

QUATRE-VINGT-SEIZIÈME SESSION

Jugement n° 2295

Le Tribunal administratif,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. I. M. K. E. le 29 juin 2002 et régularisée le 31 octobre 2002, la réponse de l'AIEA du 5 février 2003, la réplique du requérant du 27 mai, régularisée le 29 août, et la duplique de l'Agence du 22 septembre 2003;

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. Certains faits relatifs à la carrière du requérant à l'AIEA sont exposés dans le jugement 1958 sur sa première requête, prononcé le 12 juillet 2000.

Le rapport de planification et d'évaluation du travail (ci-après le «rapport d'évaluation») de l'intéressé, daté du 13 juin 2000, contenant des commentaires négatifs, son supérieur hiérarchique a recommandé, le 14 novembre, que son contrat ne soit prolongé que d'une année. Cette recommandation a été examinée le 24 novembre par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui a considéré que ce document contenait plusieurs allégations graves et que, par conséquent, toute décision relative à une prolongation de contrat devait être différée tant que ces allégations n'avaient pas fait l'objet d'une enquête. Le rapport d'enquête final a été remis le 8 février 2001. Le Groupe s'est réuni en session extraordinaire le 19 février pour discuter de la prolongation du contrat du requérant et a recommandé à l'unanimité que celui-ci soit prolongé de trois ans. Le 28 février 2001, le requérant s'est vu offrir cette prolongation, avec effet au 1^{er} mars 2001; dans sa lettre d'accompagnement, la directrice par intérim de la Division du personnel a toutefois expliqué à l'intéressé qu'en recommandant la prolongation de son contrat, il avait été tenu compte notamment des observations négatives portées sur son rapport d'évaluation et que la période de trois ans servirait de base pour une autre prolongation. Le requérant a accepté cette offre le jour même en émettant des réserves et demanda au directeur de la Division du personnel de bien vouloir réexaminer la possibilité d'en porter la durée à cinq ans. Celui-ci a rejeté cette demande par un mémorandum daté du 7 mars 2001.

Le 27 avril 2001, le requérant a écrit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de lui accorder une prolongation de contrat limitée à trois ans. N'ayant pas reçu de réponse dans le mois qui a suivi, il a saisi la Commission paritaire de recours le 1^{er} juin 2001. Le Directeur général a ensuite répondu au requérant le 27 juillet que l'octroi d'une prolongation de cinq ans n'est «absolument pas automatique» et que, puisqu'il n'avait pas rempli les conditions nécessaires, la décision concernant la prolongation de son contrat était maintenue.

Dans son rapport du 1^{er} mars 2002, la Commission paritaire de recours a recommandé au Directeur général de maintenir la décision d'accorder au requérant une prolongation de contrat de trois ans. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation et en a informé le requérant dans une lettre du 18 mars qu'il a reçue le 2 avril 2002, à son retour d'un congé de maladie. Telle est la décision attaquée.

Le 31 mars 2003, le requérant s'est vu offrir une prolongation de contrat, du 1^{er} mars 2004 jusqu'à la date à laquelle

il devait atteindre l'âge de la retraite, à savoir le 30 juin 2006. Il a pris connaissance de cette prolongation à son retour de congé de maladie, le 28 mai 2003.

B. Le requérant fait valoir que le Directeur général a suivi la recommandation de la Commission paritaire de recours sans avoir suffisamment pesé les motifs «allégués» pour lui refuser une prolongation de contrat de cinq ans; les «accusations et allégations» portées à son encontre ne sauraient permettre de conclure qu'il ne remplissait pas les conditions pour que son contrat soit prolongé de cinq ans. De plus, dans tous ses rapports d'évaluation, à l'exception de son rapport d'évaluation pour l'année 2000, la qualité de ses services a toujours été notée comme étant au moins satisfaisante.

