

Traduction du Greffe, seul le texte anglais fait foi.

109^e session

Jugement n° 2946

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. M. J. C. le 9 janvier 2009 et régularisée le 11 mars, la réponse de l'AIEA du 18 juin, la réplique du requérant du 14 septembre et la duplique de l'Agence du 9 décembre 2009;

Vu la deuxième requête formée par le requérant contre l'AIEA, également déposée le 9 janvier 2009 et régularisée le 11 mars, la réponse de l'AIEA du 22 juin, la réplique de l'intéressé du 14 septembre et la duplique de l'Agence du 16 décembre 2009;

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

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

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Conformément à son Statut, qui prévoit que l'effectif du personnel permanent doit être maintenu à un chiffre minimum, l'AIEA applique une politique, couramment appelée «politique de rotation», en vertu de laquelle les fonctionnaires de la catégorie des services organiques quittent normalement le service de l'Agence au bout de cinq ans (durée de service normale) ou, si des prolongations leur sont accordées, au bout de sept ans (durée de service maximale). Des dérogations à cette

politique peuvent être appliquées, auquel cas les fonctionnaires sont maintenus au service de l'Agence jusqu'à l'âge de leur départ en retraite (engagement à long terme).

Le requérant, ressortissant britannique né en 1961, est un ancien fonctionnaire de l'AIEA. Il est entré au service de l'Agence au bénéfice d'un contrat de service spécial le 1^{er} août 1995 au Laboratoire de l'environnement marin à Monaco. Le 1^{er} novembre 1996, on lui offrit un engagement de durée déterminée en qualité de technicien principal de laboratoire de grade G-6 aux laboratoires de l'Agence à Seibersdorf, près de Vienne (Autriche), engagement qui fut prolongé à plusieurs reprises par la suite. En août 2000, il demanda le reclassement de son poste. Il obtint satisfaction et se vit offrir à compter du 1^{er} janvier 2002 un engagement de durée déterminée de trois ans au grade P-3 en qualité de chimiste analytique aux laboratoires de Seibersdorf. Cet engagement fut ensuite prolongé de deux ans.

En août 2004 et en mars 2005, la directrice des laboratoires de l'Agence (à Seibersdorf et au Siège) informa la Division du personnel qu'en raison des modifications qu'il était prévu d'apporter au programme, le poste du requérant n'aurait plus lieu d'être et qu'il faudrait donc s'employer à lui trouver un autre poste approprié au sein de l'Agence. Le requérant se vit offrir au mois de mai 2005 une mutation interne au poste de chercheur scientifique de grade P-3 au laboratoire de Monaco. Il accepta cette offre et sa mutation prit effet le 1^{er} novembre 2005.

Le 9 décembre 2005, il fut informé que le Directeur général avait décidé de lui proposer une nouvelle prolongation de deux ans de son engagement de durée déterminée à compter du 1^{er} janvier 2007, mais qu'en application du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel aucune prolongation ultérieure ne serait normalement possible. Le requérant signa la lettre de prolongation le 14 février 2006. Le 4 juin 2007, il fut informé que, conformément aux termes de cet engagement ainsi qu'à ceux du point C) de la disposition 3.03.1, son engagement prendrait fin le 31 décembre 2008. Il écrivit au Directeur général le 31 juillet 2007 pour demander que cette décision

soit reconsidérée et pour se plaindre du harcèlement qu'il prétendait subir de la part de la directrice des laboratoires de l'Agence. Par lettre du 24 août 2007, le Directeur général confirma que l'engagement du requérant viendrait à expiration selon ses termes, faisant observer qu'en tant que fonctionnaire de la catégorie des services organiques l'intéressé était assujéti à la politique de rotation de l'Agence. S'agissant de l'allégation de harcèlement, il renvoyait le requérant à l'appendice G du Règlement du personnel au cas où il souhaiterait déposer une plainte officielle pour faute. Le 14 septembre 2007, celui-ci introduisit un premier recours devant la Commission paritaire de recours pour contester la décision du Directeur général de laisser son engagement se terminer à la date de son expiration.

Dans l'intervalle, le 25 janvier 2007, l'Agence publia l'avis de vacance de poste n° 2007/002 pour le poste de chimiste analytique de grade P-3 aux laboratoires de Seibersdorf. Le requérant présenta sa candidature le 28 février 2007 et eut par la suite un entretien avec un jury de sélection. Le 21 juin, il écrivit au Directeur général en expliquant qu'il avait récemment appris que sa candidature risquait de ne pas être évaluée avec impartialité et il lui demandait d'examiner soigneusement les recommandations qui lui seraient faites en vue de pourvoir le poste en question. Par mémorandum du 27 juillet, le Directeur général lui répondit qu'à la suite de sa communication le processus de sélection avait été suspendu afin de vérifier s'il existait une quelconque irrégularité; aucune irrégularité n'ayant été trouvée, le processus avait repris. Il s'inquiétait par ailleurs de la divulgation possible de renseignements confidentiels et demandait au requérant d'indiquer sa source, au plus tard le 10 août 2007, ainsi que le type d'informations qui lui avaient été fournies. Le requérant répondit, par mémorandum du 2 août, que les renseignements en question lui avaient été communiqués par un ancien fonctionnaire de l'Agence, dont il ne pouvait divulguer l'identité. Il prétendait que d'importantes irrégularités avaient été commises dans le processus de sélection et accusait la directrice des laboratoires de l'Agence d'avoir «agi de manière tout à fait inappropriée». Dans une lettre du 31 août, le Directeur général fit de nouveau savoir qu'aucune irrégularité n'avait

été constatée, mais que, comme un manquement à la confidentialité semblait s'être produit, il avait chargé la Division du personnel de prendre les mesures voulues.

