

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

**D. M. (n° 2)**

**c.**

**AIEA**

**127<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4089**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M<sup>me</sup> M. D. M. le 12 janvier 2017 et régularisée le 15 février, la réponse de l'AIEA du 29 mai, la réplique de la requérante du 4 septembre et la duplique de l'AIEA du 13 décembre 2017;

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 suivants :

La requérante conteste la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de l'âge statutaire de départ à la retraite.

Le 15 décembre 2011, la requérante, qui est entrée au service de l'AIEA en 1987, s'est vu offrir une prolongation de son contrat de durée déterminée du 21 mars 2013 au 31 août 2016, dernier jour du mois au cours duquel elle atteindrait l'âge de départ obligatoire à la retraite, fixé, dans son cas, à 60 ans. La requérante accepta cette offre le 18 janvier 2012.

Le 12 février 2016, le Directeur général adjoint chargé du Département des garanties (où la requérante travaillait alors) adressa au directeur par intérim de la Division des ressources humaines un mémorandum interne dans lequel il demandait que le contrat de la requérante soit prolongé d'un an au-delà de l'âge de la retraite.

Le 2 août 2016, la requérante demanda au Directeur général de lui accorder une prolongation de son contrat au-delà de l'âge de la retraite. Elle indiquait qu'on ne lui avait pas expliqué ce qui faisait obstacle à la prolongation de son contrat. Par lettre du 22 août 2016, la directrice de la Division des ressources humaines, agissant au nom du Directeur général, lui fit savoir que les «difficultés» que posait la prolongation de son contrat tenaient à la modification attendue de l'âge de départ obligatoire à la retraite, qui serait porté à 65 ans. La directrice disait ne jamais avoir reçu de proposition de prolongation comme prévu par le Manuel administratif, mais précisait que le Directeur général avait néanmoins examiné la demande de la requérante et décidé de maintenir la «décision» du 15 décembre 2011. Elle expliquait aussi pourquoi cette décision était considérée comme conforme aux intérêts de l'AIEA. Elle rappelait notamment qu'un tribunal autrichien avait enjoint à la requérante d'indemniser sa femme de ménage après avoir constaté qu'elle n'avait pas respecté le salaire minimum prévu par le droit autrichien pour le personnel domestique. La requérante ne s'étant pas pliée à l'injonction, l'AIEA avait procédé à des prélèvements sur son traitement. Bien qu'elle soit finalement parvenue à un accord avec sa femme de ménage, la requérante n'avait pas observé les normes d'intégrité les plus élevées auxquelles elle était tenue pendant son service au sein de l'Agence conformément aux règles applicables.

Le 19 septembre 2016, la requérante, dont la cessation de service avait pris effet le 31 août, demanda au Directeur général de réexaminer la décision susmentionnée. Le 14 octobre 2016, le Directeur général répondit que, contrairement à ce qu'on lui avait indiqué précédemment, «une demande» avait bien été adressée au directeur par intérim de la Division des ressources humaines, mais que la directrice actuelle n'en avait pas connaissance lorsqu'elle avait répondu à la demande de la requérante du 2 août. Il avait néanmoins décidé de maintenir sa décision. Il indiquait qu'il autorisait la requérante à saisir directement le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner à l'AIEA d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration dans son ancien poste ou dans un poste équivalent. Elle réclame des dommages-intérêts pour

tort matériel d'un montant équivalant à tous les traitements, indemnités et avantages qu'elle aurait perçus entre la date de sa cessation de service et la date de sa réintégration, assortis d'intérêts à compter des dates où ces sommes étaient dues. Au cas où le Tribunal n'ordonnerait pas sa réintégration, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée en service jusqu'au 31 août 2021. Elle réclame aussi des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la contribution de l'AIEA à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour la période de douze mois suivant sa cessation de service, des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens. Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner à l'AIEA de communiquer divers documents et de «retirer toute pièce préjudiciable de [s]on dossier personnel».

L'AIEA demande que la requête soit rejetée comme dénuée de fondement.

#### CONSIDÈRE :

1. La requérante est entrée au service de l'AIEA en 1987. En décembre 2011, elle a été informée par écrit que son service à l'Agence prendrait fin le 31 août 2016, soit le dernier jour du mois durant lequel elle atteindrait l'âge de départ à la retraite, c'est-à-dire 60 ans.

