

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

106^e session

Jugement n° 2769

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. G. L. B. le 14 août 2007 et régularisée le 14 septembre, la réponse de l'AIEA du 21 décembre 2007, la réplique du requérant du 25 février 2008 et la duplique de l'Agence du 6 mai 2008;

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 requérant, ressortissant français né en 1948, est entré au service de l'AIEA le 6 novembre 2000, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans, avec le grade P-4, en qualité de chef de la section des experts et de la formation de la Division pour l'Afrique et pour l'Asie de l'Est et le Pacifique, au sein du Département de la coopération technique. Son engagement a été prolongé à deux reprises. En septembre 2005, il s'est vu offrir une dernière prolongation d'un an, soit jusqu'au 5 novembre 2007, et a accepté cette offre.

A la suite d'un échange de courriels au cours duquel un autre fonctionnaire avait tenu des propos insultants, le requérant avait demandé à l'administration de prendre les mesures qui s'imposaient, ce

qui lui valut un message d'excuse de la part de l'auteur. Le 13 mai 2004, il demanda qu'une enquête en bonne et due forme soit ouverte, car il estimait que le contenu des courriels laissait planer des doutes sur la qualité de son travail et sur celui de sa section. Par lettre du 28 juillet 2004, il fut informé que le Directeur général adjoint chargé du Département de la gestion avait décidé de clore le dossier. La lettre indiquait que le requérant avait reçu des excuses, que ni ses résultats ni ceux de sa section ne justifiaient l'ouverture d'une enquête et que la question serait réglée plus opportunément dans le cadre des rapports d'évaluation des fonctionnaires concernés.

A la suite de la réorganisation du Département de la coopération technique en 2005, cinq divisions, comportant chacune deux sections, furent créées au sein du Département. Les postes de chef de section, de grade P-5, furent mis au concours par l'avis de vacance de poste n° 2005/080. Le requérant présenta sa candidature pour l'un de ces postes. Le 13 janvier 2006, on l'informa qu'il avait été réaffecté au poste de responsable de la gestion des programmes dans l'une des sections de la Division pour l'Afrique. Lorsqu'il apprit par la suite que les postes de chef de section avaient été pourvus, le requérant demanda par un mémorandum du 11 juillet que le Directeur général réexamine la décision relative à ces nominations. Il faisait notamment valoir que, bien qu'il possédât les qualifications et l'expérience requises, on ne lui avait pas proposé d'entretien avec le jury de sélection, sous prétexte que son contrat devait expirer dans moins de deux ans. N'ayant pas reçu de réponse du Directeur général, le requérant forma un recours auprès de la Commission paritaire de recours le 15 août 2006. Le même jour, le Directeur général par intérim l'informa par écrit que sa demande de réexamen était rejetée. Il notait que, compte tenu du nombre important de candidats méritants, le Département de la coopération technique avait décidé à juste titre que la durée de l'engagement des candidats serait un critère déterminant.

Le 17 août 2006, le requérant demanda la «réouverture» de l'enquête sur l'échange de courriels mentionnée plus haut; il soutenait que le fait qu'un des membres du jury soit directement concerné par cette affaire non résolue avait été préjudiciable à sa candidature. Sa demande fut rejetée au motif qu'il n'avait apporté aucune information

nouvelle et concrète pouvant justifier la réouverture du dossier. Le 22 janvier 2007, il demanda au Directeur général de réexaminer cette décision ainsi que celle du 28 juillet 2004. Par lettre du 2 mars 2007, il fut informé que sa demande avait été rejetée.

Dans son rapport du 30 mars 2007, la Commission paritaire de recours estima que le dossier de candidature que le requérant avait déposé comme suite à l'avis de vacance n° 2005/080 n'avait pas été suffisamment étudié et que l'élimination de sa candidature avait porté atteinte à sa réputation professionnelle. La Commission recommandait que son engagement soit prolongé, au grade actuel, au moins jusqu'à ce qu'il ait atteint soixante ans et que l'on envisage de lui accorder une prolongation jusqu'à l'âge de soixante-deux ans. Le 21 mai 2007, le Directeur général transmet au requérant une copie du rapport de la Commission et l'informa qu'il avait décidé de ne pas donner suite aux recommandations de cette dernière. Il considérait que la candidature du requérant avait été correctement examinée, qu'il n'avait pas été porté atteinte à sa réputation professionnelle en raison du caractère confidentiel de la procédure de sélection et qu'il n'y avait aucune raison de prolonger son engagement au-delà de la durée de service maximale, qui est de sept ans; son recours fut par conséquent rejeté. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir que, dans sa décision, le Directeur général n'a donné aucune raison valable justifiant de ne pas suivre les conclusions et les recommandations de la Commission paritaire de recours. Il affirme que l'évaluation de sa candidature est entachée d'erreurs de fait et de droit, que la procédure administrative régulière n'a pas été respectée et que sa candidature pour le poste de chef de section n'a été ni suffisamment ni correctement examinée. Comme il ressort du tableau d'évaluation, sur les trois évaluateurs chargés d'étudier sa candidature, le premier l'a jugé «non qualifié» sous prétexte qu'il bénéficiait de sa dernière prolongation de contrat, le deuxième l'a estimé «qualifié» mais a fait des commentaires désobligeants sur son expérience et ses capacités, et le troisième ne l'a pas évalué du tout.

