

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

119^e session

Jugement n° 3415

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. M. M. P. le 13 avril 2012, la réponse de l'AIEA du 23 juillet, la réplique du requérant du 30 octobre 2012 et la duplique de l'AIEA du 4 février 2013;

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 est entré au service de l'AIEA en avril 2007 au titre d'un engagement de durée déterminée de trois ans en qualité de chef de section dans la Division des services techniques du Département des garanties. Conformément au point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, la durée normale de service des fonctionnaires de la catégorie des services organiques à l'AIEA est de cinq ans, mais, dans certaines circonstances, des prolongations de service peuvent être accordées à la discrétion du Directeur général. Après avoir été prolongé d'un an à deux reprises successives, l'engagement du requérant devait expirer le 27 avril 2012.

En novembre 2010, le contrat du requérant fut examiné par le Comité en charge des administrateurs du Département des garanties (assemblée de tous les directeurs du Département des garanties, sous la présidence du Directeur général adjoint de ce département, chargée d'examiner toutes les propositions de prolongation de contrat des

fonctionnaires de la catégorie des services organiques, ci-après dénommée le «comité SG-P») en vue de son éventuelle prolongation. Le comité SG-P conclut qu'il n'y avait pas de raison exceptionnelle tenant au programme d'activités du service ni d'autre raison impérieuse dans l'intérêt de l'AIEA justifiant la prolongation de l'engagement du requérant au-delà de la durée de service réglementaire de cinq ans. Le 2 décembre 2010, l'AIEA adressa donc au requérant une lettre confirmant que son engagement expirerait le 27 avril 2012.

Le 7 janvier 2011, le requérant demanda au Bureau des services de supervision interne (OIOS, selon son sigle anglais) d'ouvrir une enquête au sujet d'une éventuelle faute commise par M. B., directeur d'une division du Département des garanties, qui faisait partie du comité SG-P. En 2007, le requérant avait fourni des preuves dans le contexte d'une enquête menée par l'OIOS sur des soupçons de fraude en matière d'achats concernant la division de M. B. Selon le requérant, M. B. avait fait pression sur les autres membres du comité SG-P pour qu'ils ne recommandent pas une prolongation de son engagement, en représailles à sa participation à l'enquête de 2007, ce qui était contraire à la politique de l'AIEA en matière de protection des donneurs d'alerte.

Le 10 janvier 2011, le requérant écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de ne pas renouveler son contrat au-delà d'avril 2012, alléguant que cette décision avait été prise en représailles à sa coopération dans le cadre de l'enquête de l'OIOS sur des irrégularités en matière d'achats. En mars 2011, il déposa un recours interne auprès de la Commission paritaire de recours, contestant la décision implicite de rejeter sa demande de réexamen. Le 29 mars, le Directeur général lui écrivit toutefois pour l'informer qu'il attendrait les conclusions de l'enquête de l'OIOS avant d'examiner plus avant sa demande de réexamen.

Le 9 mai, le requérant fut informé que l'OIOS avait conclu que les preuves obtenues au cours de l'enquête n'avaient pas permis d'établir que M. B. avait commis la faute alléguée, et, par conséquent, que l'OIOS considérait que l'affaire était classée. Le 11 juillet, après examen des conclusions de l'enquête de l'OIOS, le Directeur général

confirma la décision de laisser l'engagement du requérant arriver à expiration conformément aux termes de son contrat. Il fit observer que des prolongations d'engagement au-delà de cinq ans n'étaient accordées qu'à titre exceptionnel pour des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses dans l'intérêt de l'AIEA. Or, en l'espèce, ce n'était pas le cas et il n'avait pas été établi que la décision de ne pas lui accorder une prolongation de son engagement à titre exceptionnel ait été entachée de parti pris ou de partialité.

