder à une enquête rapide et approfondie sur ses allégations de harcèlement du fait d'un grave détournement de pouvoir et de l'absence totale d'enquêtes préliminaires.
- f) La prolongation illicite de l'engagement de M. A. A. dans la catégorie des administrateurs constituait une violation du contrat du requérant, en ce que, de fait, il a été privé de son droit à un environnement de travail sûr et sain pour son premier engagement à l'AIEA.
- g) La prolongation illicite de l'engagement de M. A. A. dans la catégorie des administrateurs constituait une violation du droit du requérant à une concurrence loyale et transparente dans le cadre de la procédure de recrutement pour le poste ayant fait l'objet de l'avis de vacance 2016/0640.

^{*} Traduction du greffe.

- h) Les déclarations contradictoires et la non-communication d'informations concernant le statut contractuel de M. A. A. ont privé le requérant de son droit de recours et ont également porté atteinte à son droit à une procédure équitable, et ce, en violation du principe de bonne foi et du devoir de sollicitude, qui y est lié, qu'avait l'AIEA envers lui.
- i) La requête est recevable *ratione temporis*, car «la date et les motifs des décisions [contestées] [lui] ont été délibérément cachés, ce qui a eu pour résultat de [l]'induire en erreur quant au bien-fondé de son recours, à [s]on intérêt à agir et donc à la question de savoir s[']il avai[t] un intérêt à exercer [s]on droit de recours»*.

5. Le requérant a avancé de nombreux arguments qui sont sans pertinence dans le cadre de la présente requête. Par conséquent, le Tribunal n'examinera que les arguments se rapportant à la demande de réexamen du requérant du 15 août 2017 et à la décision définitive du Directeur général du 14 septembre 2017, qui est la décision attaquée en l'espèce. Plus précisément, il s'agit de la demande par laquelle le requérant a prié le Directeur général de réexaminer «la décision de renouveler de nouveau l'engagement de M. [A. A.] au poste de chef de groupe par intérim»* et de prolonger à titre exceptionnel le contrat de M. A. A. au-delà de la durée de service maximale de sept ans.

6. La requête, dans la mesure où elle est dirigée contre la décision de prolonger à titre exceptionnel l'engagement de M. A. A. au-delà de la durée de service maximale (et toute conclusion connexe), est irrecevable. La prolongation en question a, de l'aveu même du requérant, été portée à sa connaissance le 25 juillet 2016 ou vers cette date, puis à nouveau lors de la réunion du 10 août 2016 avec son supérieur hiérarchique de deuxième niveau (M. S.). Il n'a pas contesté cette décision dans le délai de deux mois qui lui était imparti par les dispositions applicables. Il était donc forclos à contester cette décision lorsqu'il l'a fait le 15 août 2017. Il n'est pas nécessaire, dans ces circonstances, d'examiner la question de savoir s'il aurait eu un intérêt à agir pour contester la décision en cause.

* Traduction du greffe.

7. S'agissant de la contestation par le requérant de la décision de renouveler de nouveau l'engagement de M. A. A. au poste de chef de groupe par intérim, le Tribunal est convaincu qu'une telle décision n'a pas été prise. Les arguments du requérant ne sont pas de nature à réfuter ceux de l'AIEA, qui montrent que M. A. A. n'a pas été nommé ni nommé de nouveau en tant que chef de groupe par intérim. M. A. A. avait été réaffecté temporairement pour s'acquitter des fonctions de chef de groupe par intérim pour la période allant du 1^{er} février 2015 au 31 janvier 2017, après quoi il a réintégré son poste initial d'analyste-programmeur système de grade P-3 au sein du Département de l'énergie nucléaire.

Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 8 juillet 2020, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