Par une lettre en date du 17 septembre 2007, le requérant fut informé que sa candidature n'avait pas été retenue. Le 19 octobre, il écrivit à la Division du personnel pour solliciter sa mutation à Vienne, où sa femme et ses enfants demeuraient. Le 25 novembre 2007, il demanda au Directeur général de reconsidérer la décision de ne pas le nommer au poste vacant. N'ayant reçu aucune réponse, il introduisit le 22 janvier 2008 un deuxième recours auprès de la Commission paritaire de recours pour contester cette décision. Par lettre du 17 mars 2008, le Directeur général confirma sa décision de nommer un autre candidat.

En janvier puis en mars 2008, le requérant demanda de nouveau à être muté à Vienne pour raisons familiales. Il fut informé le 31 mars 2008 que la Division du personnel n'avait pas pu lui trouver un poste approprié mais qu'elle était disposée à appuyer une demande de congé sans solde s'il souhaitait bénéficier de cette possibilité. Dans un memorandum daté du même jour, l'intéressé exprima sa consternation qu'il n'ait pas été donné suite à sa demande de mutation. Les 3 et 11 avril, il écrivit à la Division du personnel pour demander des explications sur les raisons pour lesquelles sa candidature au poste de chimiste analytique n'avait pas été retenue. Par memorandum du 13 mai 2008, il demanda que la Commission paritaire de recours étudie également, dans le cadre des recours qu'il avait déjà formés, la question d'une réparation adéquate.

Dans son rapport du 8 août 2008 portant sur le premier et le deuxième recours du requérant, la Commission recommanda que le Directeur général maintienne ses décisions de laisser l'engagement de l'intéressé se terminer à la date de son expiration et de ne pas le nommer au poste de chimiste analytique. Par une lettre du 14 octobre 2008, qui constitue la décision attaquée dans la première et la deuxième requête de l'intéressé, le Directeur général informa ce dernier qu'il avait décidé de faire siennes les recommandations de la Commission et de rejeter ses recours. Auparavant, le 24 septembre 2008,

le requérant avait écrit au Directeur général pour dénoncer ce qu'il qualifiait de faute grave de la part de la directrice des laboratoires de l'Agence et, le 13 octobre, il avait déposé une plainte officielle, conformément à l'appendice G du Règlement du personnel, et demandé qu'une enquête soit ouverte sur la conduite de cette personne.

B. Dans sa première requête, le requérant attaque la décision de ne pas lui accorder un engagement à long terme en arguant que celle-ci était contraire à la pratique bien établie de l'Agence et qu'elle était entachée d'irrégularité par suite de l'omission de faits essentiels. Selon lui, il existe au sein de l'AIEA une pratique, confirmée dans le jugement 2702, selon laquelle les fonctionnaires promus de la catégorie des services généraux à celle des services organiques se voient offrir des engagements à long terme ou tout au moins des contrats de durée déterminée jusqu'à l'âge de leur départ en retraite. Il ajoute que cette pratique est toujours en vigueur même si l'Agence soutient que ce n'est plus le cas depuis le 1^{er} octobre 2003, date de la publication de la note au personnel SEC/NOT/1966. À l'appui de ces affirmations, il cite le cas de deux fonctionnaires qui ont, comme lui, été promus de la catégorie des services généraux à celle des services organiques mais qui ont ensuite été maintenus au service de l'Agence au-delà de la période de cinq ans visée au paragraphe 2) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Le requérant soutient qu'en vertu des principes de non-rétroactivité et de bonne foi la note SEC/NOT/1966 ne saurait être appliquée dans son cas, étant donné qu'elle n'avait pas encore été publiée au moment de sa promotion à la catégorie des services organiques. Il attire également l'attention sur la note au personnel SEC/NOT/2001 du 23 septembre 2004 qui donnait aux fonctionnaires la possibilité de retrouver la situation contractuelle qui était la leur dans la catégorie des services généraux à l'expiration de leur engagement dans la catégorie des services organiques, ce qui, selon lui, est une autre indication que les anciens fonctionnaires de la catégorie des services généraux ne peuvent être contraints à quitter le service de l'Agence en application de la politique de rotation.

De plus, de l'avis du requérant, l'AIEA n'a pas tenu compte de faits essentiels, notamment du fait qu'il avait un droit acquis à bénéficier d'un engagement à long terme et qu'il pouvait légitimement escompter en obtenir un étant donné qu'il avait été au service de l'Agence pendant plus de treize ans et qu'un tiers des effectifs de la catégorie des services organiques se voit offrir des engagements à long terme, sans que soient nécessairement appliqués les critères énoncés au paragraphe 4) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel.

Dans sa deuxième requête, l'intéressé attaque la décision de ne pas le nommer au poste de chimiste analytique (avis de vacance n° 2007/002) au motif qu'elle est viciée par des erreurs de procédure, des conclusions manifestement erronées et qu'elle est entachée de parti pris. Le requérant reproche à la Commission paritaire de recours son manque de transparence et le fait qu'elle n'ait pas examiné correctement son recours et ne se soit pas assurée de l'authenticité des raisons avancées pour justifier la décision de ne pas le nommer. Il reproche également à la Commission de ne pas avoir respecté les garanties d'une procédure régulière, en particulier de ne pas avoir tenu compte de divers documents importants qu'il lui avait communiqués, d'avoir choisi de conduire des entretiens à huis clos et de lui refuser le droit de contre-interroger les témoins. De plus, selon le requérant, la Commission a tiré des conclusions manifestement erronées des faits en ce qu'elle a considéré son manque d'expérience supposé dans deux domaines techniques particuliers comme étant le facteur principal expliquant qu'il n'ait pas été nommé, alors que l'avis de vacance n'exigeait pas une telle expérience. Le requérant affirme que la décision de ne pas le nommer a été motivée par le parti pris manifesté à son égard par la directrice des laboratoires de l'Agence. Il accuse cette dernière d'avoir formé le projet délibéré de mettre fin à ses fonctions et de ne pas agir de bonne foi.

