

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

M.
c.
AIEA

124^e session

Jugement n° 3830

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} E. M. le 17 octobre 2014 et régularisée le 5 décembre 2014, la réponse de l'AIEA du 22 avril 2015, la réplique de la requérante du 2 juillet et la duplique de l'AIEA du 19 octobre 2015;

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 :

La requérante conteste la décision de lui réattribuer son ancien grade dans la catégorie des services généraux à l'expiration de son engagement de durée déterminée à un poste relevant de la catégorie des services organiques.

La requérante est entrée au service de l'AIEA en février 1985 au grade G-2 dans la catégorie des services généraux. Dans les années qui suivirent, elle occupa divers postes relevant de cette catégorie et bénéficia de plusieurs avancements jusqu'au grade G-6. En janvier 2007, elle fut nommée à un poste relevant de la catégorie des services organiques en tant que fonctionnaire responsable de l'administration, au grade P-3, au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans, expirant le 2 janvier 2010. Aux termes du paragraphe 2 du point C) de la disposition 3.03.1

du Règlement du personnel, la durée normale de service pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques est de cinq ans. Le contrat de durée déterminée de la requérante fut prolongé à deux reprises, la première fois pour une période de deux ans allant jusqu'au 2 janvier 2012. Par une lettre datée du 2 décembre 2010, qu'elle signa le 4 mars 2011, elle se vit offrir une deuxième prolongation de contrat, à nouveau pour une période de deux ans. Son attention fut alors attirée sur le paragraphe 3 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, qui prévoit que des prolongations de contrat au-delà de la période normale de cinq ans de service peuvent être accordées à titre exceptionnel pour une durée maximale de deux ans et normalement sans aucune possibilité de prolongation ultérieure. Elle fut informée que, si le Directeur général décidait de faire une exception et de lui offrir une nouvelle prolongation, elle en serait avisée au moins une année avant l'expiration de son contrat. Au moment de la deuxième prolongation, elle détenait, suite au reclassement de son poste, le grade P-4.

Le 6 juin 2013, la requérante fut avisée que son contrat de durée déterminée arriverait à expiration le 2 janvier 2014, mais qu'elle était en droit de retourner à un poste relevant de la catégorie des services généraux dès lors qu'elle était au bénéfice d'un contrat de cinq ans dans cette catégorie au cours de la période qui avait immédiatement précédé sa nomination à un poste de la catégorie des services organiques. Elle était invitée à faire part de ses intentions au directeur de la Division des ressources humaines le 31 août au plus tard.

Au début du mois d'août 2013, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer cette décision et de lui accorder un contrat de durée déterminée à long terme au grade P-4 jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge réglementaire de départ à la retraite. Elle invoquait la discrimination dont elle était victime puisque d'autres fonctionnaires placés dans la même situation qu'elle s'étaient vu offrir une prolongation de contrat dans un grade relevant de la catégorie des services organiques ou avaient au moins été autorisés à conserver leur grade jusqu'à leur départ à la retraite. De son point de vue, la décision contestée équivalait à une «rétrogradation non disciplinaire» et était contraire à la politique de l'AIEA en matière de promotion et à sa pratique en matière de

développement de carrière. Elle ajoutait que, contrairement aux termes de sa dernière lettre de prolongation, elle n'avait pas été avisée de l'expiration de son contrat avec un préavis d'un an. Elle accepta néanmoins l'offre qui lui était faite de retourner à un poste de grade G-6.

Le 28 août 2013, le Directeur général informa la requérante qu'il n'avait constaté aucune erreur de droit, de fait ou de procédure justifiant un réexamen de la décision contestée et avait donc décidé de rejeter sa demande. Le 27 septembre 2013, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours contre cette décision.

Après avoir entendu les parties, la Commission paritaire de recours rendit son rapport le 25 juin 2014; elle recommandait que la requérante bénéficie d'un contrat à long terme dans la catégorie des services organiques, qu'elle soit «réintégrée à son grade P-4» rétroactivement et nommée à un poste de grade P-4 adéquat jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de départ à la retraite. La Commission relevait que c'était la première fois au sein de l'AIEA qu'un fonctionnaire appartenant à la catégorie des services organiques, qui avait régulièrement reçu d'excellentes appréciations, était obligé 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. Enfin, elle estimait que le fait qu'elle n'ait pas été avisée avec un préavis d'un an de la décision de ne pas prolonger son contrat n'était pas une erreur puisque cela n'était requis que dans des cas exceptionnels.

