

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

L.
c.
AIEA

137^e session

Jugement n° 4752

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} S.-S. L. le 31 décembre 2019, le mémoire en réponse de l'AIEA du 19 mai 2020, la réplique de la requérante du 23 septembre 2020, régularisée le 1^{er} octobre, et la duplique de l'AIEA du 6 janvier 2021;

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 lui accorder d'indemnité spéciale de fonctions.

La requérante est entrée au service de l'AIEA en 1999. En septembre 2010, elle fut nommée assistante chargée des avantages et prestations, au grade G5, au sein de la Division des ressources humaines, Section de l'administration du personnel, Unité A (poste numéro 003740). Entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 août 2018, elle fut réaffectée au poste d'assistant chargé de la planification des ressources humaines au sein de la Division des ressources humaines, Section de la planification des ressources humaines (poste numéro 167622) en vue d'une promotion. Ce poste étant classé au grade supérieur G6, la requérante reçut une indemnité spéciale de fonctions pendant la durée

de sa réaffectation en vue d'une promotion, conformément à la disposition 5.01.3 du Règlement du personnel. À l'issue de sa réaffectation en vue d'une promotion, elle réintégra son poste initial d'assistant chargé des avantages et prestations. À la suite d'un audit dudit poste, la requérante fut reclassée au grade G6, avec effet rétroactif à compter de mars 2018. En conséquence, elle reçut également le versement rétroactif d'une indemnité spéciale de fonctions s'agissant de ce poste, pour la période allant du 1^{er} octobre 2015 au 31 mai 2017. Le poste d'assistant chargé des avantages et prestations de la requérante fut finalement supprimé et celle-ci fut réaffectée au poste de spécialiste adjoint des ressources humaines au sein de la Division des ressources humaines, Unité du centre de services des ressources humaines, en décembre 2018.

Le 31 août 2018, la requérante présenta une demande de «versement rétroactif d'une indemnité spéciale de fonctions pour l'exercice satisfaisant de fonctions et responsabilités du grade supérieur G7»* pour la durée de sa réaffectation au poste d'assistant chargé de la planification des ressources humaines en vue d'une promotion. Elle fondait sa demande sur «la description approuvée du poste 018731»*, autre poste d'assistant chargé de la planification des ressources humaines qui avait été reclassé au grade G7. Le 26 septembre 2018, la directrice de la Division des ressources humaines rejeta la demande d'indemnité spéciale de fonctions présentée par la requérante, au motif que les fonctions qu'elle avait exercées pendant sa réaffectation en vue d'une promotion «correspondaient au grade G6»* et que «le poste 018731 [était] qualifié d'«unique» et [était] donc sans lien avec»* le poste qu'elle occupait pendant sa réaffectation en vue d'une promotion.

Le 19 octobre 2018, la requérante demanda au Directeur général, conformément au paragraphe 1 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, de réexaminer la décision prise par la directrice de la Division des ressources humaines. Elle faisait valoir que, pendant sa réaffectation en vue d'une promotion, elle avait «exercé

* Traduction du greffe.

de nombreuses fonctions dépassant la description de poste générique», notamment «en reprenant les responsabilités relevant du poste P3 de spécialiste des ressources humaines». En outre, elle affirmait qu'elle avait été «constamment désavantagée, discriminée et marginalisée par rapport à d'autres membres du personnel de [sa] division et de l'ensemble de l'Agence» qui avaient obtenu une indemnité spéciale de fonctions. Elle ajoutait que la suppression de son poste d'assistant chargé des avantages et prestations, dont elle avait été informée le 21 septembre 2018, lui avait «causé beaucoup d'angoisse et de souffrance».

Le 15 novembre 2018, le Directeur général répondit à la requérante qu'il n'avait trouvé «aucune raison de s'écarter» de la décision de la directrice de la Division des ressources humaines. Il estimait que la requérante n'avait pas exercé de responsabilités correspondant à un grade G7 ou P3 et qu'elle n'avait pas subi le «traitement défavorable [qu'elle] décri[va]it». Constatant que l'intéressée avait «eu accès au progiciel de gestion intégré pour donner des exemples de contrats d'autres collègues» qui avaient obtenu une indemnité spéciale de fonctions, il lui rappela ses obligations en matière de confidentialité, conformément à la disposition 1.06 du Règlement du personnel et au paragraphe 35 des Normes de conduite de la fonction publique internationale.