2. Le moment venu, la requérante a essayé d'obtenir la prolongation de son engagement au-delà de l'âge de 60 ans. L'AIEA ayant décidé de ne pas prolonger son contrat, elle a cessé son service le 31 août 2016. La disposition du Statut du personnel qui s'appliquait alors était l'article 4.05, selon lequel :

«L'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires est fixé à :

[...]

iii) 60 ans dans le cas des fonctionnaires nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1990.

Le Directeur général peut, dans l'intérêt de l'Agence, reculer cette limite dans des cas particuliers.»

3. Les événements pertinents qui ont immédiatement précédé et suivi la cessation de service de la requérante peuvent être résumés comme suit. Le 29 juillet 2016, la requérante a reçu une lettre de la Division des ressources humaines l'informant des dispositions qu'elle devait prendre en vue de sa prochaine cessation de service. Le 2 août 2016, la requérante a écrit au Directeur général pour lui demander d'accepter que son engagement soit prolongé d'un an au-delà du 31 août 2016. Par lettre du 22 août 2016, la directrice de la Division des ressources humaines a informé la requérante, au nom du Directeur général, qu'il avait été décidé de ne pas prolonger son engagement. Peu de temps après, la requérante a tenté de contester cette décision, notamment en en demandant le réexamen dans une lettre datée du 19 septembre 2016. Par lettre du 14 octobre 2016, le Directeur général a dit maintenir sa décision de ne pas prolonger son engagement. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure. Par la même lettre, le Directeur général a fait droit à la demande de la requérante de saisir directement le Tribunal.

4. Les arguments juridiques avancés par la requérante peuvent être résumés comme suit. Premièrement, certains aspects de la décision du Directeur général de ne pas prolonger son engagement n'étaient pas motivés ou étaient insuffisamment motivés. Deuxièmement, la décision attaquée est entachée d'une grave violation de procédure. Troisièmement, la requérante n'a pas eu la possibilité de s'expliquer ou de se défendre quant aux faits qui ont motivé la décision de ne pas prolonger son engagement. Quatrièmement, la décision de non-prolongation «constitu[ait] une violation du principe *non bis in idem*». Cinquièmement, la décision de non-prolongation était entachée d'erreurs de fait. Enfin, l'AIEA a manqué à son obligation de bonne foi et de confiance mutuelle dans le traitement qu'elle a réservé à la requérante. La requérante a également ajouté un argument selon lequel elle n'avait pas été informée de la décision avec un préavis suffisant.

5. Il importe de se concentrer sur ce qui est vraiment en cause dans la présente procédure. En effet, dans sa réponse, l'AIEA fait deux concessions. La première est que l'Agence avait les besoins opérationnels

et les fonds nécessaires pour garder la requérante à son service. La seconde est que les états de service de la requérante étaient satisfaisants. L'AIEA essaie de défendre sa décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante en raison de la conduite de celle-ci, en invoquant, par analogie, les conditions établies pour la prolongation ou le renouvellement des contrats de durée déterminée par le Règlement du personnel (paragraphe 2 et 3 du point F de la disposition 3.03.1). Les deux conditions invoquées par l'AIEA qui étaient énoncées dans cette disposition étaient, premièrement, «[l]a conduite du fonctionnaire» et, deuxièmement, «[l]e comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services[, lesquels] doivent répondre aux normes d'excellence les plus élevées». En outre, l'AIEA se réfère à la condition expresse énoncée à l'article 4.05 du Statut du personnel précité, selon lequel l'engagement peut être prolongé au-delà de l'âge de la retraite si une telle prolongation est «dans l'intérêt de l'Agence», de même qu'à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle, lorsqu'il s'agit de déterminer cet intérêt, la conduite personnelle d'un fonctionnaire peut être pertinente, notamment le respect d'obligations financières privées (voir les jugements 2944, au considérant 48, 872, au considérant 8, et 53, au considérant 7).