Le Directeur général informa la requérante le 25 juillet 2014 qu'il avait décidé de rejeter son recours pour les motifs déjà invoqués dans sa lettre du 28 août 2013 et dans celle du 6 juin 2013. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'en tirer toutes les conséquences de droit. Elle sollicite également du Tribunal qu'il ordonne à l'AIEA de lui accorder un contrat de durée déterminée à long terme au grade P-4 à compter du 3 janvier 2014 et de prolonger ledit contrat jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite. Elle réclame en outre une indemnité d'un montant équivalant à la

différence entre la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre en tant que fonctionnaire de grade P-4 et celle qu'elle a perçue depuis le 3 janvier 2014. Enfin, elle réclame une indemnité pour tort moral ainsi que les dépens.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

CONSIDÈRE :

1. La requérante attaque la décision du Directeur général en date du 25 juillet 2014 par laquelle il maintenait sa décision du 28 août 2013 de ne pas lui accorder une prolongation exceptionnelle de contrat au grade P-4 au-delà de la durée maximum de service fixée à sept ans à l'expiration de son contrat à ce grade, le 2 janvier 2014. La requérante était informée qu'après cette date elle devrait retourner à un poste dans la catégorie des services généraux, qu'elle occupait juste avant d'être nommée à un poste relevant de la catégorie des services organiques. Une prolongation de contrat de cinq ans au grade G-6, échelon 12, lui était offerte avec effet au 3 janvier 2014 en attendant que soit trouvé un poste adéquat dans la catégorie des services généraux auquel elle pourrait être réaffectée au sein du Secrétariat.

2. Les dispositions applicables aux prolongations de contrat à titre exceptionnel pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques sont contenues dans l'article 3.03 du Statut du personnel. Selon l'alinéa d) de cet article, «le Directeur général peut décider de prolonger ou de renouveler un engagement de durée déterminée [...]. À aucun moment cependant, un engagement de durée déterminée n'autorise son titulaire à compter sur une prolongation, un renouvellement ou une nomination d'un type différent ni à y avoir droit.»* Le paragraphe 1 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel dispose qu'un engagement de durée déterminée peut être accordé pour des périodes n'excédant pas cinq années à une personne recrutée pour une

* Traduction du greffe.

durée définie. Le paragraphe 2 du point C) de la disposition 3.03.1 précise que, pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, «la durée normale de service est de cinq ans au total»*. Aux termes du paragraphe 3 du point C) de la disposition 3.03.1, une prolongation d'engagement au-delà de cinq ans pour un fonctionnaire appartenant à ces catégories «peut être accordée à titre exceptionnel pour des raisons tenant au programme d'activités ou d'autres raisons impérieuses dans l'intérêt de l'AIEA pour une durée maximale de deux ans, normalement sans possibilité de prolongation ultérieure»*. La lettre du 2 décembre 2010, par laquelle l'engagement de la requérante dans la catégorie des services organiques était prolongé de deux ans jusqu'au 2 janvier 2014 en application de cette disposition, attirait l'attention de la requérante sur les dispositions de l'alinéa d) de l'article 3.03 du Statut du personnel et du paragraphe 3 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, en vertu desquelles le Directeur général avait décidé, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, de prolonger son engagement jusqu'à un total de sept ans, «normalement sans possibilité de prolongation ultérieure». La lettre précisait que, «si le Directeur général décidait de faire une exception et de lui offrir une nouvelle prolongation, [elle] en sera[it] avisée au moins une année avant la date d'expiration de son contrat figurant dans cette lettre de prolongation».

3. Le paragraphe 4 du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :

«Par dérogation au paragraphe 3 ci-dessus, les engagements de durée déterminée des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures peuvent être prolongés au-delà de la durée normale de service de cinq ans mentionnée au paragraphe 2 ci-dessus pour une période de cinq ans (engagements de durée déterminée à long terme) pour assurer la continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou pour d'autres raisons impératives, dans l'intérêt de l'Agence. Un tel "engagement de durée déterminée à long terme" pourra être prolongé jusqu'à l'âge de la retraite. Les demandes de prolongation déposées au titre de la présente disposition doivent tenir compte des considérations techniques suivantes :

- a) la nécessité d'assurer la continuité de la fonction précise afférente au poste du fonctionnaire;

* Traduction du greffe.