Le 14 décembre 2018, dans une lettre adressée au Directeur général, la requérante «réfut[a] l'insinuation» selon laquelle elle avait «viol[é] la confidentialité». Elle relevait qu'elle avait une obligation de «signaler toute violation des Statut et Règlement du personnel de l'organisation» et «invoqu[ait] la politique en matière de protection des donneurs d'alerte contenue dans la section 3 de la partie III du Manuel administratif [...] afin de ne pas subir de représailles». Le 10 janvier 2019, la requérante fut informée que le Directeur général avait transmis sa lettre du 14 décembre 2018 au directeur du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) et au responsable de l'éthique «pour qu'ils l'examinent dans le contexte de cette politique».

* Traduction du greffe.

Le 17 décembre 2018, la requérante saisit la Commission paritaire de recours afin de contester la décision du Directeur général du 15 novembre 2018, demandant le versement rétroactif d'une indemnité spéciale de fonctions pendant la durée de sa réaffectation en vue d'une promotion. Elle demanda également une indemnisation pour préjudice moral et «[t]oute autre réparation que la Commission paritaire de recours jugerait appropriée»*.

La Commission paritaire de recours rendit son rapport le 6 septembre 2019, dans lequel elle recommandait au Directeur général de rejeter le recours de la requérante comme dénué de fondement. La Commission relevait que l'intéressée formait «un recours uniquement contre la décision de ne pas [lui] accorder d'indemnité spéciale de fonctions»* et qu'elle n'introduisait «aucun autre recours formel fondé sur d'autres motifs plus généraux»*. La Commission estimait que «la description du poste 018731 [...] [était] sensiblement différente»* de celle du poste occupé par la requérante pendant sa réaffectation en vue d'une promotion. Elle faisait également observer qu'«il n'[était] pas approprié d'établir une comparaison directe entre la situation de [la requérante] et les cas individuels d'autres membres du personnel»*.

Le 4 octobre 2019, le Directeur général par intérim informa la requérante qu'il avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours et de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

Dans son mémoire et sa formule de requête, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner que lui soit versée une indemnité spéciale de fonctions au grade G7 pour la durée de sa réaffectation en vue d'une promotion, soit du 1^{er} juin 2017 au 31 août 2018. Elle demande également «[l]'indemnisation et la réparation du préjudice moral»* que le Tribunal jugera appropriées.

Dans sa réplique, la requérante demande les réparations suivantes: des dommages-intérêts pour tort moral «compte tenu de toutes les preuves de retard et de partialité [...], en particulier les accusations infondées de divulgation d'informations et de violation de la politique

* Traduction du greffe.

relative à la confidentialité»*, des dommages-intérêts pour tort moral «à raison de la violation par l'Organisation de la politique relative à la confidentialité en matière de gestion du comportement professionnel et de la production illégale»* de son rapport d'évaluation, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral à raison de la suppression de son poste d'assistant chargé des avantages et prestations, des dommages-intérêts pour tort matériel et moral pour «retard excessif dans la procédure devant la Commission paritaire de recours»* et «retard excessif dans le paiement d'heures supplémentaires»*. En outre, elle demande que lui soient communiquées «toutes les informations relatives aux affaires précédentes, y compris les décisions sur lesquelles reposent l'octroi et l'obtention d'indemnités spéciales de fonctions et de promotions, ainsi que toutes les archives relatives aux postes pourvus»*. Elle demande par ailleurs au Tribunal d'ordonner à l'AIEA de nommer un spécialiste indépendant des classements pour procéder à un audit de poste et à un examen du classement des fonctions qu'elle a exercées pendant sa réaffectation en vue d'une promotion. Enfin, elle réclame des dépens d'un montant que le Tribunal jugera approprié et sollicite le versement d'intérêts.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement et affirme que certaines des conclusions de la requérante sont irrecevables.

CONSIDÈRE:

1. L'analyse qui suit s'inscrit dans le cadre des faits exposés ci-dessus.

Dans sa requête, la requérante avance un certain nombre d'arguments, dont certains sont repris dans sa réplique. La réplique contient également d'autres moyens, demandes et conclusions.

