

QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION

Jugement n° 2437

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. T. E. le 22 janvier 2004 et régularisée le 27 février, la réponse de l'Agence du 9 juin, la réplique du requérant du 20 juillet et la duplique de l'AIEA du 27 octobre 2004;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le 25 mai 1993, le Secrétariat de l'AIEA a publié la note au personnel SEC/NOT/1484 qui visait à apporter des éclaircissements sur la «politique en vigueur concernant la durée des engagements et les prolongations des contrats du personnel de la catégorie des administrateurs». Il y est notamment dit que :

«2. Le personnel permanent (c'est à dire les fonctionnaires recrutés sur concours à un poste permanent après publication d'un avis de vacance de poste) est nommé initialement au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de trois ans. Ce premier engagement peut être prolongé de deux ans pour autant que les services de l'intéressé continuent d'être nécessaires et que son travail et sa conduite continuent de satisfaire aux critères requis. La durée de service normale d'un fonctionnaire permanent de la catégorie des administrateurs à l'Agence est de cinq ans au total et il est présumé qu'aucune autre prolongation ne lui sera accordée.

3. Par dérogation à la durée de service normale, des prolongations de contrat au delà de cinq ans sont possibles dans les conditions suivantes :

a) dans l'intérêt de l'Agence, une prolongation d'un ou de deux ans, qui normalement devrait être la dernière, sans aucune autre possibilité de prolongation, peut être octroyée pour des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impératives;

b) pour assurer la continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou pour d'autres raisons impératives tenant à l'intérêt de l'Agence, une prolongation de cinq ans (dite «engagement à long terme») peut être octroyée, pour autant qu'il est besoin de s'attacher les services de l'intéressé et que son travail et sa conduite continuent de satisfaire aux critères requis, et est susceptible d'être suivie d'autres prolongations jusqu'à l'âge de la retraite.

4. La durée de service des membres du personnel de l'Agence auxquels un engagement à long terme n'a pas été accordé en application de l'alinéa b) du paragraphe 3 ci-dessus est de sept ans au maximum [...].

[...]

6. Les membres du personnel soumis à la règle de la durée de service maximale de sept ans sont toutefois libres de postuler aux postes vacants. Si le poste vacant considéré se trouve dans la même division ou a un rapport avec la fonction actuelle de l'intéressé, la situation contractuelle de ce dernier reste inchangée et, si sa candidature est retenue, son temps de service dans le nouveau poste entre dans le calcul des sept années de durée de service maximale. Si le poste vacant se trouve hors de sa division et n'a pas de rapport avec sa fonction actuelle, l'intéressé, pour autant que sa candidature soit retenue, commence une nouvelle période de service au bénéfice d'un engagement initial de trois ans.»

Le requérant, ressortissant canadien, est un ancien fonctionnaire de l'AIEA. Il a été nommé le 17 juin 1997 au bénéfice d'un engagement de durée déterminée de trois ans en qualité d'administrateur principal chargé de la

formation à la Division des services techniques du Département des garanties. Il s'est vu offrir une prolongation d'engagement de deux ans le 12 juillet 1999 et une prolongation d'un an le 7 juin 2001.

Le 4 avril 2002, le directeur du requérant a recommandé que lui soit octroyé un engagement à long terme. Le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques s'est réuni en mai 2002 pour examiner cette recommandation. Le 24 juin, le requérant s'est vu offrir une dernière prolongation d'un an de son engagement et il l'a signée le 30 septembre. Il dit avoir pris contact avec le directeur de la Division des concepts et de la planification pour s'informer des postes vacants dans cette division et il a été avisé de la vacance du poste n° 16041 46 P4 dans la Section de la normalisation. Il aurait eu deux entretiens, l'un avec le directeur de la division et l'autre avec le chef de la section, afin de discuter des conditions à remplir pour occuper ce poste, auquel deux autres fonctionnaires s'étaient aussi portés candidats. Le 12 décembre 2002, le chef de la Section de la planification des ressources humaines a informé le requérant que, comme suite à la demande faite par le Directeur général adjoint chargé de son département, son transfert de son poste actuel au poste n° 16041 46 P4 avait été approuvé avec effet au 1^{er} janvier 2003.