- b) le comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services, lesquels doivent répondre aux normes d'excellence les plus élevées; et
- c) l'utilité des compétences techniques et de l'expertise du fonctionnaire pendant toute la durée prévue de son service au sein de l'Agence.»*

Aux termes du paragraphe 6 du point C) de la disposition 3.03.1, les prolongations accordées en application des paragraphes 3 et 4 de cette même disposition «relèvent du pouvoir d'appréciation du Directeur général qui déterminera si les critères [définis] sont réunis et veillera au respect de l'exigence du Statut selon laquelle le nombre de fonctionnaires permanents doit être maintenu au minimum nécessaire»*.

4. Le paragraphe 7 du point C) de la disposition 3.03.1 s'applique lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, un fonctionnaire appartenait à la catégorie des services généraux avant d'être nommé à un poste relevant de la catégorie des services organiques et qu'il lui est proposé de retourner à la catégorie des services généraux. Il se lit ainsi :

«7) Les dispositions des paragraphes 2 à 6 ci-dessus sont également applicables aux fonctionnaires nommés dans la catégorie des services organiques qui étaient précédemment employés dans la catégorie des services généraux. Les fonctionnaires qui étaient au bénéfice d'un contrat de cinq ans dans la catégorie des services généraux au cours de la période ayant immédiatement précédé leur nomination dans la catégorie des services organiques auront droit, à l'expiration de leur engagement au sein de cette dernière catégorie, de retourner à un poste dans la catégorie des services généraux :

- a) sur la base d'un contrat de cinq ans ou d'un contrat allant jusqu'à l'âge de la retraite, la période la plus courte étant retenue;
- b) au même grade que celui qu'ils détenaient avant leur nomination à un poste relevant de la catégorie des services organiques ou des catégories supérieures;
- c) et avec un échelon supplémentaire pour chaque avancement obtenu pendant la période au cours de laquelle ils ont occupé un poste dans ces catégories ou, le cas échéant, en reconnaissance des services rendus aux fins du paragraphe 2 du point A) de la disposition 5.01.1 du Règlement du personnel.»*

* Traduction du greffe.

5. La requérante soutient que la décision attaquée est entachée d'erreurs de droit ou a été prise sur la base de conclusions manifestement inexactes. Dans son mémoire, elle invoque six moyens principaux à l'appui de sa demande tendant à l'annulation de cette décision et à l'octroi d'une réparation :

- 1) Le Directeur général a manqué à son obligation d'exposer de manière adéquate les motifs pour lesquels il s'écartait des recommandations de la Commission paritaire de recours.
- 2) L'AIEA a violé le principe d'égalité de traitement.
- 3) L'AIEA a violé le principe de bonne foi.
- 4) L'AIEA a manqué à son devoir de sollicitude et à son devoir de respecter sa dignité et sa réputation au cours de la procédure.
- 5) La décision est entachée d'abus de pouvoir.
- 6) Elle (la requérante) a subi un «préjudice moral et matériel».

6. S'agissant de la question de savoir si le Directeur général a ou non exposé de manière adéquate les motifs pour lesquels il rejetait les conclusions de la Commission paritaire de recours et sa recommandation tendant à ce que «que la [requérante] bénéficie d'un contrat à long terme dans la catégorie des services organiques, qu'elle soit réintégrée à son grade P-4 rétroactivement et nommée à un poste adéquat de grade P-4 jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de départ à la retraite», il est de jurisprudence constante que, lorsque le chef exécutif d'une organisation prend une décision s'écartant de la recommandation formulée par l'organe de recours interne, il est tenu d'en expliquer les motifs. Ainsi, par exemple, le Tribunal a déclaré ce qui suit dans le jugement 3208, au considérant 11 :

«Comme l'a fait observer le Tribunal, le droit d'exercer un recours interne constitue une garantie reconnue aux fonctionnaires des organisations internationales (voir le jugement 2781). Si le décideur final rejette les conclusions et les recommandations de l'organe de recours interne, il est tenu de dûment motiver sa décision (voir les jugements 2278, 2355, 2699, 2807 et 3042). La garantie perd beaucoup de sa valeur si l'autorité chargée de prendre la décision finale peut rejeter les conclusions et les recommandations de l'organe de recours interne sans donner d'explications. Ne pas exiger qu'une décision soit motivée ouvrirait la porte à l'arbitraire, au non-respect

des principes, voire à l'irrationnel. Dans le cas d'espèce, le Secrétaire général n'a pas dûment motivé son rejet des conclusions et de la première recommandation de la Commission mixte de recours.»