Le requérant fait également valoir qu'il n'y a pas à l'Agence de pratique établie voulant que l'on prenne en considération la durée de l'engagement des candidats internes lors de l'évaluation de leur candidature. Si une telle pratique existe, elle est illégale et a été appliquée en violation du principe de bonne foi. L'avis de vacance n° 2005/080 n'en mentionnait nullement l'existence et l'Agence ne lui a rien dit à ce sujet lorsqu'elle a reçu sa candidature. Cette pratique n'a de surcroît pas été appliquée de façon homogène, ce qui a entraîné une inégalité de traitement : en effet, d'autres fonctionnaires, également assujettis à la règle de la durée de service maximale de sept ans, ont été convoqués pour un entretien pour les postes mis au concours au Département de la coopération technique, et le requérant lui-même, au cours de la même période, a passé un entretien pour un poste à pourvoir dans une autre division. Du reste, dans sa décision du 21 mai 2007, le Directeur général n'a nullement invoqué cette pratique.

Le requérant reproche aux évaluateurs et aux responsables du Département de la coopération technique, en particulier au directeur de l'ancienne division pour l'Afrique et pour l'Asie de l'Est et le Pacifique, d'avoir fait preuve de parti pris à son égard. Le fait qu'il n'ait pas eu la possibilité de dissiper les doutes émis sur la qualité de son travail explique les mesures prises ensuite par l'administration, comme la suppression de son poste et sa rétrogradation à un poste comportant des responsabilités moindres et sans fonction de supervision.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il fait observer que, vu qu'il a été engagé après 1990, l'âge de départ à la retraite est pour lui de soixante-deux ans, conformément à l'article 4.05 du Statut du personnel. Il affirme que la décision a eu pour effet de réduire sensiblement le montant de sa pension de retraite, dans la mesure où il n'a pas atteint les cinq ans minimum de participation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et de le priver d'une bonne chance de voir sa candidature retenue pour le poste de chef de section, de grade P-5. Il réclame par conséquent des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent au traitement, y compris les prestations de retraite et autres émoluments, qu'il aurait perçu s'il avait occupé le poste de chef de section au grade

P-5 entre le 6 novembre 2007 et le 5 novembre 2010. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence conteste la recevabilité de la requête dans la mesure où celle-ci repose sur une allégation de parti pris. Étant donné que le requérant n'a pas invoqué ce point dans le cadre de sa demande de réexamen du 11 juillet 2006 ni lors du recours formé auprès de la Commission paritaire de recours, il n'a selon elle pas épuisé les voies de recours interne.

Sur le fond, l'AIEA affirme que la candidature du requérant a été dûment et suffisamment examinée. Seuls ont été évalués par le troisième évaluateur les candidats qui avaient été jugés «qualifiés» par le premier et le second. En fait, l'Agence a même accordé davantage d'attention à la candidature du requérant qu'elle n'était tenue de le faire, puisqu'il a été évalué par le deuxième évaluateur alors même que le premier l'avait jugé «non qualifié».

La défenderesse affirme par ailleurs que la prise en considération de la durée de l'engagement des candidats internes était justifiée par les besoins du Département de la coopération technique et le souci qu'avait l'Agence d'assurer la stabilité et la continuité des activités de ce département après sa réorganisation en 2005. À la différence d'autres fonctionnaires qui ont été convoqués pour un entretien, le requérant avait déjà reçu une dernière prolongation de son engagement. Cette circonstance a été l'un des facteurs pris en compte pour déterminer s'il présentait le profil requis pour le poste de chef de section. Lors du lancement de la procédure de sélection, il ne lui restait plus qu'une année et demie avant d'atteindre la durée de service maximale, fixée à sept ans par les Statut et Règlement du personnel.