* Traduction du greffe.

2. Dans une première série d'arguments, la requérante fait valoir que:

- a) elle a occupé le poste d'assistant chargé de la planification des ressources humaines, au grade G6, poste numéro 167622, du 1^{er} juin 2017 au 31 août 2018 dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion; la description de ce poste était identique à celle du poste numéro 018731 d'assistant chargé de la planification des ressources humaines, qui avait été reclassé du grade G6 au grade G7;
- b) compte tenu de la description initiale identique des postes numéros 167622 et 018731, et conformément au principe de l'égalité de traitement, elle aurait dû obtenir une indemnité spéciale de fonctions pour les fonctions qu'elle a exercées au grade G7 lorsqu'elle a occupé le poste numéro 167622;
- c) il n'était pas nécessaire d'examiner le classement du poste numéro 167622 pour accorder une indemnité spéciale de fonctions; il existe une «pratique établie»* consistant à accorder une telle indemnité aux titulaires de postes dont la description est identique à celle de postes ayant déjà fait l'objet d'un examen de classement concluant;
- d) les fonctions qu'elle a exercées n'ont fait l'objet d'aucun audit de poste ni examen de classement; l'AIEA aurait dû effectuer un examen du classement du poste qu'elle occupait.

Dans sa réplique, la requérante demande également au Tribunal d'ordonner à l'AIEA de procéder à un audit de poste et à un examen de classement des fonctions qu'elle a exercées pendant sa réaffectation en vue d'une promotion.

3. Afin de traiter ces arguments et ces demandes, il convient de citer les règles applicables. La section 3 de la partie II du Manuel administratif se lit notamment comme suit:

* Traduction du greffe.

- Paragraphe 39-a):

«La description de poste peut être sélectionnée parmi les descriptions de poste génériques disponibles sur la plateforme électronique des ressources humaines. Les descriptions de poste génériques caractérisent tout un groupe, une famille ou une classe de postes occupés par plus d'un fonctionnaire; ils sont déjà classés et ne requièrent pas d'approbation supplémentaire en ce qui concerne leur classement ou contenu.»*
- Paragraphes 44 à 47-a), «Modifications d'une description de poste»:

«44. Les modifications apportées à une description de poste doivent rendre compte des changements importants et durables dans les responsabilités, conformément aux exigences relatives aux programmes et opérations, et être compatibles avec une répartition efficace des fonctions au sein de la division et du département concernés. Les modifications apportées à une description de poste ne justifient pas nécessairement un changement de grade.

45. Le supérieur hiérarchique ou le fonctionnaire peut engager un examen de la description de poste, notamment pour vérifier que la description de poste est correctement classée. Un tel examen fait habituellement suite à des changements apportés à un grand programme dans le cadre du processus d'examen du budget-programme. Une description de poste peut également être examinée dans le cadre d'une restructuration ou de toute autre circonstance exceptionnelle.

46. Lorsqu'il est proposé de modifier la description d'un poste particulier et que d'autres fonctionnaires exercent des fonctions similaires au sein de la division ou du département, le supérieur hiérarchique doit consulter la Division des ressources humaines pour connaître les raisons justifiant la modification de cette description de poste en particulier.

47. Les propositions de modification d'une description de poste seront examinées comme suit:

 - a) À la demande du fonctionnaire ou à l'initiative du supérieur hiérarchique, ce dernier saisit les modifications proposées dans la plateforme électronique des ressources humaines pour que le directeur de division les approuve avant qu'elles soient examinées par la Division des ressources humaines. La proposition doit comprendre une brève explication indiquant en quoi les modifications proposées sont liées à des changements dans les exigences relatives aux programmes et opérations. Si le fonctionnaire a demandé au supérieur hiérarchique de prendre ces mesures et que le supérieur hiérarchique ne le fait pas, le fonctionnaire peut demander par écrit au directeur de la Division des ressources humaines d'examiner la description de poste.»*

* Traduction du greffe.