Il considère que ses supérieurs hiérarchiques ont violé les dispositions statutaires de l'Agence en recommandant en novembre 2000 une prolongation de son contrat pour seulement un an. Ce traitement injuste a porté atteinte à sa dignité. Selon lui, l'Agence n'a pas dûment exercé son devoir de sollicitude à son égard. Il allègue que la progression de la durée de ses contrats et ses rapports d'évaluation annuels «présentent une évolution inhabituelle».

Il demande au Tribunal d'annuler la décision contestée et d'ordonner à l'AIEA de lui octroyer une prolongation de contrat de cinq ans à dater du 1^{er} mars 2001. Il réclame en outre l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence fait valoir que, tout au long de sa carrière à l'AIEA, le requérant a éprouvé des difficultés dans ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques et ses subordonnés. Elle fait remarquer qu'il n'a jamais apporté la preuve qu'il avait fait l'objet d'un traitement inéquitable et de harcèlement, comme il l'a allégué à plusieurs reprises. De plus, contrairement à ce qu'il affirme, son travail n'a pas toujours été noté comme étant «satisfaisant». L'AIEA nie avoir manqué à son obligation de protéger la dignité du requérant et de faire preuve de sollicitude envers lui.

L'AIEA rappelle que, selon la jurisprudence du Tribunal, la décision de renouvellement d'un contrat pour une durée plus courte que la durée normale est une décision discrétionnaire qui ne peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel que dans un nombre de cas limité dont aucun n'est prouvé en l'espèce. En tout état de cause, la décision de prolonger le contrat du requérant pour trois ans est conforme aux dispositions statutaires pertinentes.

D. Dans sa réplique, le requérant réitère ses moyens et ses conclusions; il précise qu'il demande environ 10 000 euros à titre de dépens. Il affirme que non seulement le pouvoir d'appréciation du Directeur général en ce qui concerne la durée de la prolongation d'un contrat est limité, mais que sa décision peut également faire l'objet d'un réexamen par le Tribunal. Il allègue que la décision attaquée est entachée d'erreurs de fait et de droit.

E. Dans sa duplique, l'Agence affirme que la requête ne présente plus aucune utilité puisque l'intéressé s'est vu récemment accorder une prolongation de contrat jusqu'à la date à laquelle il atteindra l'âge de la retraite. La seule question à trancher concerne donc sa demande de dommages-intérêts pour tort moral qui, de l'avis de l'AIEA, ne saurait être accueillie : rien ne prouve en effet que le requérant ait subi un préjudice réel ni qu'il existe un lien de cause à effet entre un «acte illégal et le tort subi», comme l'exige la jurisprudence du Tribunal.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant, ressortissant égyptien né en 1946, travaille pour l'Agence depuis 1983 à la Section arabe de traduction qui relève de la Division des services linguistiques, au titre d'une série de contrats de courte durée ou de durée déterminée allant de un mois à trois ans.
2. Le dossier fait apparaître une longue suite d'incidents révélateurs du climat d'amertume, de mésentente et de conflit de personnalités régnant dans la section arabe, ayant opposé le requérant à ses supérieurs hiérarchiques et à ses subordonnés. Le 13 juin 2000, le chef de la Section arabe de traduction a signé le rapport de planification et d'évaluation du travail du requérant qui contenait plusieurs commentaires négatifs laissant entendre que le comportement de l'intéressé n'était pas satisfaisant. Le 14 novembre, il a recommandé une prolongation du contrat de l'intéressé pour un an, lorsqu'arriverait à terme son contrat d'une durée déterminée de trois ans, soit le 28 février 2001. Le 24 novembre, le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux s'est réuni et a examiné la proposition de prolongation du contrat du requérant pour un an. Il a noté que le