Dans sa première requête, il demande que la décision lui refusant un engagement à long terme soit annulée et qu'il soit ordonné à l'AIEA de reconstituer sa carrière en lui accordant cet engagement avec effet au 31 décembre 2008. En particulier, il demande sa

réintégration à compter de cette date, ainsi que le versement du traitement, des émoluments et des cotisations de retraite auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été mis fin à son engagement ou, à titre subsidiaire, le versement d'une somme équivalant à cinq années de la rémunération considérée aux fins de la pension. Dans sa deuxième requête, il demande que la décision de ne pas le nommer au poste de chimiste analytique (avis de vacance n° 2007/002) soit annulée et qu'il soit ordonné à l'AIEA de recommencer le processus de sélection en se conformant aux procédures en vigueur et de le rétablir dans ses droits à pension au cas où il serait réintégré. Dans les deux requêtes, il demande réparation pour le préjudice financier et moral qu'il a subi, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse à la première requête, l'AIEA affirme que la décision de laisser l'engagement du requérant se terminer à la date de son expiration, conformément aux termes de son contrat, sans lui offrir un engagement à long terme a été prise dans l'exercice normal du pouvoir d'appréciation du Directeur général, en application de la politique de rotation instaurée par l'Agence. Cette dernière explique que, comme on peut le déduire de la note au personnel SEC/NOT/1484 du 25 mai 1993, les fonctionnaires qui sont promus de la catégorie des services généraux à celle des services organiques ont toujours été soumis à rotation et donc que, contrairement à ce que le requérant peut soutenir, la note SEC/NOT/1966 n'introduisait pas à compter du 1^{er} octobre 2003 un nouvel élément dans la politique de gestion du personnel de l'Agence mais ne faisait qu'incorporer un élément qui existait déjà dans les Statut et Règlement du personnel. De ce fait, le requérant savait pertinemment, ainsi qu'il l'a d'ailleurs explicitement reconnu dans sa demande de reclassement, qu'en entrant dans la catégorie des services organiques le 1^{er} janvier 2002 il serait soumis à la politique de rotation de l'Agence, comme l'indiquait clairement la note SEC/NOT/1484.

S'agissant de la pratique — à laquelle le requérant fait amplement référence — consistant à accorder des engagements à long terme aux fonctionnaires promus de la catégorie des services généraux à celle des

services organiques, l'AIEA fait observer qu'il y a été mis fin le 1^{er} octobre 2003 en application de la note SEC/NOT/1966, par le biais de laquelle la politique de rotation a été incorporée au point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, et qu'aucun engagement à long terme n'a depuis lors été accordé sur la base de cette pratique. L'Agence ajoute que, l'engagement du requérant étant régi par «les dispositions des Statut et Règlement du personnel ainsi que par les amendements qui peuvent y être apportés de temps à autre», celui-ci savait, au plus tard en octobre 2003, que la seule possibilité pour lui de demeurer au service de l'Agence au-delà de la durée maximale de service de sept ans était d'obtenir un engagement à long terme conformément aux critères énoncés au paragraphe 4) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, à savoir pour assurer la continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou pour d'autres raisons impératives tenant à l'intérêt de l'Agence. En fait, son cas a été dûment examiné au printemps 2007, mais l'issue ne lui a pas été favorable et il a été informé rapidement que son engagement expirerait à l'échéance fixée.

L'Agence nie avoir omis des faits essentiels et fait observer que le requérant n'avait aucun droit acquis et ne pouvait légitimement espérer de prolongation au-delà de la durée maximale de service. Elle réfute également ses accusations de mauvaise foi et nie avoir formé le projet délibéré de mettre fin à ses fonctions.

Dans sa réponse à la deuxième requête, l'Agence déclare que le moyen concernant le harcèlement dont le requérant dit avoir été victime de la part de la directrice des laboratoires de l'Agence est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal car les voies de recours interne n'ont pas été épuisées. Elle ajoute qu'une enquête sur l'accusation de faute formulée par l'intéressé est actuellement en cours. Sur le fond, la défenderesse soutient que la décision de ne pas nommer ce dernier au poste de chimiste analytique a été prise à l'issue d'un processus de sélection rigoureux et équitable au cours duquel il a été déterminé qu'il n'était pas le meilleur candidat. Selon l'Agence, il lui manquait des compétences importantes qui présentaient un intérêt direct pour le poste en question et qui,

contrairement à ce qu'il affirme, étaient bien mentionnées dans l'avis de vacance. Elle nie catégoriquement qu'il y ait eu un quelconque rapport entre le parti pris supposé de la directrice des laboratoires de l'Agence et la décision de ne pas retenir la candidature du requérant au poste de chimiste analytique. L'AIEA réfute également l'allégation de non-respect des procédures régulières. Elle estime que la Commission paritaire de recours a agi de façon raisonnable et conformément à la jurisprudence établie en choisissant de procéder à des entretiens à huis clos et qu'elle n'était pas tenue d'expliquer sur quels documents elle s'était appuyée ni d'accorder aux parties le droit de contre-interroger les témoins.

D. Dans sa réplique relative à la première requête, l'intéressé affirme que, dans la mesure où la note SEC/NOT/1484 était applicable au «personnel permanent (c'est-à-dire les fonctionnaires recrutés sur concours à un poste permanent après publication d'un avis de vacance de poste)», elle ne s'appliquait pas, comme il ressort de ses termes, aux fonctionnaires promus de la catégorie des services généraux à celle des services organiques. Il prétend que la politique de rotation n'a donc commencé à s'appliquer à ces fonctionnaires que le 1^{er} octobre 2003 avec la publication de la note SEC/NOT/1966 et que, de ce fait, son entrée dans la catégorie des services organiques ne l'a pas assujéti à la politique de rotation et, compte tenu de la pratique suivie par l'Agence à l'époque, celle-ci aurait dû le maintenir en fonction jusqu'à l'âge de son départ à la retraite. Dans sa réplique relative à la deuxième requête, il rejette l'exception d'irrecevabilité de l'AIEA comme étant dénuée de pertinence et réitère ses moyens sur le fond.