6. Au cœur de la décision attaquée se trouvent la conduite de la requérante dans ses relations avec son personnel domestique et son attitude à la suite d'un jugement rendu le 4 mars 2013 par le Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, qui lui avait ordonné de verser à son ancienne femme de ménage la somme de 30 493,03 euros. Le Tribunal du travail avait conclu que la requérante n'avait pas respecté les barèmes de salaire minimum du personnel domestique prévus par le droit autrichien. La Cour suprême autrichienne a rejeté, dans un arrêt du 27 février 2014, le recours formé par la requérante contre ce jugement. Aucun versement n'a été effectué spontanément par la requérante pour régler la somme due en exécution du jugement avant l'accord de règlement intervenu entre les parties, dont l'Agence a été informée au début du mois d'août 2015, mais, bien après le jugement, des prélèvements sur son traitement ont été effectués périodiquement à cette fin. En réalité, avant que cet accord n'intervienne, la requérante s'est opposée aux tentatives visant à la contraindre à payer, notamment

en affirmant, à la suite de la demande adressée par la justice autrichienne à l'AIEA à la fin de l'année 2014 pour qu'elle procède à des prélèvements sur le traitement de la requérante en règlement de la somme due, qu'elle était «innocente des accusations portées contre [elle]»\* et qu'«[i]l ne fai[sait] aucun doute que les circonstances dans lesquelles le tribunal s'[était] prononcé étaient contraires à l'état de droit et politiquement orientées»\*.

7. Il ne fait aucun doute, de l'avis du Tribunal, que le Directeur général était en droit de considérer que la conduite à l'origine du jugement et l'attitude que la requérante a eue par la suite ne répondaient pas aux normes de conduite attendues des fonctionnaires internationaux. Par conséquent, et sous réserve des divers arguments juridiques avancés par la requérante, le Directeur général pouvait légitimement conclure qu'il n'était pas dans l'intérêt de l'Agence de prolonger l'engagement de la requérante au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite.

8. Pour examiner les arguments avancés par la requérante, il convient de rappeler ce que le Tribunal a déclaré concernant le pouvoir de prolonger un engagement au-delà de l'âge de la retraite, à savoir (dans une affaire concernant l'AIEA) que «la décision d'accorder ou non une [telle] prolongation d'engagement à un fonctionnaire relève tout particulièrement du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Le Tribunal ne censure la manière dont ce pouvoir a été exercé que pour un nombre très restreint de motifs» (voir le jugement 2377, au considérant 4) et, à propos d'une autre organisation, que «[l]a carrière d'un membre du personnel prenant normalement fin de plein droit lorsque celui-ci atteint l'âge de la retraite, une telle prolongation constitue par définition une mesure de nature exceptionnelle» (voir le jugement 3285, au considérant 9).

9. Le premier argument est que certains aspects de la décision du Directeur général de ne pas prolonger l'engagement n'étaient pas motivés ou ne l'étaient pas suffisamment. Cet argument repose sur une observation faite au nom du Directeur général dans la lettre du 22 août

---

\* Traduction du greffe.

2016, qui évoquait «la modification attendue de l'âge de départ obligatoire à la retraite, qui sera[it] porté à 65 ans»\*. Il est vrai que la lettre ne précisait pas en quoi cette modification était pertinente. Toutefois, une lecture objective de cette lettre et de la lettre du 14 octobre 2016 qui contient la décision attaquée fait apparaître que la raison de la non-prolongation tenait à la conduite de la requérante. Les deux lettres donnent une explication satisfaisante et énoncent les raisons pour lesquelles il a finalement été décidé de ne pas prolonger l'engagement de la requérante au-delà de l'âge de la retraite. Cet argument est infondé et doit être rejeté.

10. Le deuxième argument est que la décision attaquée est entachée d'une grave violation de procédure. Cet argument comporte deux éléments. Le premier tient au fait que l'étape du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques a été omise, s'agissant en particulier de la proposition du Directeur général adjoint chargé du Département des garanties (où la requérante travaillait alors) en février 2016, qui demandait une prolongation d'un an du contrat de la requérante au-delà de l'âge de la retraite. Or cette proposition a été retirée quelques jours plus tard, même si, par inadvertance, elle a suivi son cours. La proposition a finalement été annulée dans le mois qui a suivi et n'a jamais été soumise au Directeur général. Il reste que l'AIEA a établi à suffisance qu'aucun document normatif n'exigeait l'intervention du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et que l'Agence n'avait pas pour pratique de le consulter en pareil cas. Le second élément est que la proposition de février 2016 avait été «bloquée» par la Division des ressources humaines. La requérante n'a pas établi que c'est effectivement ce qui s'est passé et les pièces qu'elle a produites ne permettent pas de conclure, même à première vue, que cela pourrait s'être produit. Cet argument est infondé et doit être rejeté.