Dans son rapport de décembre 2011, la Commission paritaire de recours recommanda au Directeur général de maintenir sa décision de laisser le contrat du requérant arriver à expiration. Si la Commission ne pouvait pas complètement exclure la possibilité que la contribution du requérant à l'enquête ait été un facteur pouvant influencer le comportement de certains membres du comité SG-P, elle estimait que rien n'attestait de façon manifeste que M. B. ait usé de représailles à l'encontre du requérant en ayant une influence sur la décision du comité SG-P de ne pas recommander la prolongation de son contrat. Elle faisait observer que, selon le rapport de l'OIOS, d'autres directeurs s'étaient également prononcés contre la prolongation, fondant essentiellement leur objection sur un supposé manque de discernement et d'aptitudes relationnelles du requérant. La Commission paritaire de recours a conclu qu'il y avait des facteurs liés à la fois au programme d'activités du service et aux prestations professionnelles du requérant dont le comité SG-P pouvait en toute légitimité tenir compte pour parvenir à sa décision de ne pas recommander la prolongation de son contrat.

Par lettre du 18 janvier 2012, le requérant fut informé que le Directeur général avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours de maintenir sa décision. Faisant observer qu'il n'existait pas de droit automatique une prolongation au-delà de la durée normale de service de cinq ans, le Directeur général déclara que la décision de ne pas prolonger l'engagement du requérant avait été prise «en toute indépendance». Il faisait notamment référence aux préoccupations du comité SG-P quant au style de gestion

du requérant, ainsi qu'au fait que son supérieur hiérarchique avait donné à la Commission paritaire de recours une raison tenant au programme d'activités du service de laisser son engagement arriver à expiration, à savoir que le projet sur lequel l'intéressé travaillait serait quasiment terminé à la fin de l'année 2011. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit, dans la mesure où il n'existe aucun problème en rapport avec ses prestations qui soit susceptible de justifier la décision de ne pas prolonger son engagement. Tous ses rapports d'évaluation étaient favorables et il n'a jamais été informé d'une quelconque lacune dans ses prestations au cours de toutes ses années de service à l'AIEA. Selon le requérant, si le point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel prévoit que la durée normale de service est de cinq ans, la pratique établie en ce qui concerne les administrateurs du Département des garanties est d'accorder des prolongations au-delà de cinq ans. Ne pas lui accorder cette prolongation en l'espèce constitue une violation du principe d'égalité de traitement. Il fait valoir que les raisons avancées pour ne pas prolonger son contrat sont, de toute évidence, fallacieuses et qu'en conséquence l'AIEA a manqué à son devoir d'expliquer les raisons pour lesquelles il a été décidé de ne pas renouveler son contrat. Le fait qu'on ne lui ait pas fourni de raison valable l'amène à penser que le rôle qu'il a joué en tant que donneur d'alerte l'a pénalisé, ce qui est contraire à la politique de l'AIEA dans ce domaine et aux Statut et Règlement du personnel. Il ajoute que la décision est également entachée d'abus de pouvoir et de parti pris. Le requérant demande l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalent à deux années de son salaire brut le plus récent et les prestations correspondantes, ainsi que six mois supplémentaires de salaire et de prestations en raison de la possibilité qu'il a perdue d'avoir un dernier contrat qui l'aurait mené jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant équivalent à six mois de salaire et prestations en raison de l'atteinte portée à sa réputation professionnelle, ainsi que les dépens d'un montant de 6 000 euros. Le requérant

demande en outre au Tribunal d'ordonner la production de divers documents, notamment le rapport d'enquête de l'OIOS sur les irrégularités en matière d'achats, le rapport de l'OIOS sur la faute alléguée de M. B., des statistiques concernant le nombre de contrats de fonctionnaires de la catégorie des services organiques ayant été prolongés jusqu'à sept ans au moins dans le Département des garanties et les minutes des réunions du comité SG-P au cours desquelles il a été question du renouvellement de son contrat.