E. Dans ses dupliques relatives à la première et à la deuxième requête, l'Agence maintient intégralement sa position.

CONSIDÈRE :

1. Bien que les requêtes visent des décisions différentes et portent sur des points de droit différents, toutes deux soulèvent la

question de savoir si la décision incriminée était entachée de parti pris et/ou motivée par une intention malveillante. Le requérant s'appuie sur chacune de ces décisions pour établir l'existence de ce parti pris ou de cette intention dans l'autre cas; il s'appuie également sur d'autres éléments qui sont communs aux deux requêtes. Il y a donc lieu de joindre celles-ci comme l'ont été les deux recours du requérant devant la Commission paritaire de recours.

2. Le requérant a d'abord été employé par l'Agence à Monaco le 1^{er} août 1995 au bénéfice d'un contrat de service spécial qui fut ensuite prolongé à plusieurs reprises. Le 1^{er} novembre 1996, il fut nommé technicien principal de laboratoire aux laboratoires de l'Agence à Seibersdorf, aux environs de Vienne, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de six mois de grade G-6 dans la catégorie des services généraux. Cet engagement fut également prolongé à plusieurs reprises, la première fois pour une période d'un an, la deuxième pour une période de deux ans et la troisième pour une période de trois ans à partir du 1^{er} mai 2000. Ses supérieurs hiérarchiques recommandèrent le reclassement de son poste dans la catégorie des services organiques en 1998 puis à nouveau en 1999. En août 2000, le requérant sollicita lui-même son reclassement en indiquant dans sa lettre de demande qu'il avait conscience que, si une suite favorable était donnée, il serait soumis à la politique de rotation de l'Agence mais qu'il estimait que c'était là une étape nécessaire pour progresser dans sa carrière, même si celle-ci devait se poursuivre en dehors de l'Agence. Son poste fut finalement reclassé et, avec effet au 1^{er} janvier 2002, il se vit offrir un contrat de durée déterminée de trois ans — qui fut renouvelé à deux reprises à chaque fois pour deux ans — en qualité de chimiste analytique au grade P-3, en lieu et place de la dernière prolongation de son contrat dans la catégorie des services généraux. La nouvelle lettre de nomination indiquait que l'engagement de durée déterminée ne permettait pas d'escompter — et n'ouvrait pas droit à — une autre prolongation, un renouvellement ou une conversion en un autre type d'engagement. Cette formule figurait également dans la première lettre de prolongation ultérieure.

3. En août 2004, le requérant fut informé, par la copie qui lui fut adressée d'un mémorandum de la directrice des laboratoires de l'Agence et du directeur de la Division de la santé humaine destiné à la directrice de la Division du personnel, que le travail dont il était chargé au sein de la Division de la santé humaine à l'Unité de chimie des laboratoires se terminerait en décembre 2005 et que, de ce fait, son poste au sein de cette unité n'aurait plus de raison d'être. Il était donc proposé de le muter à un poste approprié au sein de la Division de la santé humaine. Toutefois, en mars 2005, les deux directeurs firent savoir à la directrice de la Division du personnel que l'on avait déterminé que les fonctions afférentes à ce poste étaient de niveau G-6 et ne convenaient pas à un fonctionnaire appartenant à la catégorie des services organiques. En conséquence, le requérant fut nommé à un poste de grade P-3 en qualité de chercheur scientifique à Monaco avec effet au 1^{er} novembre 2005. Il était dit dans la lettre qui l'informait de sa nouvelle affectation que ce changement n'aurait aucun effet sur sa situation contractuelle. En décembre de cette même année, l'engagement du requérant fut prolongé une dernière fois. Le 4 juin 2007, il fut informé, sans qu'aucune raison ne lui soit alors donnée, que son contrat ne serait pas renouvelé lorsqu'il viendrait à expiration le 31 décembre 2008. La première requête fait suite à cette décision.

4. Six mois avant d'apprendre que son contrat ne serait pas renouvelé, le requérant avait posé sa candidature à un poste de chimiste analytique de grade P-3 dans les laboratoires de Seibersdorf. Il fut informé le 17 septembre 2007 que sa candidature n'avait pas été retenue. La deuxième requête fait suite à cette décision et le requérant y soutient que le processus de sélection a été entaché d'irrégularités de procédure. Dans cette requête, il se plaint également du non-respect des garanties d'une procédure régulière devant la Commission paritaire de recours.

5. Dans sa demande de reconsidération de la décision de ne pas renouveler son contrat, le requérant alléguait qu'il avait été victime de harcèlement de la part de la directrice des laboratoires de l'Agence et que les «raisons tenant au programme» d'activités du service qu'elle

avait invoquées pour justifier la suppression de son ancien poste n'étaient pas les raisons véritables. À l'appui de son allégation de harcèlement, il mentionnait en outre la décision de la directrice de ne pas le recevoir pour un entretien lorsqu'il avait également présenté sa candidature au poste de chef de l'Unité de chimie, ainsi qu'une prétendue déclaration qu'elle aurait faite au sujet de sa candidature au poste de chimiste analytique. Dans sa réponse à cette demande, le Directeur général avait informé le requérant des procédures à suivre pour déposer une plainte officielle pour faute. Le requérant avait soumis par la suite — en octobre 2008 — un rapport écrit en bonne et due forme dans ce sens. Bien que l'Agence soutienne que la deuxième requête est irrecevable dans la mesure où elle soulève la question du harcèlement, cette question n'est soulevée en tant que telle ni dans l'une ni dans l'autre requête. La question qui est soulevée est de savoir si les décisions en cause étaient motivées par du parti pris ou une intention malveillante. On peut supposer que les éléments invoqués à l'appui de l'allégation du requérant sont pour l'essentiel les mêmes que ceux dont il est fait état dans le rapport qu'il a soumis en octobre 2008.