Le 18 décembre 2002, le directeur de la Division du personnel a informé l'intéressé que, suite à sa dernière prolongation de contrat et à la politique en vigueur exposée dans la note SEC/NOT/1484, son engagement à l'Agence arriverait à expiration le 16 juin 2004. Le 22 janvier 2003, le requérant a écrit au Directeur général pour lui indiquer que sa division avait proposé qu'un engagement à long terme lui soit accordé et que sa candidature avait par ailleurs été retenue pour occuper un poste dans une autre division. Il sollicitait le réexamen de la décision concernant la prolongation de son engagement et demandait que lui soit accordée «une nouvelle période de service au bénéficiaire d'un engagement initial de trois ans», conformément au paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484. Le 20 février 2003, le Directeur général par intérim l'a informé que la décision de lui offrir une dernière prolongation de son engagement de durée déterminée avait été prise après un examen attentif de son cas par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et lui a rappelé qu'il avait accepté que sa nomination constitue «la dernière prolongation de [son] engagement de durée déterminée». Il a ajouté que le Département des garanties avait décidé — afin d'utiliser plus pleinement ses compétences et dans l'intérêt du programme de l'Agence — de le transférer dans une autre division. Ce changement de poste faisant suite à une mutation interne, il n'avait pas été soumis à la procédure normale de sélection, c'est à dire par voie de concours, et le paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484 ne lui était donc pas applicable.

Le 10 mars 2003, le requérant a fait appel devant la Commission paritaire de recours de la décision de ne pas lui accorder une nouvelle période de service assortie d'un engagement initial de trois ans. Il a également soulevé la question de l'engagement à long terme. Dans son rapport daté du 2 octobre 2003, la Commission a relevé que, pour que le paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484 s'applique, il faut que le fonctionnaire ait présenté une candidature qui soit retenue à un poste vacant hors de la division dans laquelle il travaille et qui doit être sans rapport avec les fonctions qu'il assume. La Commission a conclu que le transfert du requérant d'un poste à un autre «relevait d'une mutation interne plutôt que d'une procédure formelle de sélection» et que «le nouveau poste avait un rapport avec la fonction antérieure du fonctionnaire». Considérant que le paragraphe 6 ne s'appliquait pas dans ce cas, la Commission a recommandé que la décision de ne pas accorder au requérant une nouvelle période de service soit maintenue. Le Directeur général par intérim a informé l'intéressé, par une lettre datée du 31 octobre 2003, qu'il suivrait la recommandation de la Commission de ne pas lui accorder une nouvelle période de service et qu'en conséquence son engagement ne serait pas prolongé au delà du 16 juin 2004. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de ne pas lui octroyer un engagement à long terme est entachée d'erreurs de procédure et d'une erreur de droit et qu'elle a été prise en violation du principe de bonne foi. Selon lui, la direction du département lui avait promis à plusieurs reprises qu'il obtiendrait un engagement à long terme conformément au «plan de succession» de la division. Mais il n'a jamais été informé du contenu de ce plan ni des critères appliqués pour décider qui bénéficierait dudit plan et se verrait accorder un engagement à long terme. Le plan de succession ne figure pas dans son engagement, pas plus que dans le Statut ou le Règlement du personnel; il s'agit d'un texte illégal. Le requérant soutient que, étant donné que le Directeur général a tenu compte de ce plan lorsqu'il a pris la décision relative à son engagement à long terme, cette décision est donc viciée. Il soutient également qu'on ne lui a pas expliqué pourquoi il n'a pas obtenu d'engagement à long terme et que la décision n'est donc pas dûment motivée comme l'exige la jurisprudence du Tribunal.

La décision de ne pas lui accorder un nouvel engagement de trois ans est entachée d'une erreur de droit. Sa candidature a été retenue pour un poste vacant à l'extérieur de sa division, qui n'avait aucun rapport avec ses

fonctions antérieures; puisqu'il répondait aux critères requis, il avait droit à un nouvel engagement de trois ans. Le requérant fait observer au Tribunal qu'il n'avait pas été informé au cours des entretiens qu'il avait eus que le département avait décidé de le transférer, et qu'il n'avait pas demandé son transfert. Selon lui, la Commission paritaire de recours avait également commis des erreurs dans son évaluation des faits et dans ses conclusions.