4. Le Tribunal relève une certaine incohérence dans les arguments présentés par la requérante. D'une part, elle soutient que, pour lui accorder une indemnité spéciale de fonctions, il n'était pas nécessaire de procéder à un examen du classement du poste qu'elle occupait après avoir été réaffectée en vue d'une promotion. D'autre part, elle reproche à l'AIEA de ne pas avoir engagé d'examen de classement en bonne et due forme. L'argument selon lequel l'AIEA n'aurait pas engagé d'examen de classement en bonne et due forme est dénué de fondement. Premièrement, la requérante n'a jamais demandé d'examen de classement: elle a seulement réclamé l'octroi d'une indemnité spéciale de fonctions dans sa demande du 31 août 2018 et dans sa demande de réexamen du 19 octobre 2018; même dans son recours interne, elle a insisté sur le fait qu'elle ne demandait qu'une indemnité spéciale de fonctions et non le reclassement du poste. Par conséquent, elle ne saurait se plaindre, pour la première fois devant le Tribunal, du fait que l'AIEA n'ait pas pris l'initiative d'engager un examen de classement. Deuxièmement, et en tout état de cause, selon les règles applicables citées ci-dessus, le supérieur hiérarchique du fonctionnaire n'est pas tenu d'engager un examen de la description de poste et un tel examen est soumis à des circonstances particulières ou exceptionnelles, conformément au paragraphe 45 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif. La requérante n'a pas établi l'existence de telles circonstances particulières ou exceptionnelles justifiant un exercice de reclassement concernant le poste en question.

S'agissant de l'argument selon lequel, conformément à une pratique établie, il n'était pas nécessaire de reclasser le poste pour lui accorder une indemnité spéciale de fonctions, le Tribunal n'examinera pas la question de savoir si cette pratique existait réellement. Bien que la requérante ne produise pas de preuves suffisantes d'une telle pratique, l'AIEA ne conteste pas précisément son existence et ne produit pas non plus d'éléments de preuve. En tout état de cause, même s'il était établi qu'une telle pratique existait, elle ne serait pas pertinente en l'espèce. Cette pratique reposerait en effet sur l'hypothèse selon laquelle l'AIEA accorderait l'indemnité spéciale de fonctions aux titulaires de postes exerçant les mêmes fonctions que les titulaires de postes ayant fait l'objet d'un examen de classement concluant. Or tel n'est pas le cas en

l'espèce. Il est vrai que le poste de grade G6 numéro 167622, occupé par la requérante du 1^{er} juin 2017 au 31 août 2018, avait initialement la même description que celui d'assistant chargé de la planification des ressources humaines numéro 018731. Il n'en reste pas moins que le poste numéro 018731 a été reclassé du grade G6 au grade G7 à la suite d'un audit de poste basé sur les fonctions précises exercées par le titulaire du poste numéro 018731. À l'issue de ce reclassement, le poste numéro 018731 ne partageait plus avec le poste numéro 167622 de «description de poste générique» caractérisant, conformément au paragraphe 39 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, tout un groupe, une famille ou une classe de postes occupés par plus d'un fonctionnaire. La requérante n'a pas établi que ses fonctions étaient équivalentes, pendant la période considérée, à celles du titulaire du poste numéro 018731. Elle n'a pas démontré cette équivalence dans sa demande initiale du 31 août 2018 ni dans sa demande d'examen du 19 octobre 2018. Même si, dans sa demande du 19 octobre 2018, elle a décrit ses fonctions en partant du principe qu'elles correspondaient au grade G7, elle n'a pas démontré qu'elles correspondaient aux fonctions exercées par le titulaire du poste numéro 018731. Par conséquent, l'exercice de fonctions de grade G7 (comme allégué dans sa demande d'examen) aurait tout au plus dû lui permettre de demander un examen du classement du poste numéro 167622, demande qu'elle n'a jamais introduite en interne. En tout état de cause, elle ne pouvait pas se prévaloir du reclassement du poste numéro 018731 pour obtenir une indemnité spéciale de fonctions. En outre, dans la décision du 15 novembre 2018, l'AIEA a dûment et soigneusement examiné les fonctions exercées par la requérante et a conclu qu'elles n'étaient ni équivalentes à celles du titulaire du poste numéro 018731 ni conformes de quelque manière que ce soit au grade G7. Le Tribunal n'accepte pas l'argument de la requérante selon lequel l'AIEA aurait illégalement rejeté sa demande sans engager d'examen de classement et sans procéder à un audit de poste. Comme indiqué précédemment, la requérante n'a pas demandé précisément d'examen de classement et l'AIEA n'était pas tenue d'en engager un de sa propre initiative.