C. Dans sa réponse, l'AIEA réfute toute erreur de droit. La décision de ne pas prolonger un engagement relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation et ne saurait faire l'objet que d'un contrôle limité. En l'espèce, rien ne justifie le réexamen de la décision attaquée. Elle a été prise comme il se doit, en conformité avec le point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel et avec la jurisprudence du Tribunal. Le requérant ne fournit aucune preuve attestant qu'en laissant son engagement expirer après la durée normale de service de cinq ans, l'AIEA a enfreint les dispositions réglementaires applicables. Il n'avait aucune raison légitime de s'attendre à ce que son engagement soit prolongé. L'allégation du requérant selon laquelle l'organisation a pour habitude d'accorder des prolongations de contrat et est liée par cette pratique, est totalement dénuée de fondement. Le requérant était parfaitement au courant qu'il n'y a aucun droit automatique à la prolongation d'un engagement à l'AIEA. De surcroît, il ne remplissait tout simplement pas les critères énoncés au point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel pour voir son contrat prolongé, à titre exceptionnel, au-delà de cinq ans. Son allégation d'inégalité de traitement est également dépourvue de fondement dans la mesure où il n'apporte pas la preuve que d'autres membres du personnel ayant obtenu une prolongation d'engagement étaient dans une situation comparable à la sienne. En ce qui concerne son argument selon lequel la qualité de ses prestations ne pouvait justifier la décision de non-renouvellement, l'AIEA souligne que cette question est sans objet en l'espèce puisqu'il n'y a pas de droit automatique à la prolongation de l'engagement. Quant à son allégation de représailles, rien non plus ne vient l'étayer. Tant l'OIOS que la Commission

paritaire de recours ont enquêté avec soin sur cette question; tous deux ont confirmé que les éléments de preuve fournis n'établissaient pas que M. B. ait influencé les membres du comité SG-P, comme le prétend le requérant. De plus, après sa participation à l'enquête de l'OIOS, le requérant a, en fait, obtenu deux prolongations d'engagement d'une année chacune. L'AIEA s'élève contre la demande de production de documents présentée par le requérant, notamment en ce qui concerne les rapports de l'OIOS qui sont strictement confidentiels. Il a été informé des résultats de l'enquête sur la faute alléguée de M. B. Concernant les autres documents demandés, l'AIEA fait observer qu'ils n'ont pas de lien avec l'objet de la présente requête.