Arguant que la décision attaquée a porté atteinte à ses perspectives de carrière et a entraîné pour lui une importante perte financière, le requérant demande à titre de réparation que la décision attaquée soit annulée, qu'il soit réintégré et se voie accorder soit un engagement à long terme soit un engagement de trois ans pour lequel il percevra rétroactivement à compter de la date de la réintégration l'intégralité de la rémunération, des émoluments et des indemnités dus, ou bien qu'à défaut de réintégration, il se voie octroyer l'intégralité de la rémunération, des émoluments et des indemnités qu'il aurait perçus si on lui avait accordé un nouvel engagement de trois ans à compter de la date de sa cessation de service. Il réclame également des dommages intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros, ainsi que le remboursement de ses frais de justice et les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse déclare que la requête est irrecevable dans la mesure où le requérant conteste la décision de ne pas lui accorder un engagement à long terme. L'intéressé a été informé le 24 juin 2002 que l'Agence lui offrait une ultime prolongation de son engagement, lequel ne serait ensuite «ni prolongé, ni renouvelé, ni converti en un autre type d'engagement». Il n'a pas fait appel de cette décision dans les délais prescrits dans le Règlement du personnel et a signé la prolongation de contrat le 30 septembre 2002. En outre, il a soulevé la question pour la première fois au cours de la procédure engagée devant le Tribunal, alors que, dans son recours interne, il avait seulement demandé à se voir accorder une nouvelle période de service.

Sur le fond, l'Agence fait observer que la décision de ne pas accorder un engagement à long terme relève de son pouvoir discrétionnaire et n'est soumise qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal. Comme l'a relevé la Commission paritaire de recours, le plan de succession «ne se substituait à aucune procédure établie de l'agence» et le Directeur général, en prenant note du document, l'a fait sous réserve des recommandations du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques. L'Agence nie avoir commis une erreur de droit en ce qui concerne la décision de ne pas accorder au requérant un engagement à long terme. S'agissant de la décision de ne pas lui octroyer une nouvelle période de service dans son nouveau poste, elle fait observer qu'aucun avis de vacance n'a été publié pour le poste en question et qu'aucune procédure de recrutement n'a été mise en œuvre. Comme la Commission l'a conclu, le transfert du requérant d'un poste à l'autre «relevait d'une mutation interne» et il était donc normal de ne pas lui accorder une nouvelle période de service en vertu du paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484. De l'avis de la défenderesse, considérer qu'une mutation interne relève du paragraphe 6 irait à l'encontre du principe de l'égalité à maintenir entre les candidats dans le cadre d'une procédure de recrutement.

D. Dans sa réplique, le requérant s'applique à réfuter les arguments de l'Agence quant à la recevabilité de sa requête. Selon lui, après que sa dernière prolongation d'engagement lui a été octroyée, il a eu des entretiens et des réunions avec plusieurs hauts fonctionnaires et n'a finalement signé la prolongation qu'après avoir reçu de son chef de section l'assurance que le Directeur général adjoint chargé de son département s'efforcera de faire réexaminer la décision relative à son engagement. Ce n'est que lorsque le Directeur du personnel lui a écrit le 18 décembre 2002 pour l'informer que son engagement arriverait à expiration le 16 juin 2004 qu'il a su que ces efforts n'avaient pas abouti. Il a demandé le réexamen de cette décision dans les délais prescrits dans le Règlement du personnel et la Commission paritaire de recours a confirmé que sa demande était conforme aux dispositions de ce règlement. Il fait valoir que selon la jurisprudence du Tribunal, lorsqu'un fonctionnaire est amené à tort à croire que l'organisation réexaminera sa décision, il est considéré que le délai dans lequel l'intéressé peut exercer son droit de recours commence de courir à compter du moment où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il attaque cette décision. En outre, la défenderesse a tort lorsqu'elle affirme que c'est dans sa requête que le requérant a pour la première fois émis une contestation concernant l'engagement à long terme; la question a été soulevée dans son recours et la Commission s'est prononcée sur le fond.

Le requérant relève que l'Agence n'a abordé la question de l'engagement à long terme et du plan de succession qu'en citant le rapport de la Commission paritaire de recours. Or, fait-il observer, cette dernière n'a jamais demandé à examiner le texte du plan et, bien qu'il en ait lui-même réclamé à plusieurs reprises un exemplaire, il s'est vu répondre qu'il s'agissait d'une «information confidentielle» protégée en vertu des règles de l'Agence concernant ce type d'informations. En l'empêchant de prendre connaissance du plan, la défenderesse a violé son droit à une procédure régulière. Le requérant demande au Tribunal d'examiner ce plan pour déterminer dans quelle mesure il a influencé la décision de ne pas lui accorder un engagement à long terme.