Comme l'a rappelé le Tribunal dans le jugement 4685, au considérant 4, citant le jugement 4186, au considérant 6:

«Selon une jurisprudence constante, le Tribunal ne réexaminera le classement d'un poste que pour des motifs limités et les décisions de classement ne peuvent en principe être annulées que si elles ont été prises par une autorité incompétente, si elles sont entachées d'un vice de forme ou de procédure, si elles reposent sur une erreur de fait ou de droit, si des faits essentiels n'ont pas été pris en compte, si elles sont entachées de détournement de pouvoir ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier (voir, par exemple, les jugements 1647, au considérant 7, et 1067, au considérant 2). En effet, le classement des postes appelle nécessairement un jugement de valeur quant à la nature et à l'étendue des tâches et responsabilités qui y sont afférentes, et il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une telle évaluation (voir, par exemple, le jugement 3294, au considérant 8). Le classement des postes est laissé à l'appréciation du chef exécutif de l'organisation (ou de la personne qui agit en son nom) (voir, par exemple, le jugement 3082, au considérant 20).»

Cette jurisprudence est applicable non seulement au réexamen judiciaire d'une décision de classement ou de reclassement d'un poste, mais aussi, comme en l'espèce, à la décision de ne pas entamer de procédure de reclassement.

Après avoir examiné les pièces versées au dossier, le Tribunal estime que la décision du 15 novembre 2018, le rapport de la Commission paritaire de recours et la décision attaquée ont établi à juste titre que les deux descriptions de poste étaient «sensiblement différentes»*. La Commission paritaire de recours a notamment relevé la déclaration du supérieur hiérarchique de la requérante, qui a confirmé que les fonctions exercées par cette dernière étaient restées au grade G6.

Étant donné que la situation de la requérante diffère de celle du titulaire du poste numéro 018731, son argument selon lequel le principe de l'égalité de traitement aurait été violé est infondé, tout comme son argument selon lequel elle aurait été victime de discrimination. En conséquence, sa demande visant à obtenir une indemnité spéciale de fonctions au grade G7 est rejetée.

5. Pour les raisons exposées ci-dessus, la demande de la requérante tendant à ce que le Tribunal ordonne à l'AIEA de procéder à un audit de poste et à un examen de classement est dénuée de

* Traduction du greffe.

fondement. Le Tribunal ne saurait en effet remplacer la décision discrétionnaire adoptée légalement par l'AIEA. En outre, le Tribunal n'ordonnera pas à l'AIEA de prendre une mesure que la requérante n'a jamais sollicitée en interne, en violation de la procédure applicable énoncée aux paragraphes 45 et 47 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif.

Compte tenu de ce qui précède, la première série de moyens et de demandes est infondée.

6. Dans une deuxième série d'arguments, la requérante soutient que la décision attaquée serait basée sur une procédure viciée et sur des erreurs de droit résultant du rapport de la Commission paritaire de recours; elle soutient plus précisément que:

- a) le rapport de la Commission paritaire de recours ne lui a pas été envoyé pour qu'elle communique ses observations avant l'adoption de la décision attaquée;
- b) le rapport de la Commission paritaire de recours ne répondait pas à ses arguments fondés sur la «pratique établie» qu'elle mentionnait et sur laquelle elle s'appuyait;
- c) le rapport de la Commission paritaire de recours ne contenait pas les bonnes informations concernant sa carrière, ses périodes d'emploi et ses titres;
- d) les informations communiquées par l'AIEA à la Commission paritaire de recours concernant la description du poste numéro 018731 étaient «délibérément ambiguës»*;
- e) la décision attaquée était entachée d'abus de pouvoir;
- f) l'accusation formulée par l'AIEA selon laquelle elle aurait violé la confidentialité était une tentative visant à la décourager d'introduire des recours.

* Traduction du greffe.