rapport d'évaluation de ce dernier contenait une liste d'allégations graves à son encontre qu'il se devait de prendre en considération. Il a en conséquence recommandé que toute prolongation de contrat soit reportée à une date ultérieure en attendant la conduite d'une enquête approfondie sur lesdites allégations. Le 28 novembre 2000, le directeur de la Division du personnel a confié celle-ci au directeur du Bureau de la vérification intérieure des comptes qui a remis son rapport le 8 février 2001. Celui-ci était établi sur la base du rapport d'évaluation et des observations supplémentaires fournies par l'intéressé et par le chef de section. Pour l'essentiel, l'auteur du rapport d'enquête exonérait le requérant d'un certain nombre des reproches qui lui étaient adressés, mais pas de tous, et il concluait qu'il ne disposait pas de suffisamment d'éléments pour évaluer la capacité du requérant à entretenir de bonnes relations avec l'un de ses collègues. Le 19 février, le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux a tenu une réunion extraordinaire pour discuter de la prolongation du contrat du requérant, et il a recommandé à l'unanimité une prolongation de trois ans. Le 28 février 2001, la directrice par intérim de la Division du personnel a écrit à l'intéressé pour lui offrir une telle prolongation. Le jour même, le requérant a demandé un réexamen de cette décision et, n'ayant pas obtenu satisfaction, il a formé un recours dans les délais impartis.

3. La Commission paritaire de recours a tenu sept réunions entre janvier et février 2002, au cours desquelles elle s'est entretenue avec le requérant et plusieurs autres agents de l'AIEA. Le 1^{er} mars 2002, elle a remis son rapport dans lequel elle concluait que l'octroi au requérant d'une prolongation de contrat de trois ans en février 2001 était conforme aux critères applicables au sein de l'Agence en matière de durée des engagements du personnel de la catégorie des services généraux. Elle considérait que le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux avait agi en toute équité lorsqu'il avait examiné la question et fait sa recommandation quant à la durée de la prolongation. Elle notait de surcroît qu'étant donné que le chef de section avait recommandé une prolongation de un an, la recommandation du Groupe, à savoir l'octroi d'une prolongation de trois ans, était favorable au requérant. Elle estimait que le Groupe avait agi de façon raisonnable en recommandant une prolongation de contrat susceptible d'inciter le requérant à améliorer ses prestations. Elle constatait par ailleurs que ce dernier n'avait pas été traité de manière inéquitable. Elle recommandait enfin que le Directeur général maintienne sa décision de lui octroyer une prolongation de contrat de trois ans seulement, et non de cinq ans comme il le réclamait. Le Directeur général a fait sienne cette recommandation le 18 mars 2002. Telle est la décision attaquée.

4. Après le dépôt de ses écritures par le requérant, l'Agence a fait savoir au Tribunal que le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux s'était réuni le 17 février 2003 et avait recommandé à l'unanimité une prolongation du contrat de durée déterminée du requérant jusqu'à la date à laquelle il atteindrait l'âge de la retraite, soit le 30 juin 2006, ce qui a été fait. Bien qu'en raison de ces nouveaux faits la requête n'ait plus lieu d'être, le requérant n'a pas retiré ses conclusions subsidiaires relatives aux dommages-intérêts et aux dépens. Le Tribunal est donc tenu de poursuivre l'examen de la question sur le fond.

5. Le requérant fait valoir qu'à l'expiration de son contrat d'une durée déterminée de trois ans, le 28 février 2001, il aurait dû se voir octroyer une prolongation de cinq ans «conformément à la "progression normale"», et non un contrat de trois ans. Il affirme que la décision de lui accorder une prolongation de trois ans reposait sur une évaluation injuste de la qualité de ses services. Il prétend également que pendant une grande partie de sa carrière à l'AIEA, il a fait l'objet de harcèlement, notamment moral, ainsi que d'un traitement inéquitable. Il déclare que cela a considérablement nui à sa carrière, à son moral, à sa santé et à sa situation sociale, et il demande réparation pour ce préjudice.

6. Les dispositions suivantes de la section 3 du titre II du Manuel administratif de l'AIEA sont pertinentes et viennent étayer la position de l'Agence selon laquelle l'octroi de la première prolongation de cinq ans n'est pas automatique :

«83. Dans le cas d'un recrutement local, la nomination est faite pour une période initiale de six mois au maximum. Si cette période est accomplie de façon satisfaisante [...], un engagement d'une durée déterminée d'une année peut être octroyé à l'intéressé(e) [...].