D. Dans sa réplique, le requérant maintient sa demande de production de documents, faisant valoir que tous les documents demandés ont un lien avec la décision attaquée et que la confidentialité mise en avant par l'AIEA ne saurait par conséquent empêcher leur divulgation. Les seules raisons avancées pour ne pas prolonger son engagement, à savoir des considérations liées à la qualité de ses prestations et au programme d'activités du service, sont inexacts. Il fait remarquer qu'il n'a reçu que d'excellents rapports d'évaluation et qu'une personne a été recrutée pour reprendre ses fonctions. L'AIEA aurait dû exclure M. B. du processus pour éviter tout abus d'autorité. Le requérant souligne que l'AIEA ne nie pas l'existence de la pratique qu'il invoque. En revanche, elle fait valoir qu'il n'a pas prouvé son existence. Étant donné que les informations requises pour prouver l'existence de cette pratique sont exclusivement du ressort de l'AIEA, il a demandé que ces informations soient produites; à défaut, le Tribunal devrait en déduire que cette pratique existe bien. Il souligne que les organisations internationales ont le devoir de protéger l'identité des donneurs d'alerte et de les protéger contre tout acte de représailles. L'AIEA a failli à son devoir de confidentialité en ce qui concerne son identité et a permis à un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une enquête pour fraude, M. B., d'exercer des représailles à son encontre. Il ajoute que la décision de ne pas prolonger son engagement constitue une sanction disciplinaire déguisée.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient intégralement sa position. Elle explique qu'après le départ du requérant son environnement de travail a fait l'objet d'une restructuration qui s'est soldée par sa réorganisation en deux sections. Elle maintient qu'aucune raison tenant au programme d'activités du service et qui soit dans l'intérêt de l'AIEA ne justifiait la prolongation de son contrat. Elle rappelle que le requérant n'a pas prouvé l'existence d'une prétendue pratique consistant à accorder des prolongations de contrat au-delà de la durée normale de service. Elle ajoute que, même si le requérant pouvait établir l'existence de cette pratique générale ou courante, il est constant dans la jurisprudence du Tribunal qu'une pratique générale n'est pas une règle contraignante. L'allégation selon laquelle l'AIEA n'a pas assuré la confidentialité de son identité n'est étayée par aucune preuve.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service de l'AIEA le 28 avril 2007 au titre d'un contrat de durée déterminée de trois ans en tant que chef de section des essais non destructifs surveillés et non surveillés dans la Division des services techniques du Département des garanties. Conformément aux termes de son contrat, celui-ci devait arriver à échéance en avril 2010. Toutefois, le 28 janvier 2009, le requérant se vit proposer une prolongation d'une année, d'avril 2010 à avril 2011, qu'il accepta. Le 9 décembre 2009, il se vit proposer une autre prolongation d'une année, d'avril 2011 à avril 2012, qu'il accepta aussi. En vertu de ces arrangements, la durée de son service serait de cinq ans et prendrait fin le 27 avril 2012. Les choses se sont passées ainsi et son contrat n'a pas été prolongé au-delà de cinq ans. Le requérant affirme que le non-renouvellement par l'AIEA de son contrat au-delà de cinq ans était entaché d'illégalité.

2. La possibilité que le contrat du requérant soit prolongé au-delà de cinq ans existait certes, mais était régie par les Statut et Règlement du personnel et, en particulier, par la disposition 3.03.1 dudit règlement régissant les «Types d'engagement». Trois types

d'engagement y étaient répertoriés. L'un d'entre eux était l'engagement de durée déterminée, régi par le point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. La position générale était régie par le paragraphe 1) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, qui prévoyait que les engagements de durée déterminée peuvent être accordés «pour des périodes n'excédant pas cinq années chacune». La disposition abordait un peu plus loin les situations particulières de diverses catégories de fonctionnaires. La première d'entre elles concernait les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, dont faisait partie le requérant. Aux termes des paragraphes 2) et 3) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, il était prévu ce qui suit :

«2) L'engagement initial de durée déterminée des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures affectés à un poste permanent est normalement de trois ans, la première année étant habituellement subordonnée à une période de stage, comme énoncé à l'alinéa c) de l'article 3.03 du Statut du personnel. Cet engagement initial peut être prolongé d'une période de deux ans pour autant que l'Agence continue d'avoir besoin des services de l'intéressé et que le travail et la conduite de ce dernier continuent d'être au niveau requis. Pour ce qui est de tous les autres engagements initiaux de durée déterminée des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures dont la durée est supérieure à un an, la première année est subordonnée à une période de stage. La durée normale de service à l'Agence est de cinq ans au total.

3) Des prolongations d'engagement de durée déterminée des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures au-delà de la durée normale de service de cinq ans mentionnée au paragraphe 2) ci-dessus peuvent être octroyées à titre exceptionnel pour des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses dans l'intérêt de l'Agence pour des périodes maximales de deux ans, normalement sans aucune autre possibilité de prolongation, pour autant que l'Agence continue d'avoir besoin des services de l'intéressé et que le travail et la conduite de ce dernier continuent d'être au niveau requis.»*

3. Ainsi, si l'on se réfère uniquement aux Statut et Règlement du personnel, toute prolongation du contrat du requérant au-delà d'avril 2012 (cinq ans) aurait été accordée «à titre exceptionnel, pour

* Traduction du greffe.

des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses dans l'intérêt de l'Agence»*.

4. En novembre 2010, l'organisation entreprit d'examiner le poste du requérant et la question de savoir si son contrat devait être prolongé au-delà de cinq ans. L'examen fut effectué par le comité du Département des garanties en charge des prolongations de contrat des fonctionnaires de la catégorie des services organiques (comité SG-P), lequel décida qu'il n'y avait pas lieu de prolonger le contrat de l'intéressé. Le comité était présidé par le Directeur général (comme il ressort du compte rendu de la réunion joint en annexe à la réponse de l'AIEA). Cette décision fut communiquée au requérant le 2 décembre 2010, lequel adressa au Directeur général une lettre en date du 10 janvier 2011, lui demandant de réexaminer ladite décision. L'examen de cette demande fut reporté car le requérant avait quelque temps auparavant (le 7 janvier 2011) introduit une plainte auprès du Bureau des services de supervision interne (OIOS, selon son sigle anglais), affirmant qu'il avait fait l'objet de représailles pour avoir dénoncé des irrégularités en matière d'achats concernant des logiciels destinés à un projet particulier que menait l'AIEA. Cette plainte avait pour fondement l'antipathie du directeur de la Division de la gestion de l'information à son égard, M. B. D'après les pièces dont dispose le Tribunal, cette antipathie était avérée. Dans un mémorandum adressé à l'OIOS le 7 janvier 2011, le requérant affirmait notamment que M. B. était entré en contact avec d'autres directeurs avant la réunion du comité SG-P pour indiquer qu'il était fermement opposé à la prolongation de son contrat.

5. Ce n'est qu'après la parution du rapport de l'OIOS en mai 2011 que le Directeur général a pris sa décision concernant la demande de réexamen formulée par le requérant. Le 11 juillet 2011, il informa le requérant que son engagement expirerait à la date prévue dans son contrat, à savoir le 27 avril 2012. À ce moment-là, le requérant avait déjà saisi la Commission paritaire de recours au sujet de la décision de

* Traduction du greffe.

ne pas prolonger son contrat. Le recours était également en suspens dans l'attente du rapport de l'OIOS. La procédure de recours interne fut donc relancée après la soumission du rapport de l'OIOS en mai 2011 et, le 19 décembre 2011, la Commission adressa son rapport au Directeur général, lui recommandant de maintenir sa décision selon laquelle le contrat du requérant devrait expirer conformément à ses termes le 27 avril 2012. Le Directeur général accepta cette recommandation et en informa le requérant le 18 janvier 2012. Telle est la décision attaquée.

6. Le requérant soutient qu'en dépit des paragraphes 2) et 3) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, il est de pratique courante dans le Département des garanties de l'AIEA que quasiment tous les chefs de section de grade P-5 — de même grade que le requérant — obtiennent une prolongation de contrat au-delà de cinq ans. Cet argument est pertinent à deux égards. D'une part, le requérant fait valoir que la décision de ne pas prolonger son contrat est le fruit de représailles prises à son encontre pour avoir joué un rôle important dans l'ouverture d'une enquête de l'OIOS sur des irrégularités en matière d'achats. L'existence d'une telle pratique, si elle était avérée, et le fait qu'elle n'aurait pas été suivie dans le cas du requérant peut amener à la conclusion qu'il y a bien eu représailles à son encontre. D'autre part, le requérant fait valoir qu'il a été l'objet d'une inégalité de traitement. Contrairement à d'autres, on lui aurait refusé le bénéfice de cette pratique.

7. Il y a lieu, à ce stade, de déterminer si une telle pratique existait ou non. Dans son mémoire, le requérant décrit cette pratique telle qu'elle est résumée au début du considérant précédent. Il y demande en outre que soient divulgués un certain nombre de documents, notamment ceux qui révéleraient le nombre de contrats ayant été prolongés jusqu'à sept ans ou plus. Dans sa réponse, l'AIEA déclare, entre autres, que, «[p]our que le requérant puisse obtenir gain de cause en affirmant que du fait de la pratique de l'Agence il était en droit d'obtenir une prolongation en dépit des stipulations de son contrat et des règles de l'Agence, il devait préalablement prouver l'existence de

cette pratique»*, indiquant plus loin que «le requérant n'a fourni ni preuves ni informations concernant d'autres fonctionnaires dans une situation comparable»*. En ce qui concerne la demande de divulgation de documents faite par le requérant, y compris ceux permettant de comptabiliser le nombre de contrats prolongés jusqu'à sept ans ou plus, l'AIEA fait valoir que «le requérant n'a pas indiqué en quoi la production de ces documents est pertinente pour les questions examinées ou nécessaire pour un examen de l'affaire en toute équité»*.

8. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que les documents demandés devraient être communiqués, faute de quoi le Tribunal pourrait en tirer des conclusions défavorables à l'AIEA. Cependant, le requérant ne précise pas quelles seraient ces conclusions défavorables. Dans sa duplique, l'AIEA réitère son affirmation selon laquelle le requérant n'a fourni aucune preuve attestant de l'existence de la pratique alléguée. Elle poursuit en ajoutant que, «même si le requérant pouvait établir l'existence d'une telle pratique»*, il est de jurisprudence constante que ce genre de pratique générale n'est pas une règle contraignante imposant une obligation au Directeur général ou conférant un droit au requérant. L'AIEA renvoie à cet égard au considérant 4 du jugement 431.

9. L'approche de l'AIEA est totalement inacceptable. Les documents demandés par le requérant et les informations relatives à l'existence de la pratique alléguée sont, en substance, très certainement en possession de l'organisation. Si les organisations internationales ont le droit de défendre leur cause devant le Tribunal, et même de le faire avec vigueur, il est particulièrement contre-productif et malvenu qu'une organisation refuse de fournir des documents qu'un requérant a demandés, qui, de toute évidence, sont pertinents en la matière, puis de faire valoir que ce dernier n'a pas fourni les éléments de preuve à l'appui de ses arguments. L'AIEA n'ayant pas nié de manière claire et sans équivoque l'existence de la pratique alléguée, le Tribunal peut en déduire, et c'est ce qu'il fait, que la pratique décrite par le requérant, à savoir que quasiment tous les chefs de section de grade P-5

* Traduction du greffe.

bénéficiaient d'une prolongation de contrat au-delà de cinq ans, existait bien.

10. Toutefois, la demande de divulgation de documents présentée par le requérant ne concernait que le nombre de contrats prolongés jusqu'à sept ans ou plus. Le requérant n'a pas demandé de documents susceptibles de révéler sur quelle base ces prolongations avaient été accordées. Par ailleurs, il n'a pas soutenu de façon précise que cette pratique avait été appliquée dans des circonstances qui n'étaient pas contraires aux paragraphes 2) et 3) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. Par conséquent, le requérant n'a pas cherché à démontrer, ni par son argumentation ni en s'appuyant sur les documents dont il demande la divulgation, que des prolongations au-delà de cinq ans avaient régulièrement été accordées par le passé en dépit du fait que, dans tous les cas, ou, du moins, dans certains, aucune raison tenant au programme d'activités du service ou autre raison impérieuse ne justifiaient la prolongation de contrat. Faute d'avoir prouvé que des prolongations avaient été accordées en violation des principes énoncés aux paragraphes 2) et 3) du point C) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, le requérant a négligé d'apporter un élément fondamental tendant à corroborer son allégation d'inégalité de traitement, et ce, parce qu'il ne cherche pas à établir qu'il y avait des raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses qui justifiaient la prolongation de son contrat. Son argument sur ce point est qu'il n'existait pas de raison tenant à la qualité de ses services qui aurait justifié la décision de ne pas prolonger son contrat. Or, s'il voulait comparer sa situation à celle d'autres fonctionnaires pour établir l'inégalité de traitement, il aurait dû démontrer soit que des prolongations avaient été accordées par le passé en dépit du fait qu'aucune raison tenant au programme d'activités du service ni aucune autre raison impérieuse ne le justifiait, soit que de telles raisons existaient et justifieraient la prolongation de son contrat. Comme cela n'a pas été démontré, son allégation d'inégalité de traitement ne saurait être retenue.

11. Il en va de même de l'argumentation du requérant relative aux représailles qu'il aurait subies. On peut certes admettre que le rôle de «donneur d'alerte» joué par le requérant ait pu avoir une influence négative sur l'opinion des membres du comité SG-P à son égard. La Commission paritaire de recours a elle-même déclaré qu'elle «ne pouvait pas complètement exclure la possibilité que la dénonciation d'une irrégularité par le requérant ait pu influencer le jugement de certains membres du comité SG-P». Cela revient à dire qu'il existait des éléments de preuve qui justifieraient une telle conclusion. Tel est bien le cas. Toutefois, pour que l'argument du requérant soit retenu, celui-ci devrait établir deux éléments. Tout d'abord, il devrait démontrer l'existence de raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses justifiant la prolongation de son contrat, ou l'existence de motifs défendables dans ce sens et qu'en dépit de cela on a influencé le comité SG-P et, en dernière instance, le Directeur général, dans leur décision de ne pas prolonger le contrat du requérant, en représailles pour son rôle de «donneur d'alerte». Ensuite, il devrait démontrer que la décision effectivement prise n'était pas justifiée objectivement, mais entachée de parti pris, de malveillance et de mauvaise volonté à son endroit. Or non seulement le requérant n'a pas démontré l'existence de raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses ni de motifs défendables dans ce sens (si ce n'est qu'il a souligné que son poste de chef de section avait été pourvu après son départ), mais il existe des éléments de preuve non contestés indiquant que son supérieur hiérarchique direct (qui, au fond, était favorable à la prolongation de son contrat) estimait qu'il y avait de bonnes raisons liées au programme d'activités du service de laisser expirer son contrat. La présente affaire n'est pas comparable à celle qu'a examinée le Tribunal dans le jugement 1342, que le requérant a invoquée dans sa réplique et dans lequel le Tribunal avait estimé, au considérant 12, ce qui suit :

«La cessation de la relation d'emploi fondée sur une base manifestement indéfendable "montre la probabilité" que la décision a été inspirée par un parti pris à l'égard du requérant. Cette décision ne peut donc être maintenue.»

12. Compte tenu de ce qui précède, la requête doit être rejetée. Il reste néanmoins à se prononcer sur le différend entre le requérant et l'AIEA au sujet de la divulgation de documents (autre que ceux dont il a été question plus haut, concernant le nombre de prolongations de contrat jusqu'à sept ans ou plus). Le requérant avait notamment demandé que lui soient communiqués les rapports de l'OIOS concernant la procédure d'achat litigieuse et la faute commise par M. B., le rapport relatif à la conception et à la mise en œuvre du projet de restructuration dans le contexte duquel s'était produite la procédure d'achat litigieuse, les formulaires de demande de prolongation de contrat du requérant ayant eu une suite favorable et les comptes rendus des séances du comité SG-P au cours desquelles ces prolongations avaient été examinées (la demande concernant les prolongations de contrat est ambiguë mais semble faire référence aux deux prolongations accordées en 2009). Sans se prononcer sur la question de savoir si tous ces documents ou certains d'entre eux auraient dû être divulgués, le Tribunal constate qu'en tout état de cause leur valeur probatoire n'aurait pas été décisive dès lors que le requérant n'a pas démontré l'existence de raisons tenant au programme d'activités du service ou d'autres raisons impérieuses qui auraient pu justifier la prolongation de son contrat au-delà de son échéance en 2012.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 31 octobre 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 février 2015.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