L'AIEA conteste la réparation demandée par le requérant. Elle considère que la recommandation de la Commission de prolonger l'engagement de l'intéressé au même grade est incongrue, car elle est sans rapport avec les questions qui font l'objet du recours interne et de la requête. Elle note à cet égard que le requérant n'a demandé ni l'annulation de la procédure de sélection ni le réexamen de sa candidature, mais qu'il réclame uniquement des dommages-intérêts

pour tort matériel d'un montant équivalent à ce qu'il aurait perçu si son engagement avait été prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge réglementaire de la retraite. L'Agence fait remarquer qu'il n'y a aucune corrélation entre la question de la pension de retraite du requérant et le fait que sa candidature n'ait pas été retenue. Il n'existe de surcroît aucune raison de lui accorder des dommages-intérêts. Même si la procédure de sélection s'était déroulée différemment, rien ne permet de supposer que le requérant aurait été nommé à un poste de chef de section. La procédure de sélection n'a pas eu non plus d'incidence sur sa réputation professionnelle puisqu'elle n'a pas été rendue publique.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient ses moyens. Il affirme qu'il a bien invoqué la question du parti pris devant la Commission paritaire de recours, mais qu'il lui a laissé le soin d'effectuer une enquête à ce propos et d'en tirer une conclusion. Selon la jurisprudence, il est de toute façon libre de présenter de nouveaux moyens devant le Tribunal. Il insiste sur le fait que rien dans les Statut et Règlement du personnel n'autorisait le Département de la coopération technique à mettre un terme à la procédure de sélection après que les premier et deuxième évaluateurs eurent formulé leur appréciation, et ce, d'autant plus que l'avis du troisième évaluateur jouait un rôle déterminant dans la sélection des candidats internes susceptibles d'être convoqués pour un entretien et recommandés. Si l'Agence avait le souci d'assurer la stabilité et la continuité des activités du Département, elle aurait très bien pu envisager de faire une exception en ce qui le concerne à la règle des sept années maximales de service. Quant à la réparation qu'il réclame, il fait observer qu'il avait demandé sans succès au Directeur général de réexaminer la décision concernant les nominations aux postes de chef de section. Etant donné qu'il est maintenant à la retraite, l'annulation de ces nominations ne présente plus pour lui le moindre intérêt, mais il estime être en droit d'exiger une réparation pour le préjudice qu'il a subi.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position. Elle ajoute que la durée de l'engagement des candidats internes est l'une des nombreuses

considérations légitimes susceptibles d'intervenir dans l'évaluation des candidatures. Le fait que cette considération ne fasse pas l'objet d'une disposition écrite est sans importance, dans la mesure où elle s'applique uniformément à tous les candidats.

CONSIDÈRE :

1. A la suite de la réorganisation du Département de la coopération technique en 2005, le poste du requérant a été supprimé et il a été informé le 13 janvier 2006 qu'il avait été réaffecté au poste de responsable de la gestion des programmes dans l'une des sections de la Division pour l'Afrique. Le requérant considère qu'il s'agit là d'une rétrogradation, imputable selon lui à une série d'événements survenus en 2004 dont un autre fonctionnaire était l'un des protagonistes.

2. L'AIEA conteste la recevabilité des éléments de la requête fondés sur les allégations de parti pris. Elle considère que ces allégations s'inscrivent plutôt dans le cadre d'une plainte pour harcèlement et brimades et qu'elles sont irrecevables dans la mesure où le requérant ne les a formulées ni dans la demande de réexamen du 11 juillet 2006 ni devant la Commission paritaire de recours.

3. Le Tribunal constate que les allégations de parti pris font partie de la requête dirigée contre la procédure de sélection et ne constituent pas un argument distinct. L'exception d'irrecevabilité soulevée par l'Agence doit par conséquent être rejetée. Le Tribunal considère toutefois que les moyens relatifs au parti pris dont le requérant dit avoir fait l'objet doivent également être rejetés pour manque de fondement. Sa première affirmation à ce sujet se fonde sur un courriel inconvenant que lui avait adressé un autre fonctionnaire qui n'a pas participé à la procédure de sélection pour le poste annoncé dans l'avis de vacance n° 2005/080. En dehors de cette allégation de parti pris, les allégations du requérant concernant le directeur de l'ancienne Division pour l'Afrique et pour l'Asie de l'Est et le Pacifique au sein du Département de la coopération technique ne sont étayées par aucune preuve et ce directeur ne faisait pas partie du jury chargé d'examiner la

candidature du requérant pour le poste mentionné dans l'avis de vacance.