11. Le troisième argument est que la requérante n'a pas eu la possibilité de s'expliquer ou de se défendre quant aux faits qui ont motivé la décision de ne pas prolonger son engagement. Elle renvoie au

---

\* Traduction du greffe.

considérant 83 du jugement 2861, qui concernait une fonctionnaire dont le contrat n'avait pas été renouvelé en raison d'une faute qu'elle avait commise. Le Tribunal a indiqué que, dans une telle situation, «l'obligation de bonne foi exige qu'une organisation donne au fonctionnaire concerné au moins la possibilité de répondre aux reproches qui lui sont adressés.» L'AIEA nie que sa décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante se fondait sur une constatation de faute. Cependant, c'est bien de cela qu'il s'agissait au fond. En outre, comme la requérante le fait remarquer, le Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) a enquêté sur la conduite de la requérante s'agissant du règlement de la somme due en exécution du jugement rendu par le tribunal autrichien et a indiqué ce qui suit dans une lettre adressée à la requérante et datée du 16 juin 2016 : «L'OIOS n'a trouvé aucune preuve qui permettrait de conclure que vous avez enfreint les normes de conduite; par conséquent, le dossier est clos faute de preuves.»\* Il convient de noter que cette conclusion semble avoir été fortement influencée par le fait qu'au milieu de l'année 2016 la requérante avait présenté des pièces prouvant qu'elle avait pris les dispositions nécessaires pour régler la somme due en exécution du jugement.

12. Il n'est pas nécessaire de déterminer si, dans un cas comme la présente espèce, l'AIEA avait l'obligation légale de donner à la requérante l'occasion de se défendre. En effet, dans sa réponse, l'AIEA soutient qu'une telle occasion a en fait été donnée à la requérante, évoquant la réponse de celle-ci à la lettre du 22 août 2016, par laquelle elle a été informée pour la première fois que son engagement ne serait pas prolongé. Dans cette réponse, envoyée par lettre du 19 septembre 2016, la requérante priait le Directeur général de revenir sur sa décision de ne pas prolonger son engagement, en spécifiant les raisons pour lesquelles il devait le faire. Elle y abordait la question de savoir si elle avait agi conformément aux normes élevées attendues d'elle et concluait que c'était le cas. Dans sa réplique, la requérante ne cherche pas à contester l'analyse de l'AIEA. Le Tribunal est convaincu qu'elle a effectivement eu l'occasion de s'expliquer et de se défendre quant aux faits qui ont motivé

---

\* Traduction du greffe.



la décision de ne pas prolonger son engagement, avant que la décision attaquée ne soit prise. Cet argument est infondé et doit être rejeté.

13. Le quatrième argument est que la décision de non-prolongation «constitu[ait] une violation du principe *non bis in idem*». La requérante renvoie au jugement 2861, au considérant 50, dans lequel le Tribunal a déclaré qu'«une personne ne [peut être] punie deux fois pour la même conduite ou [...] ne [peut faire] l'objet de deux décisions administratives défavorables séparées et distinctes pour la même conduite». On peut répondre à cet argument de façon succincte en disant qu'avant la décision de non-prolongation aucune décision administrative défavorable n'a été prise à l'encontre de la requérante qui serait liée au jugement du tribunal autrichien et à ce qui a suivi. Il n'y a donc pas eu deux décisions administratives défavorables séparées et distinctes. L'argument est infondé et doit être rejeté.