Le requérant fait valoir que l'interprétation qu'a donnée la Commission du paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484 ne résiste pas à l'analyse. Premièrement, elle n'a pas tenu compte des termes clairs de la disposition qui ne se réfère pas à une procédure formelle de sélection. Deuxièmement, elle n'a pas tenu compte du fait qu'il avait été soumis à une procédure formelle de sélection lors de son recrutement initial et qu'il n'était donc pas nécessaire, en toute logique, de le soumettre à nouveau à une telle procédure alors qu'il avait déjà passé plus de cinq ans au service de l'Agence et que la qualité de son travail et sa réputation étaient bien établies.

Enfin, le requérant soutient que l'Agence a implicitement reconnu l'ambiguïté du paragraphe 6 lorsqu'elle a publié, le 15 août 2003, la note SEC/NOT/1962 concernant les lignes directrices pour la mise en œuvre de la politique de mobilité du personnel. Il ne devrait pas être pénalisé du fait que la défenderesse a attendu jusqu'à ce moment là pour clarifier sa politique concernant les postes internes vacants.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient ses objections à la recevabilité de la requête. Selon elle, le requérant n'a pas correctement interprété le rapport de la Commission paritaire de recours en affirmant que celle-ci avait admis la recevabilité de son recours contre la décision de ne pas lui accorder un engagement à long terme.

Sur le fond, la défenderesse répète que la décision d'offrir au requérant une dernière prolongation d'un an de son engagement avait été prise en vertu du pouvoir d'appréciation qui est le sien et n'avait été entachée d'aucun vice qui en justifierait la censure. La défenderesse nie que la note SEC/NOT/1962 ait été publiée pour dissiper une quelconque ambiguïté dans la note SEC/NOT/1484, cette dernière ne présentant aucune ambiguïté. L'AIEA affirme que le requérant a été transféré à un poste qui comportait des fonctions ayant un rapport avec son poste antérieur et qu'il n'avait donc pas droit à une nouvelle période de service.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant a accepté le 30 septembre 2002 une «dernière» prolongation d'un an de son engagement, ce qui a porté la durée totale de son service à l'Agence à sept ans (la durée maximale normale prévue dans la note SEC/NOT/1484). Avant l'expiration de son dernier contrat, il a recherché un autre emploi à l'Agence et a eu, comme d'autres fonctionnaires, des entretiens en vue de l'obtention d'un poste d'analyste des garanties. Le poste lui a été attribué et il a reçu une lettre lui indiquant que son transfert avait été approuvé avec effet au 1^{er} janvier 2003. Il a été informé dans une autre lettre que son contrat de durée déterminée arriverait toujours à expiration le 16 juin 2004. Le 22 janvier 2003, il a demandé au Directeur général de revoir la «décision concernant la prolongation de [son] engagement actuel» en déclarant que l'affectation à son nouveau poste devrait être assortie d'un nouveau contrat de trois ans, conformément au paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484. Le requérant soutient qu'il a également fait appel en janvier 2003 de la décision de ne pas lui accorder une prolongation à long terme de son engagement au lieu de la prolongation d'un an dont il a en fait bénéficié.

2. Le Tribunal se trouve donc en présence de deux décisions attaquées : la décision de ne pas octroyer au requérant une prolongation à long terme de son engagement et celle de ne pas assortir son affectation au nouveau poste d'un contrat initial de trois ans.

3. L'Agence fait valoir que la conclusion concernant l'engagement à long terme est irrecevable. Elle a raison sur ce point. La disposition applicable du Règlement du personnel est le point D du paragraphe 1) de la disposition 12.01.1 qui prévoit que «[t]out fonctionnaire qui [...] désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Directeur général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen ou soit reconsidérée par lui. Cette lettre doit être expédiée *dans les deux mois* qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.»* (Italiques ajoutés.)