6. Dans sa réponse à la demande du requérant aux fins de reconsidération de la décision de ne pas renouveler son contrat, le Directeur général avait également fait valoir que l'intéressé n'avait fourni aucune preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle la directrice des laboratoires de l'Agence avait «joué un rôle essentiel dans [cette] décision» et que la politique de rotation de l'Agence lui était applicable. La première question qui se pose est de savoir si cette politique s'appliquait au requérant.

7. Nul ne conteste que, pendant toute la période pertinente, le personnel de la catégorie des services organiques était soumis à la politique de rotation. Le requérant l'a reconnu dans la demande de reclassement de son poste en 2000. À l'époque et en 2002, lorsque celui-ci a été reclassé, cette politique était énoncée dans la note au personnel SEC/NOT/1484 qui prévoyait que, pour «[l]e personnel permanent (c'est-à-dire les fonctionnaires recrutés sur concours à un poste permanent après publication d'un avis de vacance de poste)», la

durée de service normale était de cinq ans mais que, par dérogation, des prolongations de contrat au-delà de cinq ans étaient possibles, y compris sous la forme d'un engagement à long terme de cinq ans qui pouvait être suivi d'autres prolongations jusqu'à l'âge de la retraite. Il était également prévu que, sauf dans le cas des fonctionnaires bénéficiant d'une prolongation sous forme d'un engagement à long terme, la durée maximale de service était de sept ans. La politique de rotation a par la suite été intégrée dans le Règlement du personnel avec effet au 1^{er} octobre 2003.

8. Par la note SEC/NOT/1966 publiée à cette date-là, l'Agence informa le personnel de la promulgation d'une version «révisée» des Statut et Règlement du personnel. Il était fait référence au «nouveau Règlement du personnel» et il était précisé que «les pratiques en matière de personnel, les textes administratifs et les passages du Manuel administratif [anciennement appliqués] qui n'étaient plus conformes au nouveau Règlement du personnel avaient été supprimés et remplacés avec effet au [1^{er} octobre 2003]». Depuis lors, le Règlement du personnel prévoyait et continue de prévoir au paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1 que la politique de rotation énoncée aux paragraphes 2) à 6) du point C) s'applique également aux fonctionnaires passant de la catégorie des services généraux à celle des services organiques, mais leur permet de retrouver un poste dans la catégorie des services généraux si, avant leur nomination dans celle des services organiques, ils détenaient un contrat de cinq ans. À l'exception de cette dernière disposition, la politique de rotation énoncée dans la disposition pertinente ne présente aucune différence fondamentale par rapport à la politique énoncée antérieurement dans la note SEC/NOT/1484.

9. Le requérant ne bénéficiait pas d'un contrat de cinq ans avant sa nomination dans la catégorie des services organiques et ne prétend pas avoir le droit de se voir appliquer le paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Il soutient plutôt que le reclassement de son poste ne l'a pas assujéti à la politique énoncée dans la note SEC/NOT/1484 et que, pour autant que le principe de

non-rétroactivité s'applique en l'espèce, le point C) de la disposition 3.03.1 ne lui est pas applicable. Selon lui, il existait et continue d'exister, nonobstant les termes du paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1, une pratique selon laquelle les fonctionnaires passant de la catégorie des services généraux à celle des services organiques se voient accorder soit des engagements à long terme, soit des contrats de durée déterminée qui sont renouvelés jusqu'à ce que les intéressés atteignent l'âge de la retraite. Il prétend que la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà de la période de sept ans constituait une rupture avec cette pratique.

10. Avant de passer à la question de savoir s'il existe ou s'il existait une pratique telle que celle invoquée par le requérant, il y a lieu d'examiner l'argument selon lequel il n'est soumis ni à la politique de rotation énoncée dans la note SEC/NOT/1484 ni au point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Cet argument repose sur la définition du «personnel permanent» figurant dans la note SEC/NOT/1484, aux termes de laquelle l'expression s'entend «[d]es fonctionnaires recrutés sur concours à un poste permanent après publication d'un avis de vacance de poste». Le fait que le requérant soit entré dans la catégorie des services organiques après le reclassement de son poste ne signifie pas qu'il ne faisait pas partie à l'époque du personnel permanent. Il continuait d'occuper le même poste et rien ne permet de penser qu'il ne s'agissait pas d'un poste permanent auquel il avait été initialement nommé «sur concours» et «après publication d'un avis de vacance de poste». Bien que le contrat ayant remplacé la lettre de prolongation antérieure s'intitule «Lettre de nomination» et qu'il soit présenté sous la forme de l'offre et de l'acceptation d'un engagement, il n'en constituait pas moins, par nature et dans les faits, la confirmation de l'engagement antérieur du requérant, même si son poste avait été reclassé, et non un nouvel engagement effectué sans concours ni publication d'un avis de vacance de poste. Il s'ensuit que la note SEC/NOT/1484 s'appliquait au requérant. Et, à cela près que le paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1 précise que la politique de rotation s'applique aux fonctionnaires passant de la catégorie des services généraux à celle des

services organiques, cette disposition doit à proprement parler être considérée comme réaffirmant ou codifiant la politique précédemment énoncée dans la note SEC/NOT/1484 et non comme modifiant cette politique ou en introduisant une nouvelle. Dès lors, le principe de non-rétroactivité ne trouve pas à s'appliquer pour ce qui est de la politique sur le fond, et ce, nonobstant l'emploi du mot «nouveau» dans la note SEC/NOT/1966. Dans le contexte de celle-ci, «nouveau» qualifie simplement le Règlement du personnel nouvellement publié, même si certaines dispositions pouvaient effectivement être «nouvelles» au sens où elles différaient des anciennes dispositions du Règlement du personnel et des anciennes pratiques ou qu'elles les complétaient.