7. L'argument de la requérante selon lequel le rapport de la Commission paritaire de recours ne lui aurait pas été envoyé pour qu'elle communique ses observations avant l'adoption de la décision attaquée est dénué de fondement, car aucune règle interne ne prévoit qu'un fonctionnaire doit obtenir le rapport de la Commission paritaire de recours avant l'adoption de la décision concernant le recours interne. Au contraire, conformément aux règles internes, la Commission paritaire de recours présente son rapport au Directeur général et le requérant doit en obtenir une copie avec la décision définitive. Aux termes des paragraphes 9 et 10 du point D) de la disposition 12.01.1, «9) [...] La Commission présente son rapport au Directeur général [...] 10) La décision définitive en la matière ainsi qu'une copie du rapport de la Commission sont normalement communiquées par le Directeur général au fonctionnaire dans un délai de 30 jours à compter de la décision rendue par la Commission. La décision du Directeur général et une copie du rapport de la Commission sont également communiquées au Conseil du personnel.»*

Le moyen de la requérante selon lequel la Commission paritaire de recours n'aurait pas répondu à son argument fondé sur la «pratique établie» est dénué de fondement. D'une part, la Commission paritaire de recours a répondu à ce moyen (aux paragraphes 24 à 27 de son rapport). En conséquence, la requérante peut seulement soutenir que la réponse à son moyen n'était pas satisfaisante, et non qu'elle n'a obtenu aucune réponse. D'autre part, ce moyen est infondé. Le Tribunal l'a examiné et rejeté au considérant 4 ci-dessus.

L'argument de la requérante selon lequel le rapport de la Commission paritaire de recours ne contenait pas les bonnes informations concernant sa carrière, ses périodes d'emploi et ses titres est générique et ne permet pas d'établir une erreur de droit dans la décision définitive.

* Traduction du greffe.

La requérante soutient ensuite que les informations communiquées à la Commission paritaire de recours concernant la description du poste numéro 018731 étaient «délibérément ambiguës»*, car ladite description de poste avait été modifiée et approuvée en octobre 2018, après que la requérante avait demandé l'octroi de l'indemnité spéciale de fonctions. Le Tribunal relève que l'intéressée savait déjà, pendant la procédure de recours interne, que la description du poste numéro 018731 avait été approuvée en octobre 2018, après qu'elle avait présenté, en août 2018, sa première demande tendant à l'octroi de l'indemnité spéciale de fonctions. En effet, pendant la procédure de recours interne, elle avait adressé deux courriels, les 1^{er} juillet et 7 août 2019, établissant ce fait. Elle avait donc la possibilité de formuler des observations sur la description du poste numéro 018731 telle qu'approuvée en octobre 2018 et de produire des preuves permettant d'établir qu'elle avait exercé les mêmes fonctions que le titulaire du poste numéro 018731, mais elle ne l'a pas fait. De plus, la circonstance que la description du poste numéro 018731 ait été approuvée en octobre 2018 ne corrobore aucune allégation d'abus de pouvoir, de discrimination à l'égard de la requérante ou d'informations ambiguës communiquées à la Commission paritaire de recours. En effet, la décision de reclassement concernant le poste numéro 018731 était le résultat d'un exercice de reclassement mené dans le respect de la procédure applicable, en temps voulu, et la rétroactivité du reclassement était conforme aux règles applicables (paragraphe 53 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif).

Compte tenu de ce qui précède, aucun élément de preuve ne permet d'étayer l'argument de la requérante selon lequel la décision attaquée serait entachée d'abus de pouvoir.

Le dernier argument de la requérante, selon lequel l'accusation de violation de la confidentialité formulée par l'AIEA était une tentative visant à la décourager d'introduire des recours, n'a pas été prouvé par l'intéressée.

* Traduction du greffe.