4. La date marquant le début de cette période de deux mois est, en l'espèce, le 30 septembre 2002, date à laquelle le requérant a accepté la dernière prolongation de son engagement. La période de deux mois s'est achevée le 30 novembre 2002. La demande de réexamen a été reçue au bureau du Directeur général le 22 janvier 2003, c'est à dire après expiration du délai de deux mois. De plus, la lettre dans laquelle le requérant demandait ce réexamen ne mentionne explicitement que la «nouvelle période de service assortie d'un contrat initial de trois ans». Il n'est fait allusion qu'en passant à un engagement à long terme : «Je pense qu'il y a lieu de noter que, en relation avec le programme du département concernant le plan de succession, une proposition a été présentée officiellement par l'intermédiaire du [Directeur général adjoint chargé du Département des garanties] pour appuyer une

prolongation à long terme de mon engagement.» Le requérant n'a pas demandé que l'absence d'offre d'engagement à long terme fasse l'objet d'un réexamen; il a simplement mentionné la proposition en question pour étayer sa thèse selon laquelle il aurait dû se voir offrir une nouvelle période de service assortie d'un contrat initial de trois ans.

5. Il en va autrement de la deuxième question concernant le fait qu'un nouveau contrat de trois ans ne lui ait pas été offert dans son nouveau poste. Le passage pertinent de la note SEC/NOT/1484 est le paragraphe 6, qui se lit comme suit :

«Les membres du personnel soumis à la règle de la durée de service maximale de sept ans sont toutefois libres de postuler aux postes vacants. Si le poste vacant considéré se trouve dans la même division ou a un rapport avec la fonction actuelle de l'intéressé, la situation contractuelle de ce dernier reste inchangée et, si sa candidature est retenue, son temps de service dans le nouveau poste entre dans le calcul des sept années de durée de service maximale. Si le poste vacant se trouve hors de sa division et n'a pas de rapport avec sa fonction actuelle, l'intéressé, pour autant que sa candidature soit retenue, commence une nouvelle période de service au bénéfice d'un engagement initial de trois ans.»

6. Il ressort d'une lecture littérale de ce texte qu'il y a trois questions auxquelles il doit être répondu par l'affirmative avant que le requérant ne puisse prétendre à un nouveau contrat de trois ans dans les conditions spécifiées :

- a) Y avait-il un poste vacant hors de la division du requérant ?
- b) La «candidature» du requérant au poste vacant a-t-elle été «retenue» ?
- c) Le poste était-il sans rapport avec son ancienne fonction ?

7. Il est facile de répondre à la première question. Le nouveau poste que le requérant a accepté se trouvait hors de son ancienne division. S'agissant de la vacance du poste, même si aucun avis de vacance n'a été publié, le Tribunal a déjà statué qu'«il n'est même pas indispensable qu'à chaque poste corresponde un avis de vacance spécifique» (voir le jugement 1698, au considérant 9). La publication d'un avis de vacance n'est pas une condition imposée par le paragraphe 6 précité et l'Agence ne nie pas que le poste auquel le requérant a été transféré le 1^{er} janvier 2003 était vacant à l'époque.

8. En ce qui concerne la deuxième question, la Commission paritaire de recours a estimé, et l'Agence fait valoir, qu'aux termes du paragraphe cité une nouvelle nomination doit être effectuée après une mise au concours, alors qu'un simple transfert interne comme celui dont le requérant a bénéficié n'est pas soumis à cette exigence. Rien dans le libellé du paragraphe cité ne corrobore ce point de vue. L'expression «candidature retenue» qui y est utilisée n'est pas une expression consacrée alors qu'il ressort du paragraphe 2 du même texte que le rédacteur savait très bien désigner expressément une procédure de mise au concours quand il s'agissait de cela. Par ailleurs, il n'est d'aucune aide à l'Agence de citer la jurisprudence du Tribunal pour faire valoir qu'un transfert ne donne pas à un employé le droit à une nouvelle nomination (voir les jugements 190 et 1358) car, en l'espèce, ce droit découle des termes mêmes de la note SEC/NOT/1484. L'Agence n'explique pas comment, s'il est exact que l'intéressé n'a pas vu sa candidature retenue pour le nouveau poste, il en est venu à l'occuper. Enfin, sur ce point, on peut relever que l'Agence ne réfute pas les preuves apportées par le requérant selon lesquelles au moins deux autres personnes ont passé un entretien pour le poste vacant avant qu'il ne soit lui-même choisi, ce qui implique, au moins dans une certaine mesure, que le poste a été mis au concours.

9. Le troisième volet de l'analyse vise à déterminer s'il existe un rapport entre les fonctions occupées. La Commission paritaire de recours a estimé que tel était bien le cas, mais dans la procédure en cours l'Agence omet tout simplement de répondre à l'argument du requérant selon lequel la Commission n'a pas comparé les descriptions d'emploi pertinentes.