11. Nul ne conteste qu'avant 2003 il existait une pratique du type évoqué par le requérant à l'égard des fonctionnaires passant de la catégorie des services généraux à celle des services organiques. Du reste, l'existence d'une telle pratique ressort du fait que le paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1 précise que la politique leur est également applicable. Toutefois, cette précision ne permet pas de déterminer la nature de cette pratique. L'Agence soutient que, jusqu'en 2003, date à laquelle le paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1 a été supprimé, la pratique était celle énoncée au considérant 14 du jugement 2702, à savoir :

«offrir des engagements à long terme non pas à tous les fonctionnaires mais à ceux qui :

- a) avaient été au bénéfice d'un engagement à long terme dans la catégorie des services généraux;
- b) avaient travaillé au moins cinq ans dans la catégorie des services organiques, c'est-à-dire pendant la durée normale de service dans cette catégorie;
- c) se trouvaient à plus de cinq ans de l'âge de départ à la retraite; et
- d) bénéficiaient d'une recommandation concernant l'octroi d'un contrat à long terme de la part de leurs supérieurs».

L'Agence soutient en outre, ce que le requérant ne conteste pas, que, sur ce fondement, ce dernier ne pouvait prétendre à une prolongation puisqu'il n'était pas au bénéfice d'un engagement à long terme dans la

catégorie des services généraux et qu'il ne bénéficiait pas davantage d'une recommandation de son supérieur hiérarchique concernant l'octroi d'un engagement à long terme. L'intéressé fait valoir cependant que la pratique n'était pas aussi limitée et qu'elle se poursuit encore, nonobstant les termes du paragraphe 7) du point C) de la disposition 3.03.1.

12. À l'appui de l'affirmation selon laquelle la pratique consistait et consiste toujours à offrir «des engagements à long terme [...] à la plupart des fonctionnaires qui sont passés à la catégorie des services organiques et [à accorder] à certains fonctionnaires [...] des contrats de durée déterminée jusqu'à l'âge de départ à la retraite», le requérant met en avant le cas de deux fonctionnaires qu'il désigne nommément et relève que des engagements à long terme sont fréquemment offerts. Il est manifeste que les deux fonctionnaires nommément désignés n'avaient pas d'engagement à long terme dans la catégorie des services généraux avant leur nomination dans celle des services organiques. L'un d'eux a obtenu une prolongation de cinq ans après avoir passé cinq années dans la catégorie des services organiques et l'autre une prolongation de deux ans après sept années de service, prolongation qui l'a mené jusqu'à l'âge de départ à la retraite. En outre, le requérant fait observer que 35 pour cent des effectifs de la catégorie des services organiques bénéficient d'engagements à long terme.

13. La politique de rotation a toujours fait l'objet de dérogations. À cet égard, les dérogations actuellement prévues au point C) de la disposition 3.03.1 sont les suivantes :

- «3) Dans les catégories des services organiques et les catégories supérieures des prolongations d'engagement de durée déterminée au-delà de la durée normale de service de cinq ans [...] peuvent être octroyées à titre exceptionnel pour des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impératives [...] pour des périodes de deux ans au plus, normalement sans aucune autre possibilité de prolongation [...].
- 4) Sous réserve du paragraphe 3) ci-dessus, des prolongations d'engagement de durée déterminée [...] peuvent être accordées pour une période de cinq ans ("engagement à long terme") afin d'assurer la

continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou pour d'autres raisons impératives [...]. Ces "engagements à long terme" sont susceptibles de donner lieu à d'autres prolongations jusqu'à l'âge de départ à la retraite. [...]*

14. Il n'est pas établi que les deux fonctionnaires nommément désignés par le requérant ne s'étaient pas vu accorder des prolongations de contrat conformément aux dérogations prévues respectivement aux paragraphes 3) et 4) du point C) de la disposition 3.03.1. Et bien que le requérant soutienne qu'il est improbable que des engagements à long terme aient été octroyés à 35 pour cent des effectifs des services organiques uniquement en raison de «la continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou pour d'autres raisons impératives», cet argument ne tient aucun compte des engagements à long terme accordés conformément à la pratique antérieure à 2003, comme le reconnaît l'Agence. Ce pourcentage n'amène certainement pas à conclure, ainsi que le prétend le requérant, à l'existence d'une pratique persistante et généralisée. L'argument que celui-ci développe en ce sens ne saurait donc prospérer.

15. Le requérant fait également valoir que deux faits essentiels, à savoir la part statistiquement importante des engagements à long terme et ses treize ans au service de l'Agence qui lui permettaient d'escompter légitimement un engagement de ce type, n'ont pas été pris en compte dans la décision de ne pas renouveler son contrat. Ces arguments doivent être rejetés. Dès lors que l'on admet, comme il convient de le faire, que l'intéressé s'est trouvé assujéti à la politique de rotation de l'Agence après le reclassement de son poste, les seules questions qui se posent sont de savoir si, comme il est dit au paragraphe 3) du point C) de la disposition 3.03.1, il y avait des «raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impératives» de lui accorder une autre prolongation ou, comme il est dit au paragraphe 4), s'il fallait «assurer la continuité nécessaire à des fonctions essentielles ou [s'il existait] d'autres raisons impératives» qui justifiaient de lui accorder un engagement à long

* Traduction du greffe

terme. Rien n'indique que l'une ou l'autre de ces conditions ait été remplie. De plus, la lettre du mois d'août 2000 dans laquelle le requérant demandait le reclassement de son poste vient contredire l'espoir qu'il prétend avoir légitimement formé.

16. Avant de se pencher sur l'allégation de parti pris ou d'intention malveillante, il y a lieu d'examiner si des irrégularités de procédure ont entaché le processus de sélection pour le poste vacant aux laboratoires de Seibersdorf. Le requérant a présenté sa candidature à ce poste le 28 février 2007 puis a été reçu pour un entretien. Toutefois, le 21 juin, dix-sept jours après qu'il eut été informé que son contrat ne serait pas renouvelé, il a écrit au Directeur général pour lui faire savoir qu'il avait «récemment appris que [sa] candidature risqu[ait] de ne pas [être] évaluée avec [...] l'impartialité voulue». Le processus de sélection a donc été suspendu puis, le 27 juillet 2007, le Directeur général a informé l'intéressé qu'aucune irrégularité n'avait été constatée et qu'il avait donc donné pour instruction de poursuivre le processus. Le 2 août, le requérant a fait savoir au Directeur général qu'un ancien fonctionnaire lui avait rapporté qu'aux dires d'un tiers dont l'identité n'avait pas été révélée mais qui participait apparemment au processus de sélection, la directrice des laboratoires de l'Agence avait déclaré que le requérant avait les qualifications requises pour le poste mais qu'elle ne voulait pas le revoir à Seibersdorf et que, de ce fait, il fallait le considérer comme «qualifié» mais pas comme «très qualifié». La directrice faisait partie du jury de sélection et nul ne conteste que le requérant avait été initialement évalué comme étant «très qualifié», mais qu'après son entretien cette évaluation avait été rectifiée et l'intéressé avait été évalué comme étant «qualifié». Le requérant devait apprendre par la suite que sa candidature n'avait pas été retenue au motif qu'il n'avait pas l'expérience pratique du maniement d'un spectromètre multicollecteur de masse à plasma couplé inductivement (ICP-MS) ni celle de la manipulation des matières nucléaires. Le requérant soutient que ces exigences n'étaient pas mentionnées dans l'avis de vacance de poste, que l'on n'avait du reste pas insisté sur ces aspects lors de l'entretien et que, de ce fait, le processus de sélection était entaché d'irrégularités de procédure. Il

maintient également que la directrice est intervenue de façon abusive dans ce processus pour faire changer son évaluation initiale.

17. Dans l'avis de vacance (n° 2007/002) pour le poste de chimiste analytique aux laboratoires de Seibersdorf, il était spécifié que les fonctions principales du titulaire consisteraient à «assurer le travail d'un laboratoire [...] ICP-MS [...] haute résolution, y compris la validation, l'entretien et l'amélioration des procédures et des appareils d'analyse le cas échéant». Il était également précisé qu'il fallait avoir une «expérience pratique de l'utilisation d'un ICP-MS». Il est vrai, comme le soutient le requérant, que l'avis de vacance de poste ne faisait pas mention d'un «ICP-MS multicollecteur». Le requérant avait bien acquis une expérience pratique des ICP-MS mais pas celle des appareils de ce type les plus récents. Le candidat retenu avait quant à lui l'expérience d'appareils plus récents, notamment celle des ICP-MS multicollecteurs. Étant donné que l'avis de vacance de poste mentionnait la possibilité de participer à l'amélioration du matériel, il était loisible au jury de sélection, puis au Directeur général, de conclure que, sur ce point, le candidat retenu était plus qualifié. Et, étant donné que l'expérience du requérant en la matière était bien connue, il n'était pas nécessaire de l'interroger au sujet de ce matériel.

18. En ce qui concerne la manipulation des matières nucléaires, l'avis de vacance précisait qu'une des principales fonctions du poste était de «diriger [...] et guider [...] les opérations logistiques et l'analyse par [...] ICP-MS [haute résolution] d'échantillons de matières nucléaires contenant de l'uranium — et du plutonium — recueillis au cours des inspections relatives à l'application des garanties». Il en ressort clairement que le titulaire du poste pouvait à tout le moins être amené à manipuler des matières nucléaires. Même si le requérant avait acquis une expérience dans ce domaine avant d'entrer au service de l'Agence, il semble que le candidat retenu avait une expérience plus récente et plus complète en la matière, un point qu'il pouvait être normal de prendre en compte pour déterminer qui était le meilleur candidat. Par ailleurs, dans ce cas également, l'expérience du requérant

était bien connue et il n'était donc pas nécessaire de l'interroger en détail à ce sujet.

19. Il y a lieu de rejeter l'argument du requérant selon lequel le processus de sélection était entaché d'irrégularités au motif que des éléments qui n'étaient pas précisés dans l'avis de vacance de poste avaient été pris en considération. Il reste à déterminer si la directrice des laboratoires de l'Agence est intervenue de manière abusive dans le processus de sélection en déclarant que l'évaluation du requérant devait être rectifiée et passer de «très qualifié» à «qualifié». Il ressort du dossier soumis à la Commission paritaire de recours que les cinq candidats ayant été convoqués à un entretien avaient tous été initialement évalués comme étant «très qualifiés» mais qu'après leurs entretiens seuls deux d'entre eux avaient conservé cette évaluation. Une note d'un membre du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques jointe au rapport du jury de sélection confirme que l'évaluation initiale concernant le requérant a été rectifiée à la suite de son entretien, mais n'indique pas si cela constituait une rupture par rapport à la pratique normale ou si la même démarche n'a pas été appliquée à d'autres candidats. Il est vrai cependant que l'auteur de cette note se demandait si, étant donné que le jury de sélection avait évoqué certains problèmes administratifs en lien avec le requérant, «il n'y avait pas eu un conflit relationnel entre celui-ci et un supérieur hiérarchique ou quelqu'un de la direction, lorsqu'il travaillait à Seibersdorf, et si cela n'était pas maintenant retenu contre lui, ce qui serait injustifiable». En sa qualité d'ancienne supérieure hiérarchique du requérant, la directrice des laboratoires de l'Agence a reconnu qu'il existait des tensions entre eux; il y a donc lieu de se demander si elle est intervenue de manière abusive dans le processus de sélection eu égard aux autres questions soulevées par le requérant à l'appui de son allégation de parti pris et d'intention malveillante.