4. En ce qui concerne le fond du litige, il est bien établi dans la jurisprudence qu'une décision de nomination relevant, par essence, du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, elle ne sera annulée que «si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées» (voir le jugement 2393, au considérant 11). Il en résulte qu'une décision fondée sur un traitement inégal des requérants relève bien du contrôle du Tribunal.

5. Dans sa lettre du 15 août 2006, le Directeur général par intérim expliquait que, si d'une manière générale les candidats internes doivent passer un entretien s'ils sont jugés qualifiés pour le poste, chaque département ou division ayant à procéder à un recrutement reste libre de décider du nombre de candidats qui passeront un entretien. S'agissant de la candidature du requérant, il indiquait ce qui suit :

«L'Agence a eu cette fois la chance de recevoir un grand nombre de candidatures méritantes. En conséquence, le Département de la coopération technique a estimé que la durée pendant laquelle le candidat retenu serait susceptible d'occuper le poste avant de quitter l'Agence constituerait un critère pertinent. C'est la raison pour laquelle, après mûre réflexion, il a été décidé de ne pas poursuivre l'examen de votre candidature. [...] D'autres fonctionnaires, qui ont également présenté leur candidature pour ces postes et qui étaient eux aussi en fin de contrat n'ont pas non plus passé d'entretien.»

6. Le requérant fait valoir que deux autres fonctionnaires qui travaillaient dans la division ont passé un entretien, bien qu'ils aient été concernés par la règle de la durée de service maximale de sept ans. La Commission paritaire de recours a rejeté cet argument au motif que les deux personnes en question n'étaient pas, comme le requérant, au bénéfice d'une dernière prolongation d'engagement.

7. Selon l'AIEA, c'est la nécessité d'assurer la stabilité et la continuité des activités du Département de la coopération technique qui a justifié d'écarter des candidats qualifiés qui étaient à moins de deux ans de la retraite, ou bénéficiaient d'une dernière prolongation d'engagement, ou étaient appelés à brève échéance à changer de poste. Compte tenu des raisons invoquées par l'Agence pour avoir exclu certains candidats de la procédure de sélection, le fait que les deux candidats qui ont passé l'entretien n'aient pas été au bénéfice du même type d'engagement que le requérant est sans pertinence. Indépendamment de la nature de leur contrat, les deux candidats en question devaient cesser de travailler pour l'Agence à peu près en même temps que le requérant. Il s'ensuit que celui-ci n'a pas bénéficié de l'égalité de traitement et le Tribunal en conclut que la Commission a commis une erreur de droit. Bien que le Directeur général n'ait pas spécifiquement abordé la question de l'inégalité de traitement, la procédure de sélection était fondamentalement viciée et sa décision de rejeter le recours doit être annulée. Il n'y a de ce fait pas lieu d'examiner les autres questions soulevées par le requérant. L'engagement de ce dernier étant venu à expiration, l'affaire ne sera pas renvoyée en vue d'un nouvel examen.

8. Le requérant demande, outre l'annulation de la décision attaquée, des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent au traitement qu'il aurait perçu, y compris les prestations de retraite et autres émoluments, s'il avait été nommé au poste de chef de section au grade P-5, pour une période de trois ans à partir du 6 novembre 2007; il réclame aussi des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

9. Etant donné que rien ne permet d'établir avec certitude que, même si la procédure de sélection n'avait pas été viciée, le requérant aurait été nommé au poste de chef de section, la demande de dommages-intérêts pour tort matériel qui se fonde sur cet argument est rejetée. Le requérant a toutefois perdu une chance de voir sa candidature pour le poste en question sérieusement considérée. Vu le nombre important de candidats qualifiés, le versement d'une indemnité

de 5 000 euros doit suffire à dédommager l'intéressé pour la perte de cette chance ainsi que pour l'inégalité de traitement qu'il a subie. Le requérant n'ayant pas été en mesure d'établir que sa réputation professionnelle avait été entachée, la demande de réparation qu'il présente à ce sujet est rejetée. Ayant eu partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens d'un montant de 1 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 21 mai 2007 est annulée.
2. L'AIEA versera au requérant une somme de 5 000 euros.
3. Elle lui versera également 1 000 euros à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2008, par M^{me} Mary G. Gaudron, Vice-Présidente du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

MARY G. GAUDRON
AGUSTÍN GORDILLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET