

Le Tribunal administratif,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. A. F. le 3 septembre 2004 et régularisée le 24 septembre, la réponse de l'Agence du 20 décembre accompagnée des commentaires de M. A. C. en date du 10 novembre 2004, la réplique du requérant du 18 mars 2005 et la duplique de l'AIEA du 28 avril 2005;

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 et les allégations suivants :

A. Le requérant, qui est entré au service de l'AIEA en 1974, a pris sa retraite le 30 juin 2003. Des faits relatifs à sa carrière sont exposés dans le jugement 2325 prononcé le 14 juillet 2004 sur sa première requête.

Le 15 juillet 2002 est paru l'avis de vacance portant le numéro 2002/052 en vue de pourvoir un poste de chef d'unité, de grade P.5, au sein de la Division des opérations C du Département des garanties. Le 24 février 2003, le chef de l'Unité de recrutement de la Division du personnel a informé le requérant par écrit que sa candidature n'avait pas été retenue. C'est M. A. C., qui a été nommé au poste en question. Par lettre du 1^{er} avril, le requérant a demandé au Directeur général le réexamen de la décision administrative de ne pas le nommer audit poste, soulignant que cette décision n'était pas motivée et qu'il avait été victime d'une «campagne de dénigrement et de diffamation» menée par son chef de section et sa directrice de division dans le but de nuire au bon déroulement de sa carrière. N'ayant pas reçu de réponse, le requérant a saisi la Commission paritaire de recours le 27 mai 2003. Par un courrier daté du 2 juillet 2003, le Directeur général a fait savoir à l'intéressé qu'il maintenait la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de chef d'unité.

Dans son rapport du 5 avril 2004, la Commission paritaire de recours a conclu que la procédure de sélection avait été correctement suivie et a recommandé au Directeur général de maintenir la décision contestée. Par une lettre datée du 19 avril 2004 et reçue le 14 juin 2004, le Directeur général a informé l'intéressé qu'il faisait sienne cette recommandation. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant dénonce les retards inexplicables et les irrégularités qui ont entaché la procédure de recours interne. Il fait notamment observer qu'il a dû entamer cette procédure sans avoir eu connaissance des motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue. Il souligne que le Directeur général n'a répondu que le 2 juillet 2003 à sa demande de réexamen de la décision de ne pas retenir sa candidature, soit plus de deux mois après que le délai d'un mois dont il disposait pour y répondre eut été écoulé. D'après lui, la Commission paritaire et le Directeur général ont fait leur possible pour «paralyser» son recours car ils se sont appliqués à en reporter l'examen. En outre, il déplore de ne pas avoir été tenu informé pendant presque deux mois de la suite qui avait été donnée à son recours. En effet, il affirme avoir dû contacter le secrétariat de la Commission à deux reprises pour apprendre enfin, par un courrier du 7 juin 2004, que la décision définitive du Directeur général datée du 19 avril 2004 lui avait été envoyée avec une copie du rapport de la Commission. Il souligne par ailleurs que le directeur du Bureau des affaires juridiques a tenté de porter atteinte à sa réputation en communiquant au Tribunal de céans, dans le cadre de ses première et deuxième affaires, certains éléments relatifs à la présente affaire, et en tentant d'influencer la Commission, viciant ainsi la procédure. Le requérant prétend que le délai particulièrement long de quatorze mois mis par l'Agence pour traiter son recours est contraire aux dispositions de l'article XII du Statut provisoire du personnel et que les manœuvres «illégales et déplacées» du directeur du Bureau des affaires juridiques lui ont causé un préjudice supplémentaire. Il en conclut que l'Agence a manqué à son devoir de sollicitude envers ses fonctionnaires.

Le requérant fait également valoir que la procédure de sélection était entachée d'irrégularités. Il affirme que le tableau d'évaluation annexé au rapport de la Commission paritaire de recours est erroné en ce qu'il n'y est pas fait

état de l'un de ses titres universitaires. Relevant par ailleurs que, dans ce tableau, son âge est mentionné à deux reprises, il soutient que celui-ci a été pris en considération pour ne pas retenir sa candidature. En outre, il déduit du tableau qu'au cours de la procédure de sélection l'on s'est écarté des critères figurant dans l'avis de vacance, ce qui prouve l'existence de critères «cachés», qui rendent impossible une évaluation objective des candidats, et le non respect du principe de l'égalité de traitement. Il ajoute qu'il était contraire aux dispositions du paragraphe 60 de la section 3 du titre II du Manuel administratif de l'Agence de ne pas le convoquer à un entretien. Selon lui, les autorités chargées de la procédure de sélection ont abusé de leur pouvoir d'appréciation.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de déclarer nulles et non avenues la sélection et la nomination qui ont été effectuées en vue de pourvoir le poste qu'il brigait. En outre, il réclame l'octroi de dommages intérêts pour le préjudice moral et matériel qu'il a subi ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'AIEA fait valoir que, si le Directeur général a pris du temps pour répondre à la demande de réexamen introduite par le requérant le 1^{er} avril 2003, c'est parce qu'il a procédé à une analyse minutieuse du cas. La Commission paritaire de recours opérant de manière indépendante, l'Agence souligne qu'elle n'était pas en mesure d'influer sur son agenda et par conséquent ne peut être tenue responsable du retard pris pour examiner le recours du requérant. Elle regrette ce retard mais ne le trouve pas excessif au regard du nombre de recours alors pendants devant la Commission. En outre, elle soutient que le requérant n'apporte pas la preuve de la violation des dispositions de l'article XII du Statut du personnel. S'agissant de la période de deux mois pendant laquelle le requérant n'a pas été tenu informé de l'issue de son recours, la défenderesse précise que, dès qu'elle a eu connaissance du fait que la décision définitive du Directeur général n'était pas parvenue au requérant, elle lui en a communiqué une copie. Elle suppose que le courrier du 19 avril 2004 avait été égaré par la poste.

Concernant la prétendue intervention injustifiée du directeur du Bureau des affaires juridiques, l'AIEA affirme que les membres de la Commission paritaire de recours n'ont pas accès aux écritures que l'Agence présente dans le cadre d'une autre affaire portée devant le Tribunal de céans. Les allégations du requérant concernant d'éventuelles manœuvres «illégales et déplacées» sont donc manifestement infondées.

La défenderesse soutient que la procédure de sélection n'était entachée d'aucune irrégularité, comme l'a d'ailleurs conclu la Commission paritaire de recours, et relève que le requérant n'a formulé d'objection sur ce point ni dans la demande de réexamen qu'il a adressée au Directeur général ni dans son recours interne. Elle rappelle que le Directeur général n'était pas totalement lié par les critères de sélection figurant dans l'avis de vacance de poste et conservait un pouvoir d'appréciation. S'agissant de l'absence de référence à l'un des titres universitaires du requérant dans le tableau d'évaluation, l'AIEA indique qu'il n'a pas été tenu compte des diplômes pour déterminer si un candidat devait être considéré comme «très qualifié», «qualifié» ou «pas qualifié» pour le poste mis au concours. L'Agence ajoute que, puisque le requérant ne figurait pas parmi les cinq personnes «très qualifiées», il s'est avéré inutile d'examiner la question de son âge. Elle affirme en outre que seuls les candidats considérés comme «très qualifiés» ont été convoqués à un entretien.

Dans ses commentaires, M. A. C. indique qu'il ne souhaite se prononcer ni sur les qualifications du requérant ni sur l'évaluation qui a été faite de la candidature de ce dernier. En outre, il affirme que son expérience lui permet de répondre aux exigences du poste de chef d'unité auquel il a été nommé.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens. Il relève que la défenderesse n'a pas indiqué les raisons pour lesquelles on ne lui avait pas communiqué les motifs de la décision de ne pas retenir sa candidature. Il souligne que la mention «confidentiel» ne figure pas sur les écritures transmises au Tribunal de céans et qu'il est par conséquent difficile d'affirmer qu'elles n'ont pas été consultées par la Commission paritaire de recours. Le requérant fait remarquer que l'Agence n'apporte pas la preuve qu'elle a pris les précautions nécessaires pour lui faire parvenir la décision définitive du Directeur général. Il en déduit que l'AIEA a tenté jusqu'au dernier moment de faire obstacle au bon déroulement de la procédure de recours.

Il estime qu'en l'absence de référence à l'un de ses titres universitaires, il est en droit de se demander si d'autres faits matériels le concernant n'ont pas été omis lors de la procédure de sélection. En outre, selon lui, un tableau d'évaluation incomplet ne peut être considéré comme valable.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient l'ensemble de son argumentation. Pour ce qui est de l'intervention du directeur du Bureau des affaires juridiques dans les travaux de la Commission paritaire de recours, elle rappelle que celle-ci l'a réfutée. Elle maintient de surcroît que le requérant n'a pas apporté la preuve que la procédure de

sélection ait été viciée.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, qui était entré au service de l'AIEA en 1974, a pris sa retraite le 30 juin 2003. Des informations relatives au déroulement de sa carrière au sein de l'Agence sont exposées dans le jugement 2325 auquel il convient de se référer.

2. Par sa quatrième requête, l'intéressé attaque la décision du 19 avril 2004 par laquelle le Directeur général, faisant sienne la recommandation de la Commission paritaire de recours, confirma la décision de ne pas retenir sa candidature à un poste de chef d'unité au sein de la Division des opérations C du Département des garanties.

3. Par courrier du 24 février 2003, le requérant fut informé que sa candidature au poste susmentionné n'avait pas été retenue. N'ayant pas reçu de réponse à la demande de réexamen qu'il avait introduite, il saisit la Commission paritaire de recours le 27 mai. Le 23 juin 2003, il accepta la composition de la Commission telle qu'elle lui avait été communiquée le 20 juin.

Le 2 juillet, le Directeur général, répondant à ladite demande, fit savoir au requérant qu'il maintenait la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de chef d'unité.

Le requérant s'étant enquis de l'état d'avancement de la procédure de recours, le secrétaire de la Commission paritaire lui répondit le 31 juillet que celle-ci ne s'était pas encore penchée sur son cas étant donné le nombre relativement élevé de recours pendants. Le 20 octobre, le secrétaire répondit à la nouvelle demande que le requérant lui avait adressée le 12 octobre; il lui indiquait que, «compte tenu du grand nombre de recours pendants, la Commission n'avait pas encore été en mesure d'examiner son affaire». Le requérant demanda alors, en vain, que lui soit indiquée une date probable puis envoya un autre rappel le 21 décembre 2003. Le 16 février 2004, il fut convoqué pour la réunion de la Commission qui se tint le 24 février 2004.

Le 31 mai 2004, le requérant rappela au secrétaire de la Commission paritaire que cela faisait plus d'un an que la procédure avait été engagée et lui demanda de lui faire savoir si son rapport avait été soumis au Directeur général. N'ayant pas reçu de réponse, il envoya un autre rappel où il s'enquerrait de la suite réservée à son recours.

Par une lettre datée du 7 juin 2004 et reçue par le requérant le 14 juin 2004, la directrice de la Division du personnel fit savoir à ce dernier que le Directeur général lui avait envoyé le 19 avril un courrier auquel était joint le rapport de la Commission. Dans ce courrier, le Directeur général l'informait qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission paritaire de maintenir la décision de ne pas retenir sa candidature au poste de chef d'unité.

4. Le requérant dénonce les manœuvres sournoises, les retards inexplicables et les irrégularités qui ont entaché la procédure de recours interne.

En effet, soutient-il, le Directeur général a répondu à sa demande de réexamen de la décision de ne pas retenir sa candidature plus de deux mois après que le délai d'un mois dont il disposait eut été écoulé.

Selon lui, le directeur du Bureau des affaires juridiques est intervenu dans la procédure, en violation des règles établies et de l'éthique juridique, en informant le Tribunal, dans le cadre des première et deuxième affaires le concernant, de certains éléments ayant trait à la présente affaire et en tentant d'influencer la Commission paritaire, faisant ainsi obstacle au bon déroulement de la procédure. Il ajoute qu'une fois saisie la Commission a mis neuf mois à examiner son affaire. Il considère donc que la Commission et le Directeur général ont fait leur possible pour «paralyser» son recours. Il dénonce le fait qu'il n'a pas été tenu informé de l'issue de ce recours pendant presque deux mois.

Il reproche à la défenderesse d'avoir manqué à son devoir de s'assurer que son recours serait traité dans un délai raisonnable et soutient que le délai particulièrement long de quatorze mois mis pour examiner son recours est contraire aux dispositions de l'article XII du Statut provisoire du personnel et que les manœuvres «illégales et déplacées» du directeur du Bureau des affaires juridiques lui ont causé un préjudice supplémentaire. Il estime que la défenderesse a manqué à son devoir de sollicitude envers ses fonctionnaires.

Il soutient ensuite que la procédure de sélection était entachée d'irrégularités. En effet, affirme-t-il, le tableau d'évaluation annexé au rapport de la Commission paritaire de recours est erroné en ce qu'il n'y est pas fait état de l'un de ses titres universitaires. Son âge, mentionné à deux reprises dans ce tableau, aurait été pris en considération pour ne pas retenir sa candidature. Il déduit du tableau qu'au cours de la procédure de sélection l'on s'est écarté des critères figurant dans l'avis de vacance de poste, ce qui prouve, selon lui, l'existence de critères «cachés» rendant impossible une évaluation objective des candidats, et la violation du principe de l'égalité de traitement. Il prétend que les autorités chargées de la procédure de sélection ont abusé de leur pouvoir d'appréciation et violé les dispositions du paragraphe 60 de la section 3 du titre II du Manuel puisqu'elles ne l'ont pas convoqué à un entretien.