8. Dans sa réplique, la requérante présente d'autres moyens, demandes et conclusions.

Premièrement, elle soutient que la directrice de la Division des ressources humaines aurait été dans une situation de conflit d'intérêts, en se «prononçant sur les fonctions»* qu'elle avait exercées. Ce moyen est dénué de fondement, car, à partir de la date de réception par l'AIEA du recours de la requérante contre la décision administrative de la directrice de la Division des ressources humaines, à savoir par le memorandum interne daté du 19 octobre 2018, la directrice de la Division des ressources humaines a été retirée de l'affaire afin d'éviter tout conflit d'intérêts, tout soupçon ou toute apparence de conflit d'intérêts. Le 22 octobre 2018, la Directrice générale adjointe chargée du Département de la gestion s'est vu déléguer le pouvoir d'agir en tant que directrice de la Division des ressources humaines dans le cadre du recours interne de la requérante. En conséquence, la directrice du Département n'a participé à la prise d'aucune décision concernant le recours de la requérante. Cette dernière affirme qu'en tant que membre du personnel de la Division des ressources humaines, elle n'a pas pu bénéficier d'un examen indépendant et impartial du fait qu'elle a été contrainte de soumettre son dossier par l'intermédiaire de sa propre hiérarchie. Les règles internes, à savoir le paragraphe 2 de la section 2 de la partie II du Manuel administratif, prévoyaient notamment que «[l]e pouvoir d'appliquer les Statut et Règlement du personnel (y compris les dispositions du Règlement spécial du personnel engagé pour une période de courte durée) dans des cas individuels et de prendre les décisions correspondantes est délégué au directeur de la Division des ressources humaines, à moins que ce pouvoir ne soit réservé au Directeur général ou à d'autres fonctionnaires, comme indiqué ci-dessous»*. Par conséquent, la requérante a dûment présenté sa demande d'indemnité spéciale de fonctions à la directrice de la Division des ressources humaines et, par la suite, afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou même la possibilité d'un tel conflit, la directrice de la Division des ressources humaines a été remplacée par la Directrice générale adjointe.

* Traduction du greffe.

9. Deuxièmement, la requérante relève un certain nombre de vices de procédure, à savoir:

- i) le rapport de la Commission paritaire de recours renvoie au rapport établi à l'issue de l'audit du poste d'assistant chargé de la planification des ressources humaines, dont elle n'a pas reçu de copie;
- ii) les documents transmis à la Commission paritaire de recours par l'AIEA ne lui ont pas été communiqués, à savoir «les documents transmis à la Commission paritaire de recours par le Bureau de la Directrice générale adjointe chargée de la gestion, conformément à la déclaration par courriel datée du 20 février 2019 relative à la récusation de la Division des ressources humaines dans le cadre de l'affaire concernant la requérante»* et «les documents que la conseillère en transformation de l'époque [...] avait transmis à la Commission paritaire de recours après son entretien avec la Commission le 4 avril 2019»*;
- iii) il y a eu violation de la disposition 12.01.10 du Règlement du personnel, car le Conseil du personnel n'a pas reçu de copie de la décision du Directeur général par intérim de l'époque ni du rapport de la Commission paritaire de recours;
- iv) il y a eu violation du paragraphe 9 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel, car la Commission paritaire de recours n'a pas communiqué son rapport au Directeur général dans un délai de trois mois.

Ces moyens ne sont pas fondés.

S'agissant notamment de la prétendue non-communication du rapport d'audit de poste concernant le poste numéro 018731, le Tribunal estime que c'est à juste titre que l'AIEA ne l'a pas communiqué pour des raisons de confidentialité. En ce qui concerne la prétendue non-communication des documents mentionnés au point ii) ci-dessus, le moyen de la requérante est rejeté, car les preuves produites sont insuffisantes pour conclure qu'il y avait d'autres documents. En

* Traduction du greffe.

conclusion, le Tribunal est convaincu que la requérante a reçu tous les documents pertinents pour préparer sa défense.

S'agissant du moyen résumé au point iii), la disposition 12.01.10 du Règlement du personnel prévoit qu'une copie de la décision du Directeur général et du rapport de la Commission paritaire de recours doit également être transmise au Conseil du personnel. Toutefois, le fait de ne pas transmettre de copie de la décision et du rapport au Conseil du personnel n'affecte pas la légalité de la décision elle-même.

En ce qui concerne le moyen résumé au point iv), le paragraphe 9 du point D) de la disposition 12.01.1 du Règlement du personnel n'a pas été violé, car, conformément à cette disposition, la Commission paritaire de recours peut, avec l'accord du Directeur général, prolonger le délai fixé dans des circonstances exceptionnelles, ce qui s'est produit en l'espèce.