[...]

85. Les agents dont les services ont été considérés comme satisfaisants au cours des périodes mentionnées au [paragraphe 83] peuvent bénéficier d'autres prolongations si cela est dans l'intérêt de l'Agence. La durée de chacune de ces prolongations augmentera progressivement, passant de un à deux, puis trois et cinq ans.

[...]

87. Les directeurs de division transmettront les propositions de prolongation de contrat par l'intermédiaire des chefs de département, au [directeur de la Division du personnel], en vue d'une prise de décision conformément à la pratique établie. Chaque demande sera accompagnée d'explications démontrant que la prolongation est dans l'intérêt de l'Agence et étayée par des documents tels que le rapport d'évaluation du travail. Les recommandations impliquant un quelconque écart par rapport à la progression normale de la durée des contrats doivent être accompagnées d'une documentation complète et des preuves pertinentes, en vue de leur examen par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux.

88. [Le directeur de la Division du personnel] a reçu délégation de pouvoir pour prolonger les contrats du personnel de cette catégorie. En ce qui concerne les propositions d'octroi du premier contrat de cinq ans et dans les cas où la progression normale des périodes de contrat, telle qu'elle est définie au paragraphe 85 ci-dessus, n'est pas suivie, [le directeur de la Division du personnel] demande l'avis du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux avant de prendre une décision.»⁽¹⁾

7. On peut aussi se référer aux critères de l'Agence en matière d'octroi du premier contrat de cinq ans au personnel de la catégorie des services généraux.

8. Il va de soi en droit que la décision de renouveler un contrat pour une période plus courte, de même que celle de renouveler ou de ne pas renouveler un contrat, relève du pouvoir d'appréciation des autorités compétentes. Le Tribunal a souligné à de nombreuses reprises qu'il ne saurait censurer une décision de ce type à moins d'avoir établi qu'elle émane d'une autorité incompétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, tire du dossier des conclusions manifestement erronées ou équivaut à un détournement de pouvoir (voir, par exemple, les jugements 1617 et 2173).

9. En l'espèce, la décision de prolonger le contrat du requérant de trois ans, et non de cinq, est de celles qui impliquent un jugement de valeur et l'exercice du pouvoir d'appréciation de l'autorité concernée, et rien ne prouve l'existence d'un quelconque élément justifiant la censure du Tribunal.

10. Une autre règle fait obstacle aux demandes du requérant : il n'appartient pas au Tribunal de réévaluer les preuves fournies à la Commission paritaire de recours qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement un grand nombre des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. Aussi la Commission est-elle en droit de s'attendre à la plus grande déférence pour ses avis. Et cela vaut autant pour sa conclusion selon laquelle la recommandation de ne renouveler le contrat de l'intéressé que pour trois ans était raisonnable, que pour son autre conclusion selon laquelle le requérant n'a pas été traité de manière inéquitable et n'a pas fait l'objet de « harcèlement moral ». Après que l'examen et l'appréciation des preuves par une instance telle que la Commission ont permis à celle-ci d'aboutir à des constatations, le Tribunal n'est habilité à exercer son contrôle que si une erreur manifeste a été commise. Or tel n'est pas le cas en l'espèce.

11. Il n'était pas déraisonnable de la part de la Commission de conclure, sur la base des preuves qu'on lui avait présentées que les critères à remplir pour une première prolongation de contrat de cinq ans ne l'étaient pas dans le cas du requérant. De même, cette conclusion, élaborée à l'issue de nombreux entretiens ainsi que d'un examen approfondi de toutes les pièces du dossier, n'est entachée d'aucune irrégularité justifiant la censure du Tribunal.

12. Les conclusions tendant à l'obtention de dommages-intérêts et de dépens sont donc sans fondement et la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

1. Traduction du greffe.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 20 février 2004.