Le requérant demande au Tribunal de céans d'annuler la décision du 19 avril 2004, de déclarer nulles et non avenues la sélection et la nomination effectuées en vue de pourvoir le poste qu'il briguait, de réparer le préjudice matériel et moral qu'il a subi, et de lui octroyer les dépens.

La défenderesse demande, quant à elle, au Tribunal de débouter le requérant de toutes ses demandes, celui-ci n'ayant pas réussi à démontrer que la décision de ne pas le nommer au poste en question était entachée d'une erreur de droit ou de fait.

5. Le Tribunal rappelle que, selon sa jurisprudence constante, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève de son pouvoir d'appréciation et ne peut être 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. Le Tribunal exerce son pouvoir de contrôle dans ce domaine avec une prudence particulière, sa fonction n'étant pas de se substituer à l'organisation pour se prononcer sur les mérites respectifs des différents candidats mais de lui laisser l'entière responsabilité de son choix (voir notamment le jugement 2163, au considérant 1).

6. En l'espèce, la décision a été prise par un organe compétent et l'examen des pièces du dossier ne révèle aucun vice de nature à entraîner son annulation, les griefs formulés par le requérant sur ce point s'avérant non fondés.

En effet, l'absence de référence à l'un des titres universitaires du requérant dans le tableau d'évaluation n'a pas pu lui porter préjudice puisque, comme la défenderesse le fait observer avec pertinence, les diplômes n'ont pas été pris en compte pour déterminer si un candidat devait être considéré comme «très qualifié», «qualifié» ou «pas qualifié» pour le poste de chef d'unité.

Le requérant n'apporte pas la preuve qu'il existait, comme il l'affirme, des «critères cachés» rendant impossible une évaluation objective des candidats. Aucune violation du principe de l'égalité de traitement ne peut en conséquence être retenue. De même, l'intéressé n'a pas prouvé que les autorités chargées de la procédure de sélection ont abusé de leur pouvoir d'appréciation et violé le paragraphe 60 de la section 3 du titre II du Manuel. En effet, il résulte du dossier que, pour participer à l'entretien, seuls les candidats considérés comme «très qualifiés» ont été convoqués, ce qui n'était pas le cas du requérant. Aucune violation dudit paragraphe ne peut en conséquence être retenue. S'agissant de l'âge du requérant, ce dernier ne figurant pas parmi les candidats reconnus comme «très qualifiés», il s'est avéré inutile d'en tenir compte. Même si elle était avérée, l'intervention intempestive du directeur du Bureau des affaires juridiques alléguée par le requérant pour, selon lui, tenter d'influencer la Commission paritaire de recours n'aurait eu aucun effet sur le déroulement de la procédure de recours interne, les membres de cette commission n'ayant pas accès aux écritures présentées par la défenderesse dans le cadre d'une affaire portée devant le Tribunal de céans.

7. Cependant, le Tribunal retient de l'exposé des faits présentés au considérant 3 du présent jugement que la procédure de recours interne n'a pas été menée avec diligence ni avec la sollicitude due par une organisation internationale à ses fonctionnaires. En effet, le requérant a pu penser à juste titre que l'Agence s'évertuait à entraver le bon déroulement de cette procédure pour l'empêcher d'aboutir dans un délai raisonnable. Le requérant n'a été informé de l'issue finale de son recours interne que presque deux mois après que le Directeur général eut pris sa décision définitive. Ce dernier n'avait en outre répondu à la demande de réexamen introduite par l'intéressé que plus de trois mois après qu'il eut présenté cette demande et, qui plus est, seulement après la saisine de la Commission paritaire de recours. Le Tribunal retient de ce qui précède que le requérant a subi un préjudice moral. Tenant compte du fait que le requérant a déjà été victime de retards imputables à la défenderesse, qui ont été

sanctionnés par le jugement 2325, il convient de fixer à 5 000 euros le montant de la réparation de ce nouveau préjudice.

8. Ayant obtenu partiellement gain de cause, le requérant a droit à des dépens que le Tribunal fixe à 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera au requérant la somme de 5 000 euros en réparation du préjudice moral subi.
2. Elle lui versera également 2 000 euros à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2005, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice Président, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 1er février 2006.

Michel Gentot

James K. Hugessen

Seydou Ba

Catherine Comtet