10. Troisièmement, dans sa réplique, la requérante demande à avoir accès à toutes les informations relatives aux décisions de reclassement antérieures sur lesquelles elle se fonde pour démontrer l'existence d'une pratique établie. Cette demande, outre qu'elle relève d'une prospection à l'aveugle inacceptable, est sans rapport avec le présent jugement. L'AIEA ne nie pas que les fonctionnaires concernés ayant occupé les postes d'assistants chargés des avantages et prestations, ainsi que ceux ayant occupé les postes d'assistants chargés du recrutement, ont reçu une indemnité spéciale de fonctions rétroactive. Il n'y a donc pas lieu de produire des documents pour établir ce fait. En revanche, le Tribunal a déjà indiqué au considérant 4 ci-dessus que ces décisions de reclassement antérieures étaient sans rapport avec le cas d'espèce. Par conséquent, la demande de communication de documents est rejetée.

11. Quatrièmement, la requérante sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la violation par l'AIEA de la politique relative à la confidentialité en matière de gestion du comportement professionnel et de la production illégale de son rapport d'évaluation et du rapport d'évaluation du titulaire du poste numéro 018731 sans leur consentement écrit. La requérante n'a pas

d'intérêt à agir concernant la demande de dommages-intérêts pour la production du rapport d'évaluation du titulaire du poste numéro 018731. La seule personne en droit de faire une telle demande était le titulaire de ce poste, qui n'est pas partie à la présente affaire. Dans la mesure où la demande concerne également la production du rapport d'évaluation de la requérante, le Tribunal relève que la production de documents par l'AIEA dans une affaire devant le Tribunal ou la Commission paritaire de recours ne nécessite pas l'approbation préalable de la requérante. En effet, le paragraphe 71 de l'annexe IV à la section 3 de la partie II du Manuel administratif prévoyait que, «[d]ans tous les autres cas, les rapports d'évaluation ne sont pas communiqués sans le consentement écrit du fonctionnaire concerné»*. Toutefois, cette règle est soumise à l'exception énoncée à la section 8 de la partie II du Manuel administratif («Traitement des informations personnelles»*) qui prévoyait, au paragraphe 16, que, «[l]orsque l'exercice de leurs fonctions officielles l'exige, les personnes extérieures à la Division des ressources humaines peuvent consulter le dossier personnel d'un fonctionnaire. Il s'agit en particulier [...] g) [de] la Commission paritaire de recours [et du] Comité paritaire de discipline – parties concernant les objectifs de la Commission et du Comité»*. Le rapport de la Commission paritaire de recours qualifiait le rapport d'évaluation de la requérante de «confidentiel» et ne révélait ni ne communiquait aucune information personnelle confidentielle, si ce n'est un résumé de la conclusion tirée de la vérification du rapport. En conséquence, cette demande est rejetée.

12. Cinquièmement, la requérante sollicite «[l]'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral à raison de la suppression illégale [de son] poste [numéro] 003740»*. Or il s'agit là d'une nouvelle conclusion qui n'a pas été soulevée dans la procédure de recours interne ayant abouti à la décision attaquée et qui, en conséquence, est irrecevable pour non-épuisement de voies de recours interne (voir l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal).

* Traduction du greffe.

13. Sixièmement, la requérante sollicite «[l]’octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral à raison du retard excessif enregistré dans la procédure devant la Commission paritaire de recours»*. Cette conclusion est irrecevable, car elle n’est formulée que dans la réplique de l’intéressée (voir, par exemple, le jugement 4396, au considérant 7), alors que celle-ci aurait pu, et dû, la présenter dans sa requête. En tout état de cause, cette conclusion est également dénuée de fondement, car il n’y a pas eu de retard excessif dans la procédure de recours interne.

14. Enfin, la requérante sollicite l’octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral à raison du «retard excessif enregistré dans le paiement d’heures supplémentaires»*. Or il s’agit là d’une nouvelle conclusion qui n’a pas été soulevée dans la procédure de recours interne ayant abouti à la décision attaquée et qui, en conséquence, est irrecevable pour non-épuisement de voies de recours interne (voir l’article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal).

15. Les conclusions de la requérante étant irrecevables en partie et dénuées de fondement pour le surplus, ses conclusions accessoires tendant à l’octroi de dépens et d’intérêts sont dénuées de fondement et donc rejetées.

16. En conclusion, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 18 octobre 2023, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER