

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

**112<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3104**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> G. C. le 7 janvier 2010 et régularisée le 26 février et le 10 mars, la réponse de l'AIEA du 17 juin, la réplique de la requérante du 23 septembre et la duplique de l'Agence datée du 17 décembre 2010;

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. La requérante, ressortissante des États-Unis d'Amérique née en 1952, est entrée au service de l'Agence en 1995 en qualité de commis/dactylographe. En 2000, elle fut affectée au Département de coopération technique et en 2002 elle fut autorisée à travailler depuis son domicile deux jours par semaine afin de prendre soin d'un membre de sa famille qui était malade. Le 1<sup>er</sup> octobre 2003, elle commença à travailler au titre d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée au poste de commis de projet à la Division du soutien et de la coordination du programme (TCPC, selon son sigle anglais) au Département de la coopération technique. Elle se vit ensuite accorder une prolongation de contrat de deux ans le 1<sup>er</sup> octobre 2004, puis une

autre prolongation de deux ans le 1<sup>er</sup> octobre 2006. En août 2007, il fut mis fin à l'arrangement lui permettant de travailler depuis son domicile.

De septembre 2007 à mars 2008, la requérante fut en congé de maladie. Lorsqu'elle reprit le travail, elle fut informée que l'on avait recruté M<sup>me</sup> S. pour la remplacer temporairement et que M<sup>me</sup> T. était devenue sa nouvelle supérieure. En juin 2008, la Division des ressources humaines rappela à la directrice de la Division TCPC qu'elle devait soumettre une proposition concernant la prolongation du contrat de la requérante. Le 27 août 2008, la directrice par intérim de la Division des ressources humaines informa la requérante qu'on allait lui offrir une prolongation de contrat de six mois, du 1<sup>er</sup> octobre 2008 au 31 mars 2009. Elle ajouta que le Département de la coopération technique se livrait à un examen des besoins en personnel de la Division TCPC afin de pouvoir répondre aux besoins futurs du programme et que l'Agence serait à même de discuter avec elle avant la fin du mois de septembre 2008 des implications éventuelles de cet examen.

Le 4 septembre, la requérante demanda au Directeur général de reconsidérer la décision de lui proposer une prolongation de contrat de six mois et de remplacer celle-ci par une prolongation de deux ans. Par lettre du 24 octobre 2008, le Directeur général par intérim répondit que la prolongation de six mois avait été jugée appropriée compte tenu du résultat probable de l'examen en cours des besoins en personnel. Il s'engageait à lui donner une réponse dès que cet examen aurait été achevé.

D'octobre 2008 à février 2009, la requérante fut en congé de maladie ou en congé annuel. Dans un courriel du 2 décembre 2008 adressé à la Division des ressources humaines, elle sollicita une pension d'invalidité et demanda des conseils sur la procédure à suivre à cet égard. Le directeur de la Division des ressources humaines lui répondit le 5 décembre et l'informa des démarches à accomplir pour sa demande de pension d'invalidité. Il lui fit également savoir que les projets thématiques au sein de la Division TCPC seraient progressivement supprimés et que l'on n'aurait donc plus besoin de ses fonctions. En conséquence, il serait mis fin à son engagement le 31

mars 2009. L'intéressée répondit par écrit au directeur de la Division des ressources humaines le 10 décembre en faisant valoir que la planification thématique n'était pas en cours de suppression mais simplement en cours de redéfinition, que sous prétexte de réaménagement ses attributions avaient été transférées à M<sup>me</sup> S. et que c'était à cause de son état de santé que son contrat n'avait pas été prolongé. Elle affirmait également avoir subi du harcèlement et des brimades pendant plusieurs années. Dans ses réponses du 14 décembre 2008 et du 15 janvier 2009, le directeur de la Division des ressources humaines affirma à l'intéressée que la non-prolongation de son contrat était due à des priorités en matière de programme et non à ses problèmes de santé. Il niait que ses attributions avaient été transférées à M<sup>me</sup> S. et expliquait que, même si la planification thématique subsistait en tant que fonction, l'approche suivie n'exigerait plus le type de soutien que la requérante assurait. Par lettre du 27 janvier 2009, le Directeur général confirma la décision d'offrir à l'intéressée une prolongation de contrat de six mois et de laisser son engagement venir à expiration le 31 mars 2009.

Le 13 février 2009, la requérante saisit la Commission paritaire de recours contre cette décision en demandant que son contrat soit prolongé de deux ans. Elle se plaignait en outre de harcèlement et de brimades. Dans son rapport du 5 août 2009, la Commission constata en particulier que la situation de la requérante avait été caractérisée par un environnement de travail changeant qui s'était révélé préjudiciable et discriminatoire en ce qui concernait ses possibilités d'emploi. La Commission estima que la requérante avait des antécédents et des compétences suffisamment variés pour pouvoir apporter sa collaboration dans des tâches de bureau en réponse à divers besoins liés à la recherche et aux projets au sein du Département de la coopération technique. La Commission recommanda que le Directeur général revienne sur sa décision et offre à l'intéressée une prolongation de contrat de deux ans.

Par une lettre du 15 octobre 2009, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa la requérante de sa décision de ne pas suivre la recommandation de la Commission paritaire de

recours, notamment parce qu'à son avis la planification thématique avait bien été abandonnée en 2009 au Département de la coopération technique et que, de ce fait, ses fonctions n'étaient plus nécessaires dans le cadre du programme. C'est pourquoi on avait laissé son engagement venir à expiration comme cela était prévu par son contrat. Le 11 novembre 2009, la requérante demanda au Directeur général de reconsidérer sa décision, mais elle fut informée le 12 février 2010 que la question ne serait pas réexaminée.

B. La requérante fait valoir que la décision attaquée est entachée d'erreurs de fait et de droit et implique inégalité de traitement et discrimination. Elle affirme que, contrairement à ce que prétend l'Agence, la planification thématique n'a pas été progressivement supprimée en tant que fonction de la Division TCPC et que de toute façon, étant donné que ses attributions avaient un caractère générique et n'étaient pas seulement liées à la planification thématique et que le Département de la coopération technique avait manifestement besoin de soutien pour ses tâches de bureau, ses compétences auraient pu être utilement employées pour une large gamme de prestations. S'appuyant sur les conclusions de la Commission paritaire de recours, la requérante soutient également que M<sup>me</sup> S., recrutée pour la remplacer temporairement, non seulement s'est vu attribuer des fonctions faisant partie de sa propre description d'emploi, mais a en outre été maintenue dans ces fonctions, alors qu'elle-même — la requérante — s'entendait dire que ses fonctions allaient cesser d'exister. À l'appui de son allégation de traitement inégal et de discrimination, elle renvoie à la conclusion de la Commission selon laquelle elle a été traitée de manière moins favorable que d'autres membres du personnel.

La requérante accuse l'AIEA d'avoir violé la procédure en vigueur. En effet, en vertu des règles applicables et de la pratique de l'Agence, les directeurs de division doivent adresser les propositions de prolongation de contrat par l'intermédiaire des chefs de département à la Division des ressources humaines six mois avant l'expiration du contrat et doivent y joindre des pièces justificatives, notamment des rapports d'évaluation. Si la progression normale des périodes

contractuelles n'est pas respectée, il y a lieu de demander l'avis du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux avant que la décision ne soit prise. Or, dans le cas de la requérante, malgré le rappel qui avait été adressé à la directrice de la Division TCPC dès juin 2008, la proposition de prolongation de contrat a été soumise à la fin du mois d'août 2008, c'est-à-dire un mois avant la date d'échéance du contrat en cours et seulement après intervention du président du Conseil du personnel. Alors que la proposition recommandait une prolongation courte, elle n'a pas été examinée par le Groupe paritaire consultatif et n'était pas accompagnée d'un rapport d'évaluation récent car l'Agence n'en avait pas établi pour la requérante pour 2007. Celle-ci affirme que, ses deux prolongations antérieures étant de deux ans et ses antécédents au service de l'Agence ayant toujours été excellents, elle pouvait légitimement escompter se voir accorder une nouvelle prolongation de contrat de deux ans. Selon elle, la décision attaquée fait partie du harcèlement et des brimades qu'elle a subies et elle reproche à l'Agence de ne pas avoir mené d'enquête sur les allégations qu'elle a formulées sur ces points. La requérante en est convaincue, c'est à cause de ses problèmes de santé qu'elle ne s'est pas vu offrir une prolongation de deux ans. À son avis, l'AIEA n'a pas agi de bonne foi et ne s'est pas acquittée de son devoir de sollicitude à son égard.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée au service de l'Agence entre le 1<sup>er</sup> avril 2009 et la date de sa réintégration, ainsi que des intérêts à compter des dates d'échéance. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros et 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, l'AIEA soutient que, s'agissant des allégations de harcèlement et de brimades formulées par la requérante, celle-ci n'a pas épuisé les voies de recours interne puisque, dans sa demande de réexamen adressée au Directeur général, elle n'a pas soulevé cette question qui, dès lors, ne pouvait faire l'objet d'un examen interne. La

requête est donc irrecevable sur ce point. Pour ce qui est de l'absence d'enquête, la défenderesse fait observer qu'aucune demande officielle n'a jamais été soumise par l'intéressée pour qu'il soit procédé à une telle enquête.

Sur le fond, l'Agence soutient que la décision d'offrir à la requérante une prolongation de contrat de six mois reposait sur des considérations purement liées aux besoins du programme et n'avait aucun rapport avec son état de santé. En particulier, l'examen mené au sein de la Division TCPC en 2008, qui faisait partie du processus de réaménagement général du Département de la coopération technique annoncé en 2005, a abouti à la décision de supprimer progressivement les activités de planification thématique à partir de 2009. C'est pour cette raison qu'il a été mis fin au projet auquel la requérante avait été affectée et que les fonctions qu'elle avait remplies jusqu'alors n'étaient plus nécessaires. En outre, l'Agence fait observer que l'intéressée était titulaire d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée et n'avait donc pas de raison d'escompter une prolongation correspondant à la progression des contrats réservée au personnel régulier recruté au titre d'engagements de durée déterminée.

D'après la défenderesse, la décision attaquée a été prise dans l'exercice normal du pouvoir d'appréciation qu'a le Directeur général en ce qui concerne les décisions de nomination et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité de la part du Tribunal. L'AIEA nie qu'il y ait eu manquement à la procédure en vigueur et explique que les règles et les politiques concernant les prolongations de contrat sur lesquelles la requérante s'appuie dans ses écritures ne s'appliquent pas aux contrats d'assistance temporaire. En effet, les contrats de ce type ne sont pas soumis à un préavis particulier et ne relèvent pas de la compétence du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux. Mettant l'accent sur les divers efforts accomplis pour aider l'intéressée à trouver un autre poste, l'Agence rejette les accusations de mauvaise foi et de manquement au devoir de sollicitude.

D. Dans sa réplique, l'intéressée affirme que sa requête est recevable dans son intégralité. Elle prétend qu'elle a bien soulevé la question du harcèlement et des brimades, à la fois dans sa demande de réexamen et dans sa correspondance ultérieure avec l'administration. Quoi qu'il en soit, la jurisprudence du Tribunal de céans l'autorise à introduire un nouveau moyen à tout moment au cours de la procédure, y compris devant le Tribunal. À son avis, l'administration était tenue de donner suite à ses allégations de harcèlement et de brimades conformément aux règles en vigueur. À propos de l'argument de l'Agence fondé sur le réaménagement d'ensemble du Département de la coopération technique, la requérante renvoie à la jurisprudence pour corroborer son propre argument selon lequel la suppression d'un poste doit aboutir à une réduction de personnel et non pas au remplacement du titulaire du poste. À cet égard, elle attire l'attention du Tribunal sur l'avis de vacance n° 2009/242 pour le poste de commis aux communications et soutient que l'engagement de M<sup>me</sup> S. a été prolongé afin qu'elle puisse assumer les tâches afférentes à ce poste. La requérante réfute les affirmations selon lesquelles la planification thématique aurait cessé d'exister en tant que fonction et elle-même aurait été affectée à un seul projet, et elle insiste sur le caractère générique de ses attributions. Elle affirme que son contrat était un contrat de durée déterminée relevant de l'application du Statut et du Règlement du personnel de l'AIEA.

E. Dans sa duplique, l'Agence maintient sa position sur la recevabilité des allégations de harcèlement et de brimades formulées par la requérante. Selon la défenderesse, cette dernière cherchait à obtenir une réparation importante comme suite à ces allégations et celles-ci constituent donc des demandes qui doivent être soumises à un examen interne avant que le Tribunal n'en soit saisi. La défenderesse note que la requérante non seulement n'a pas soulevé comme il l'aurait fallu la question du harcèlement et des brimades dans sa demande de réexamen adressée au Directeur général et dans sa correspondance ultérieure avec l'administration, mais elle n'a sollicité à aucun moment l'examen de ses réclamations en application de l'appendice G du Règlement du personnel ou de la note au personnel SEC/NOT/1922,

qui traite de la prévention et de la résolution des problèmes liés au harcèlement ainsi que de la désignation de médiateurs.

### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'Agence en 1995 et a bénéficié de divers engagements de courte durée. Le 1<sup>er</sup> octobre 2003, elle a pris des fonctions de commis de projet à la Division du soutien et de la coordination du programme (TCPC) au sein du Département de la coopération technique, au titre d'un contrat d'assistance temporaire de durée déterminée d'un an qui a été prolongé par deux fois de deux ans et qui est arrivé à expiration le 31 mars 2009, après une dernière prolongation de six mois. Dans sa requête, l'intéressée attaque la décision du Directeur général du 15 octobre 2009 portant rejet du recours interne dans le cadre duquel elle contestait à la fois la décision de ne lui accorder qu'une prolongation de contrat de six mois et la justification donnée pour cette décision, à savoir des raisons liées au programme. La Commission paritaire de recours a conclu en sa faveur et a recommandé de lui accorder une prolongation de contrat de deux ans.

2. La requérante attaque la décision du Directeur général du 15 octobre 2009 au motif qu'elle est entachée de vices de procédure, d'erreurs de fait et de droit et que l'Agence a manqué à son devoir de bonne foi, de sollicitude et de confiance mutuelle. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si elle avait conservé son emploi à l'AIEA entre le 1<sup>er</sup> avril 2009 et sa date de réintégration, y compris tous les traitements, indemnités, émoluments et prestations, assortis d'intérêts courant à compter des dates d'échéance. La requérante réclame également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 25 000 euros, ainsi que 10 000 euros à titre de dépens.

3. Dans sa conclusion selon laquelle la décision attaquée repose sur des erreurs de fait et de droit, la requérante indique qu'avant de partir en congé de maladie certifié, elle avait été informée qu'il allait y avoir une augmentation de la charge de travail et qu'il faudrait répartir le travail de manière égale dans tout le département. Elle affirme qu'à son retour de congé de maladie on ne lui a donné que très peu de travail, tandis que M<sup>me</sup> S., sa remplaçante temporaire, continuait d'accomplir des tâches dont elle était chargée auparavant ou dont on lui aurait normalement demandé de s'occuper, et que M<sup>me</sup> S. a reçu une prolongation de contrat pour continuer d'assumer ces fonctions et d'accomplir ces tâches alors qu'on ne lui offrait à elle qu'une prolongation de contrat de six mois. Dans sa lettre du 15 octobre 2009, le Directeur général a justifié sa décision de ne pas suivre la recommandation de la Commission paritaire de recours en faisant valoir que, conformément à une recommandation du Bureau des services de contrôle interne qui préconisait de mettre fin aux activités de planification thématique, le projet pour lequel la requérante travaillait en qualité de commis de projet n'a pas été repris dans le programme de coopération technique pour 2009-2011; de ce fait, puisque les «fonctions [de la requérante] n'étaient plus requises aux fins du programme, on a laissé expirer [son] engagement en application des stipulations du contrat». Le Directeur général disait ensuite qu'«il n'était pas d'accord avec la [Commission] lorsque celle-ci laissait entendre que les fonctions de la requérante [avaient alors été] exécutées par un autre membre du personnel» et que «les activités de planification thématique que [la requérante a pu] avoir observées dans les premiers mois de 2009 [étaient] des fonctions résiduelles temporaires d'un projet auquel il avait été mis fin». Le Tribunal relève cependant que, dans un courriel concernant un projet pour lequel la requérante avait travaillé avant son congé de maladie certifié, M<sup>me</sup> T., sa supérieure, lui avait dit qu'elle allait «s'occuper [du projet] de la même manière [qu'elle l'avait fait] en [son] absence». Cela montre que les fonctions de la requérante ne lui ont pas été réassignées à son retour de congé de maladie et étaient assumées par d'autres fonctionnaires.

4. La Commission paritaire de recours a entre autres conclu à l'unanimité que M<sup>me</sup> S., la remplaçante temporaire de la requérante, était restée dans le service après le retour de cette dernière, avait continué à assumer des fonctions qui auraient normalement dû être assignées à celle-ci et avait vu son contrat prolongé, que l'on ne savait pas pourquoi il avait été effectivement mis fin à la planification thématique, que la description d'emploi de la requérante avait un caractère générique et non spécialisé et que cette dernière aurait donc pu remplir diverses fonctions et accomplir diverses tâches de bureau à la coopération technique. Le Tribunal note que non seulement la description d'emploi de la requérante avait un caractère général, mais que la planification thématique n'en était que l'un des nombreux aspects et que M<sup>me</sup> T., la supérieure de l'intéressée, a même déclaré dans un courriel daté du 2 septembre 2008 que les fonctions de la requérante en matière de planification thématique ne réclamaient pas plus de 30 pour cent de son temps d'après sa description d'emploi. Même s'il a été mis fin à la planification thématique, il existait de nombreuses tâches que la requérante aurait pu accomplir. Le Tribunal est d'avis que les raisons avancées pour ne renouveler son contrat que de six mois puis pour le laisser expirer sans autre renouvellement ne sont pas corroborées par les faits. Comme dans les cas de suppression de poste, il est important de vérifier si les fonctions du poste ont ou non cessé d'exister et si la suppression s'est traduite par une réduction des effectifs. Dans le cas d'espèce, il apparaît que les fonctions ont été maintenues. Qui plus est, la vacance d'un nouveau poste incluant des fonctions de planification thématique a été annoncée le 28 novembre 2008, soit après que la requérante eut été informée qu'elle allait obtenir une prolongation de contrat de six mois. Il n'a pas été clairement expliqué pourquoi la remplaçante temporaire a été maintenue alors que la requérante ne l'a pas été, sachant qu'elles avaient apparemment des compétences et une expérience professionnelles similaires et que l'on avait manifestement toujours besoin d'un soutien pour les tâches de bureau de la Division TCPC en raison de l'accroissement de la charge de travail. Le Tribunal note que l'on n'a relevé aucune erreur dans les conclusions de la Commission paritaire de recours et il estime que, sur la base d'une étude approfondie du dossier et compte tenu de la

justification insuffisante de la décision de prolonger le contrat de la requérante de six mois seulement, il est raisonnable de conclure que la décision attaquée a été prise pour des raisons autres que celles avancées par l'Agence. De ce fait, la décision est viciée et doit être annulée.

5. La requérante soutient que l'Agence a manqué à son devoir de bonne foi, de sollicitude à son égard et de confiance mutuelle. Elle affirme qu'elle a été victime de brimades et de harcèlement sur lesquels l'Agence n'a pas enquêté et qu'en outre elle n'a pas été traitée avec dignité et sollicitude. L'Agence conteste la recevabilité des allégations de harcèlement en disant que, la requérante n'ayant pas suivi les procédures prescrites en la matière, elle n'a pas épuisé toutes les voies de recours interne et ne peut donc saisir le Tribunal. Ce dernier estime néanmoins que la demande de harcèlement est recevable et fondée dans la mesure où il s'agit d'un élément qui vicie la décision attaquée. Il s'agit d'un fait pertinent qui a été soulevé mais qui n'a pas été pris en compte lorsque la décision définitive a été adoptée.

6. Le Tribunal ne décidera pas si l'intéressée a été effectivement victime de harcèlement ou non; en revanche, il considère que ses plaintes pour brimades et harcèlement n'ont pas été correctement examinées, en violation du devoir de sollicitude de l'Agence. La requérante a soulevé la question du harcèlement en plusieurs occasions, et particulièrement dans sa lettre au Directeur général du 4 septembre 2008 par laquelle elle demandait un réexamen de la décision de lui accorder une prolongation de contrat de six mois seulement. L'Agence soutient que sa lettre concernait essentiellement sa prolongation de contrat, que la requérante «n'y demandait pas que le Directeur général examine aucune de ces circonstances dans le contexte du harcèlement», que «les termes "harcèlement", "abus" et "brimades" n'apparaissent nulle part dans ce document» et que, «de ce fait, le Directeur général n'a pas examiné la question du harcèlement dans le cas de la requérante, que ce soit pour vérifier l'existence effective d'un harcèlement ou pour déterminer si les procédures appropriées en la matière avaient été suivies». Le Tribunal note cependant que, dans la lettre susmentionnée, en écrivant :

«mon humble sentiment est que la hiérarchie actuelle applique une stratégie tendant à me contraindre activement à quitter l'Agence, sans considération des incidences d'une telle conduite pour moi, pour ma famille et pour la culture de bonne gouvernance et bonne gestion de l'Agence», la requérante évoquait manifestement une situation professionnelle où elle avait le sentiment d'être traitée inéquitablement par ses supérieurs.

De plus, dans sa lettre de recours adressée à la Commission paritaire de recours et datée du 13 février 2009, la requérante tenait des propos encore plus précis :

«J'ai également été victime de brimades, de menaces et de harcèlement de la part de mes collègues. Je peux fournir de la documentation et des preuves à l'appui de cette allégation. Je suis dans un mauvais état de santé mentale et physique et la détérioration de cet état de santé ainsi que la forte consommation [de congés de maladie certifiés] qui en a résulté ont constitué à mon avis le principal facteur qui m'a valu qu'on me refuse un contrat : même si cela est nié officiellement, c'est ce qui m'a été dit officieusement.»

L'Agence était donc tenue d'engager une procédure pour examiner les allégations de harcèlement de la requérante, notamment en l'informant de la nécessité de déposer une demande d'enquête officielle conformément aux dispositions pertinentes et en adressant l'intéressée au service chargé de traiter ces demandes. Peu importe que la demande ait été formulée en tant que sujet principal de la lettre ou comme point subsidiaire, le simple fait qu'elle y figurait faisait obligation à l'Agence d'en traiter dans sa réponse non seulement de manière à ce que la requérante puisse bénéficier de la protection de l'enquête, mais également pour que ses supérieurs puissent bénéficier de la même protection — en effet, les enquêtes pour harcèlement visent également à protéger les personnes accusées contre de fausses accusations. En outre, le Tribunal relève que le fait que la requérante n'ait pas reçu assez de travail à son retour de congé de maladie, ce qui l'a amenée à se sentir marginalisée et humiliée, était une atteinte à sa dignité et constitue un élément de manquement au devoir de sollicitude.

7. Au vu de ce qui précède, la décision attaquée doit être annulée dans la mesure où elle ne prévoyait pas une prolongation de

contrat de deux ans. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'examiner la question de savoir si l'Agence était tenue de consulter le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux avant de décider de ne renouveler le contrat de la requérante que pour six mois. Compte tenu du temps qui s'est écoulé et de la difficulté administrative qu'impliquerait la réintégration de l'intéressée, le Tribunal accorde à cette dernière des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé de deux ans, y compris tous les traitements, indemnités, émoluments, prestations et droits à pension, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an courant à compter des dates d'échéance, déduction faite de tous les gains que la requérante peut avoir perçus pendant cette période. Le Tribunal accorde à l'intéressée des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros, ainsi que 5 000 euros à titre de dépens. Toutes les autres conclusions doivent être rejetées.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 15 octobre 2009 ainsi que la décision antérieure du 27 janvier 2009 sont annulées dans la mesure où elles ne prévoyaient pas une prolongation de contrat de deux ans.
2. L'AIEA versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé de deux ans, y compris tous les traitements, indemnités, émoluments, prestations et droits à pension, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an courant à compter des dates d'échéance, déduction faite de tous les gains que la requérante peut avoir perçus pendant cette période.
3. L'Agence lui versera des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 15 000 euros.

4. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens.
5. Les autres conclusions de la requête sont rejetées.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2011, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice-Présidente, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 février 2012.

SEYDOU BA  
MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
CATHERINE COMTET