20. Le requérant soutient tout d'abord que les raisons avancées pour justifier la suppression de son poste à Seibersdorf n'étaient pas les raisons véritables. Il fait observer que, dans le document signé par son

ancienne supérieure hiérarchique en mars 2003 contenant la proposition de renouvellement de son contrat, il était dit que son travail venait appuyer trois sous-programmes dont un visait la santé humaine et qu'il était prévu que cette tâche «se poursuivra[it] encore pendant de nombreuses années». Le requérant soutient également que le travail qu'il a accompli auparavant continue de l'être, même si c'est par un fonctionnaire de la catégorie des services généraux. D'après le dossier soumis à la Commission paritaire de recours, il apparaît que «le [sous-]programme de la santé humaine [avait été] restructuré et ne fournissait plus [les fonds] qui avaient auparavant permis de financer les activités ICP-MS» et que le directeur de la Division de la santé humaine avait décidé qu'une assistance en laboratoire n'était plus nécessaire. Bien qu'il soit établi que le travail ICP-MS se poursuit effectivement à l'Unité de la chimie, rien ne prouve que ce travail recouvre tout l'éventail des tâches que le requérant accomplissait auparavant pour la Division de la santé humaine. En réalité, le fait que ce travail soit effectué par un fonctionnaire de la catégorie des services généraux de grade G-6 laisse penser que ce n'est pas le cas. Les pièces du dossier ne viennent donc pas étayer la conclusion selon laquelle les raisons avancées pour justifier la suppression du poste du requérant n'étaient pas les raisons véritables.

21. En dehors des décisions de ne pas renouveler son contrat et de ne pas le nommer au poste de chimiste analytique, le seul point que le requérant invoque dans ses écritures à l'appui de son allégation de parti pris et/ou d'intention malveillante est que son ancienne supérieure, la directrice des laboratoires de l'Agence, a indiqué à l'automne 2007 en réponse à sa demande de mutation en Autriche pour raisons familiales, approuvée par le directeur du laboratoire de Monaco, qu'aucun poste approprié ne serait disponible dans un avenir proche à Seibersdorf. Le requérant objecte qu'une vacance de poste a été annoncée aux laboratoires de Seibersdorf peu après. Rien ne prouve cependant qu'il aurait pu être muté à ce poste en attendant la fin du processus de sélection.

22. Si l'on admet, comme il convient de le faire, que le requérant était soumis à la politique de rotation et qu'il était loisible au jury de sélection puis au Directeur général d'estimer qu'en raison du travail qu'il avait accompli sur ICP-MS multicollecteur et de son expérience de la manipulation des matières nucléaires, le candidat retenu était mieux qualifié que le requérant pour le poste vacant aux laboratoires de Seibersdorf, le fondement de l'allégation de parti pris et/ou d'intention malveillante disparaît en grande partie. Les deux autres points sur lesquels le requérant s'appuie dans ses écritures ne permettent pas davantage d'aboutir à une conclusion en ce sens, qu'il s'agisse de son ancienne supérieure hiérarchique ou de tout autre fonctionnaire de l'administration. Faute de conclusion en ce qui concerne l'ancienne supérieure hiérarchique du requérant, rien ne permet de conclure que celle-ci est intervenue de manière abusive dans le processus de sélection pour faire rectifier l'évaluation du requérant et la faire passer de «très qualifié» à «qualifié» dans le cadre de la candidature de l'intéressé au poste vacant.

23. Il reste à examiner l'argument du requérant selon lequel ce dernier se serait vu refuser les garanties d'une procédure régulière devant la Commission paritaire de recours lors de son recours concernant sa non-sélection au poste vacant aux laboratoires de Seibersdorf. Il soutient que certains documents qu'il a soumis n'étaient pas joints au rapport de la Commission, qu'en dehors de la directrice des laboratoires de l'Agence, des membres du jury de sélection n'ont pas été entendus et que la recommandation de la Commission ne permet pas de penser que son recours a fait l'objet d'un examen indépendant». Ces arguments doivent être rejetés. La Commission n'était pas tenue de joindre à son rapport tous les documents sur lesquels elle s'était penchée. De plus, elle a eu raison de conclure que le requérant était soumis à la politique de rotation et qu'il était loisible au jury de sélection et au Directeur général d'estimer que le candidat retenu était mieux qualifié pour le poste de chimiste analytique aux laboratoires de Seibersdorf. Dès lors qu'elle était parvenue à ces conclusions, il ne restait guère d'argument à l'appui des autres

allégations du requérant et la Commission n'était pas tenue d'aller au-delà du simple examen des points sur lesquels il s'appuyait alors.

24. Le requérant soutient également qu'il s'est vu refuser les garanties d'une procédure régulière du fait que la Commission paritaire de recours a eu des entretiens avec la directrice des laboratoires de l'Agence ainsi qu'un fonctionnaire de l'administration en son absence et ne lui a pas donné la possibilité d'interroger ces personnes sur leurs déclarations. Dans le jugement 2513, au considérant 11, le Tribunal a fait observer au sujet de la procédure de recours interne de l'Agence que, «en l'absence de circonstances spéciales, telles qu'une nécessité absolue de préserver la confidentialité, les organes de recours interne [...] sont tenus de respecter strictement les règles d'une procédure régulière et celles de la justice naturelle, et [...] ces règles exigent normalement que les parties concernées aient la possibilité d'être présentes lors de l'audition de témoins et aient toute latitude pour répondre à ces derniers afin d'assurer leur défense». Aucune circonstance spéciale ne justifiait de s'écarter de ces règles en l'espèce. Bien que celles-ci n'aient pas été respectées, la nature des preuves sur lesquelles le requérant s'est appuyé dans le cadre de la procédure de recours interne est telle que le résultat obtenu n'aurait pas été différent si les règles avaient été observées. Toutefois, et du fait qu'elles ne l'ont pas été, le requérant a droit à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 euros, ainsi qu'à 300 euros de dépens pour le non-respect des garanties d'une procédure régulière.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Agence versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 500 euros et 300 euros à titre de dépens.
2. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 14 mai 2010, par M^{me} Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, 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 8 juillet 2010.

MARY G. GAUDRON
GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
CATHERINE COMTET