14. Le cinquième argument est que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante au-delà de l'âge de la retraite était entachée d'erreurs de fait. Ces faits concernaient essentiellement la période pendant laquelle la somme due en exécution du jugement n'avait pas été payée. En particulier, la requérante conteste l'observation faite par le Directeur général dans la décision attaquée, selon laquelle «[...] la somme due est restée en souffrance pendant plusieurs années»\* avant qu'un accord ne soit conclu au milieu de l'année 2015. La somme en question était due en exécution d'un jugement rendu au début du mois de mars 2013. L'accord de règlement est intervenu en août 2015, soit moins de deux ans et demi plus tard. Le mot «plusieurs» ne renvoie normalement pas à un grand nombre, mais à plus de deux. S'il est sans doute exact de dire que la période en question n'a pas duré «plusieurs années», il ne s'agit là que d'une erreur sans conséquence. L'important est que la requérante a laissé une dette en souffrance pendant une longue période, refusant de se plier à l'injonction de verser à son employée la somme qu'elle lui devait. Toute erreur dans la manière dont est qualifiée la période pendant laquelle la dette n'a pas été honorée est insignifiante,

---

\* Traduction du greffe.

puisqu'il s'agissait en tout état de cause d'une longue période. La requérante n'a invoqué aucune autre erreur de fait susceptible d'avoir une incidence sur le sort de la cause. Cet argument est infondé et doit être rejeté.

15. La requérante affirme que l'AIEA a manqué à l'obligation de bonne foi et de confiance mutuelle qu'elle avait envers elle. La requérante n'invoque aucun élément pertinent à l'appui de ce qu'elle soutient. L'argument est donc infondé et doit être rejeté.

16. La requérante avance aussi l'argument selon lequel elle n'a pas été informée avec un préavis suffisant de la décision de ne pas prolonger son engagement. Cet argument se fonde sur le postulat qu'elle en a été informée seulement neuf jours avant l'expiration de son contrat. Or la requérante savait au moins depuis la fin de l'année 2011 ou le début de l'année 2012 qu'elle cesserait son service à l'AIEA une fois qu'elle aurait atteint l'âge de départ à la retraite. À la fin du mois de juillet 2016, la Division des ressources humaines l'a informée des dispositions qu'elle devait prendre en vue de sa prochaine cessation de service. L'argument de la requérante selon lequel le préavis qu'on lui a donné n'était pas suffisant repose sur un postulat erroné. Elle prétend en substance qu'elle avait des raisons de croire que son contrat serait prolongé, parce qu'au début de l'année 2016 son directeur lui avait dit qu'elle pouvait s'attendre à une telle prolongation et que sa participation à des inspections avait d'ailleurs été programmée jusqu'en septembre 2016. Mais, comme l'AIEA le fait observer, la décision de prolonger son contrat relevait exclusivement du pouvoir discrétionnaire du Directeur général, et la jurisprudence du Tribunal établit que, «[m]ême si des collègues du requérant ont pu estimer qu'il était apte à son poste et recommander la prolongation de son contrat, la décision n'était pas de leur ressort» (voir le jugement 1038, au considérant 4). S'il est vrai que ces dernières observations concernaient la prolongation d'un contrat (alors que la retraite de l'intéressé n'était pas imminente), elles trouvent également à s'appliquer en l'espèce. L'argument de la requérante est infondé et doit être rejeté.

17. Il convient de mentionner un autre point. Dans ses écritures, la requérante affirme que d'autres fonctionnaires, qui se trouvaient dans la même situation de droit et de fait qu'elle, ont obtenu des prolongations de contrat. Elle prétend donc avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement. Elle affirme à l'appui de ses dires que le Directeur général l'aurait lui-même admis. Or il est difficile de déterminer où et quand il l'aurait fait. Quoi qu'il en soit, l'argument présuppose que la requérante était dans la même situation de droit et de fait que ses collègues dont le contrat a été prolongé. Comme l'AIEA le fait observer à juste titre, ce présupposé n'est pas confirmé par les éléments du dossier. C'est sur la situation particulière de la requérante que s'est fondée la décision de ne pas prolonger son engagement. La requérante ne fournit dans ses écritures aucune pièce qui pourrait ne serait-ce que suggérer qu'un ou plusieurs autres membres du personnel se trouvaient dans la même situation qu'elle ou dans une situation analogue. Cet argument est infondé et doit être rejeté.

18. Il résulte de ce qui précède qu'aucun des moyens avancés par la requérante à l'appui de ses conclusions fondées sur le caractère prétendument illégal de la décision de ne pas prolonger son engagement au-delà de l'âge de la retraite ne peut être accueilli. La requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 26 octobre 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

*(Signé)*

GIUSEPPE BARBAGALLO   MICHAEL F. MOORE   HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