10. En outre, il existe une erreur manifeste dans l'analyse de la Commission, dans la mesure où celle-ci semble s'appuyer sur le fait que les exigences en matière d'études étaient semblables pour les deux postes. La Commission a certes droit à ce que le Tribunal respecte ses constatations de fait, mais elle n'est pas à l'abri d'un contrôle de sa part lorsque ses erreurs sont évidentes et palpables. Une comparaison des descriptions d'emploi correspondant à l'ancien et au nouveau poste du requérant fait ressortir ce qui suit :

ANCIEN POSTE – Administrateur principal chargé de la formation

40% du temps : gestion, consistant essentiellement à élaborer des procédures pour mener à bien la fonction de formation.

20% du temps : analyse, visant à évaluer l'expérience acquise dans la formation antérieure et les applications pédagogiques, et mesure de la qualité du travail et de l'efficacité de l'instructeur.

20% du temps : mise au point, notamment des objectifs et des modules d'enseignement ainsi que des programmes et calendriers des cours pour les fonctions de formation.

15% du temps : mise en pratique consistant essentiellement à consulter et à former les instructeurs.

5% du temps : divers, notamment inspections.

Les qualifications minimales requises pour le poste comprenaient un diplôme universitaire portant plus particulièrement sur une discipline nucléaire; une formation reconnue aux technologies de conception du matériel pédagogique, l'aptitude à faire des exposés et la maîtrise des méthodes d'examen; ainsi que dix ans d'expérience dans l'industrie nucléaire.

Le titulaire du poste devait être un spécialiste de la formation professionnelle.

NOUVEAU POSTE – Analyste des garanties

40% du temps : préparation de normes pour le Département des garanties.

10% du temps : aide apportée aux autres services dans le domaine du contrôle de la qualité.

10% du temps : analyse de documents techniques sur les garanties.

30% du temps : interaction avec les divisions des opérations et de l'appui.

10% du temps : participation aux inspections.

Les qualifications minimales requises pour le poste comprenaient un diplôme universitaire portant plus particulièrement sur une discipline nucléaire, une connaissance ou une expérience des garanties d'un niveau équivalent à une maîtrise universitaire ainsi que six ans d'expérience au niveau national et six au niveau international (l'expérience cumulée devant être supérieure à dix ans).

Le titulaire du poste devait être un analyste dans le domaine de l'assurance qualité.

11. Il existe de toute évidence certains rapports et même un chevauchement entre les deux postes (il s'agit après tout de la même organisation), mais on relève entre les descriptions des deux ensembles de fonctions beaucoup plus de dissemblances que de similitudes. Si l'on accorde un sens aux dispositions du paragraphe 6 de la note SEC/NOT/1484, il faut les interpréter raisonnablement comme exigeant qu'il y ait plus qu'une différence minimale entre les fonctions de l'ancien et du nouveau poste. En l'espèce, cette exigence est manifestement satisfaite.

12. Le requérant avait donc droit à une nouvelle période de service d'une durée de trois ans commençant le 1^{er} janvier 2003. Il demande à ce que cela lui soit accordé maintenant mais, étant donné qu'il a quitté l'AIEA en juin 2004 et qu'il ne lui resterait que quelques mois à effectuer dans le poste, le Tribunal ne jugera pas dans ce sens mais ordonnera que l'Agence verse au requérant le solde de l'ensemble des traitements et indemnités qu'il aurait perçus dans son nouveau poste pour l'intégralité de la période comprise entre janvier 2003 et décembre 2005. Le requérant devra rendre compte à l'Agence de tout gain net qu'il aura perçu dans un autre emploi pendant cette période. Il a droit à 10 000 euros de dommages intérêts pour tort moral ainsi qu'à 10 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Agence versera au requérant le solde du traitement et des indemnités qu'il aurait perçus dans son nouveau poste jusqu'au mois de décembre 2005 inclus, comme indiqué au considérant 12 ci dessus, ainsi que des intérêts au taux de 8 pour cent l'an à compter des dates où les sommes en question étaient dues.
3. L'Agence paiera au requérant 10 000 euros pour tort moral.
4. Elle lui paiera également 10 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 13 mai 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 juillet 2005.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

* Traduction du greffe.