7. Dans le premier paragraphe de la décision attaquée, le Directeur général commence par replacer l'affaire dans son contexte. Dans le deuxième paragraphe, il aborde l'aspect du recours de la requérante pour lequel il souscrit à l'avis de la Commission paritaire de recours, à savoir qu'un préavis d'un an n'était pas nécessaire s'agissant de la décision de ne pas prolonger son contrat à titre exceptionnel dans la catégorie des services organiques. Dans le cinquième et dernier paragraphe, il indique que la requérante a le droit de contester cette décision devant le Tribunal. Dans les deux autres paragraphes (deux et trois), qui sont intégralement reproduits ci-dessous, le Directeur général s'efforce d'expliquer pourquoi il a rejeté la recommandation de la Commission tendant à ce qu'une prolongation de contrat soit accordée à la requérante à titre exceptionnel. Ils sont ainsi libellés :

«J'ai examiné avec attention le rapport de la Commission paritaire de recours mais ne peux cependant souscrire à ses conclusions et recommandations. En conséquence, j'ai décidé de rejeter votre recours et de maintenir la décision selon laquelle votre engagement dans la catégorie des services organiques prendra fin le 2 janvier 2014, pour les raisons évoquées à la fois dans ma lettre du 28 août 2013 et dans la lettre de l'ancien [directeur de la Division des ressources humaines] datée du 6 juin 2013.

À cet égard, je souhaite souligner qu'après avoir examiné attentivement toutes les informations qui m'ont été communiquées, y compris le rapport de la Commission paritaire de recours, je n'ai constaté aucune erreur de droit, de fait ou de procédure justifiant l'annulation de ma décision sur cette question. En outre, je reste convaincu que la décision de laisser votre contrat de durée déterminée expirer sans prolongation au-delà de la durée maximale de service de sept ans n'est entachée d'aucun parti pris ni d'aucune discrimination.»*

8. Il ressort clairement, au vu de ces éléments, que le Directeur général n'a pas correctement motivé sa décision de rejeter les conclusions et la première recommandation de la Commission paritaire de recours. Il se devait d'exposer de manière adéquate les motifs pour lesquels il s'écartait de la recommandation tendant à ce que soit accordée une

* Traduction du greffe.

prolongation exceptionnelle de l'engagement de la requérante dans la catégorie des services organiques. Il lui fallait donc expliquer de manière adéquate pourquoi les motifs justifiant la recommandation de la Commission paritaire de recours étaient rejetés, ce qu'il ne pouvait faire en se bornant à maintenir les motifs invoqués dans les lettres du 28 août 2013 et du 6 juin 2013. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal considère qu'il n'est pas opportun d'annuler la décision attaquée, mais qu'il y a lieu d'accorder à la requérante une indemnité au motif qu'une explication adéquate n'a pas été fournie.

En outre, il apparaît clairement que, sur la base des faits et de son raisonnement, c'est à bon droit que la Commission paritaire de recours a conclu que l'AIEA avait manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante. Les circonstances de l'espèce montrent également, comme le soutient la requérante, que l'AIEA a manqué à son obligation de respecter la dignité de la requérante et sa réputation au cours de la procédure. En revanche, la requérante n'a pas motivé ses allégations selon lesquelles le principe d'égalité de traitement aurait été violé ou que la décision attaquée serait entachée d'abus de pouvoir ou aurait violé le principe de bonne foi. La requérante se verra accorder une indemnité d'un montant total de 40 000 euros. Elle a également droit aux dépens, fixés à 7 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante une indemnité d'un montant total de 40 000 euros.
2. L'AIEA versera également à la requérante la somme de 7 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 11 mai 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Vice-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 28 juin 2017.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