

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2325

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. A. F. le 10 juin 2003, la réponse de l'Agence du 15 septembre, la réplique du requérant du 15 octobre 2003, la duplique de l'AIEA du 19 janvier 2004 et les observations sur la requête, soumises par M. F., à la demande du Tribunal, le 29 janvier 2004;

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, ressortissant bangladais né en 1943, est entré au service de l'AIEA en 1974. Sa carrière a connu un déroulement normal, marqué par un certain nombre de promotions et de mutations. Aujourd'hui à la retraite, il était, au moment des faits, analyste pour les garanties, de grade P.4, dans la Section des études des systèmes, Division des concepts et de la planification, Département des garanties.

Le 14 septembre 2000 est paru un avis de vacance pour un poste d'analyste principal pour les garanties, de grade P.5, portant le numéro 2000/060. Le requérant a posé sa candidature avant la date limite fixée au 3 janvier 2001. Le 8 août 2002, le chef de l'Unité du recrutement, Division du personnel, a informé par écrit le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue. L'intéressé a demandé au Directeur général, par lettre du 28 août, le réexamen de la décision administrative de ne pas le nommer au poste en question. Il alléguait avoir fait l'objet de harcèlement de la part de ses supérieurs, le chef de la section et le directeur de la division. N'ayant pas reçu de réponse, il a écrit au secrétaire de la Commission paritaire de recours, le 8 octobre, pour lui faire part de son intention de former un recours contre la décision de ne pas le nommer au poste en question. Le 10 octobre, le Directeur général a répondu au requérant qu'il maintenait la décision de ne pas retenir sa candidature. L'intéressé a confirmé son recours le 11 octobre 2002.

Le 11 septembre 2002, le requérant avait de nouveau écrit au Directeur général, apportant des précisions sur le harcèlement dont il se disait victime et lui demandant de prendre des mesures appropriées. Le 8 octobre, le Directeur général lui avait répondu qu'il pouvait soit attendre l'ouverture de la procédure de médiation définie dans les nouvelles directives sur la prévention et la résolution des problèmes liés au harcèlement soit porter plainte officiellement pour harcèlement auprès du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais). Dans une lettre au secrétaire de la Commission paritaire de recours datée du 11 octobre, le requérant déclarait que, vu la gravité de son affaire, celle-ci méritait d'être examinée par la Commission.

Le 18 novembre 2002, l'intéressé a de nouveau écrit au Directeur général expliquant qu'il avait été une fois de plus victime, lors d'incidents récents, du type de discrimination et de brimades dont il avait déjà fait l'objet de manière continue dans le cadre de ses activités professionnelles et qui avaient porté atteinte à sa dignité personnelle et professionnelle. Il demandait au Directeur général de prendre des mesures afin de remédier à cette situation. N'ayant pas reçu de réponse, il a écrit au secrétaire de la Commission paritaire de recours le 9 janvier 2003 pour l'informer qu'il souhaitait former un recours. Le Directeur général par intérim a répondu le 20 janvier 2003 à l'intéressé lui demandant une fois de plus de se reporter aux directives sur la prévention et la résolution des problèmes liés au harcèlement. Le 23 janvier, après avoir été entendu par la Commission paritaire sur la recevabilité de ses recours, le requérant a adressé ses deux recours relatifs au harcèlement à l'OIOS afin qu'une enquête soit ouverte sur ses allégations.

La Commission paritaire de recours a tenu neuf réunions entre novembre 2002 et février 2003 au cours desquelles elle a eu des entretiens avec le requérant et plusieurs autres membres du personnel. Dans son rapport daté du 11 mars 2003 et portant sur les trois recours de l'intéressé, la Commission a conclu, après un examen de la procédure de sélection et d'autres événements ultérieurs, qu'il n'existait aucun indice d'une quelconque discrimination ou inéquité dans la façon dont la candidature du requérant avait été traitée. Par ailleurs, selon elle, il n'y avait pas de preuve d'une campagne de «diffamation» ou d'un abus de pouvoir, comme le prétendait le requérant. Elle recommandait le rejet du recours du 8 octobre 2002 mais considérait que le temps écoulé entre la nomination du candidat retenu pour le poste et la notification officielle au requérant du rejet de sa candidature avait été beaucoup trop long. Elle concluait également que sa saisine, en ce qui concernait les deux recours relatifs aux questions de harcèlement, était prématurée. Le 20 mars 2003, le Directeur général a fait savoir au requérant qu'il avait décidé de faire siennes les recommandations de la Commission. Telle est la décision attaquée.

Ayant mené son enquête à terme, l'OIOS a publié son rapport final le 24 juillet 2003; il concluait que les allégations de harcèlement du requérant n'étaient étayées par aucune preuve.

B. Le requérant affirme que l'Agence a manqué à ses devoirs de sollicitude et de saine gestion. La décision l'informant que sa candidature n'avait pas été retenue lui a été communiquée quinze mois après que le candidat choisi a commencé à occuper ses fonctions. Or le paragraphe 69 de la section 3 du titre II du Manuel administratif stipule que les candidats non retenus doivent être «rapidement» informés par le directeur de la Division du personnel. Le requérant fait valoir qu'en tardant si longtemps à l'informer l'AIEA avait «illégalement» protégé le candidat retenu et porté atteinte à ses droits puisque, même dans le cas où la nomination serait reconnue comme illégale et annulée, il ne pourrait plus se porter candidat, ayant atteint l'âge de la retraite. Par ailleurs, il n'avait pas reçu de copie complète du rapport de la Commission paritaire de recours. Il a pourtant demandé les documents manquants mais sa demande n'a pas reçu de suite.

Il fait valoir que la procédure de sélection a été entachée d'irrégularités. Une évaluation des candidats a été effectuée par le chef de section, mais celui-ci a illégalement modifié les conditions du concours. Le requérant prétend que toutes les mesures prises ensuite étaient elles aussi irrégulières puisque, du fait qu'ils avaient accepté l'évaluation du chef de section, aucune des personnes ni aucun des organes concernés ne s'est aperçu que ce fonctionnaire avait fixé ses propres critères d'évaluation des candidats. De plus, la Commission paritaire de recours n'a pas procédé à une enquête objective, certaines règles de procédure ont été violées et le Directeur général a donné une appréciation erronée des faits.

Le requérant accuse ses supérieurs d'avoir fait preuve à son encontre d'un parti pris qui a influencé la procédure de sélection. Il décrit ce qu'il appelle un «système de représailles». Il affirme que ses connaissances et son expérience correspondaient aux exigences du poste spécifiées dans l'avis de vacance et que, si le concours s'était déroulé de manière équitable, sa candidature aurait été retenue.

Il demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de déclarer nulle et non avenue la nomination en question. Il exige que le poste lui soit attribué «rétroactivement» et, au cas où cela ne serait pas possible, qu'on lui verse la différence de traitement et «autres privilèges» correspondants, majorés d'intérêts. Il demande des dommages-intérêts pour torts moral et matériel, qu'il évalue chacun à quinze mois de «traitement net», plus les intérêts. Il réclame également les dépenses.

C. Dans sa réponse, l'Agence rappelle qu'une décision de nomination relève du pouvoir d'appréciation et que, selon la jurisprudence du Tribunal, seules des circonstances exceptionnelles, dont aucune n'existe en l'espèce, peuvent en justifier l'annulation. L'AIEA affirme que la décision n'était entachée d'aucune irrégularité et que la procédure de sélection a été appliquée dans le strict respect des règles pertinentes. Elle fait également remarquer que le Tribunal a souvent déclaré qu'il n'entendait pas substituer sa propre évaluation des candidats à celle de l'organe de sélection compétent d'une organisation.

Elle fait valoir que la candidature du requérant a été dûment examinée à cinq reprises, la première fois par le chef de la section, puis par le directeur de la division, ensuite par deux comités distincts et enfin par le Directeur général. Le requérant a été considéré comme «qualifié» pour le poste, mais trois autres candidats ont été considérés comme «très qualifiés». C'est dans ce dernier groupe que le candidat retenu a été choisi. L'AIEA fait remarquer que le requérant n'a apporté aucune preuve d'une quelconque action concertée en faveur d'un candidat plutôt que d'un autre.

S'agissant de ses allégations de parti pris, l'Agence note que l'OIOS a procédé à une enquête approfondie et a conclu qu'elles n'étaient pas fondées.

En ce qui concerne la question des quinze mois de retard, l'AIEA affirme que cela n'a causé aucun tort à l'intéressé. Non seulement il était parfaitement au courant de la nomination du candidat retenu mais il ne s'est jamais informé de l'état d'avancement de sa candidature pendant cette période, ne tentant rien lui-même pour éviter d'avoir à subir une perte ou un préjudice quelconque.

D. Dans sa réplique, le requérant déclare qu'on ne lui a jamais fourni le rapport d'évaluation utilisé dans la procédure de sélection et il met par conséquent en doute les assertions de l'Agence selon lesquelles la procédure a été strictement fondée sur des critères objectifs. Il soutient que l'AIEA n'a pas respecté les termes de l'avis de vacance de poste, comme l'exige la jurisprudence. Il affirme en outre que le Directeur général n'a pas suffisamment tenu compte du rapport de la Commission paritaire de recours; il l'a fait sien le jour même où il l'a reçu. L'administration a violé la procédure en lui faisant parvenir une copie incomplète du rapport, portant ainsi atteinte à son droit de se défendre.

E. Dans sa duplique, l'AIEA fait remarquer que le requérant n'a présenté aucun argument de nature à lui faire modifier sa position. Elle affirme que le requérant confond les exigences minimales du poste indiquées dans l'avis de vacance avec les critères à prendre en compte lorsque l'on sélectionne effectivement un candidat pour un poste donné. Alors que les exigences sont clairement énoncées dans l'avis de vacance, les critères peuvent recouvrir d'autres aptitudes tout aussi importantes pour l'accomplissement des tâches afférentes au poste.

F. Le candidat retenu a eu la possibilité de faire des observations sur la requête devant le Tribunal. Il conteste certains faits avancés par le requérant.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision prise par le Directeur général, le 20 mars 2003, de suivre les recommandations formulées par la Commission paritaire de recours dans son rapport. Selon lui, le délai inexplicable (de quinze mois) qui s'est écoulé avant qu'il ne soit informé de l'issue de la procédure de sélection constitue un manquement aux devoirs de sollicitude et de bonne gestion qu'a l'Organisation. Il soutient que la Commission paritaire de recours (qui lui a refusé l'accès aux dossiers personnels des autres candidats) ne lui a pas permis d'être entendu équitablement et que le Directeur général a enfreint la procédure et mal apprécié les faits matériels. Il prétend que la procédure de sélection était entachée de plusieurs irrégularités. Selon lui, les critères appliqués ont été différents de ceux énoncés dans l'avis de vacance de poste. Il estime que, si le concours avait été équitable, il aurait été choisi. Il allègue l'existence d'un parti pris à son encontre. Il demande au Tribunal d'annuler la décision concernant la sélection et de déclarer que la nomination du candidat retenu est nulle et non avenue. Il demande que le poste lui soit attribué avec effet rétroactif ou, si cela n'est pas possible, que lui soit accordée une réparation correspondant à la différence de traitement et d'indemnités entre le poste qu'il occupait et le poste en cause, plus les intérêts. Il réclame des dommages intérêts pour le tort matériel subi équivalant à quinze mois de rémunération nette et autant pour le tort moral, majorés d'intérêts. Il demande également les dépens.

2. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le Directeur général d'une organisation (ou son représentant) dispose d'un grand pouvoir d'appréciation pour choisir parmi les candidats à un poste vacant. Dans la mesure où la nomination d'un candidat particulier à un poste donné relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général, le Tribunal ne peut procéder qu'à un contrôle restreint de cette décision et ne substitue pas sa propre évaluation du candidat à celle de l'Organisation. En fait, il est de jurisprudence constante (voir le jugement 2040, au considérant 5) que :

«la décision [...] de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité. Elle ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, 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, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Le Tribunal exerce son pouvoir de contrôle en ce domaine avec une prudence particulière, sa fonction n'étant pas de se substituer à l'organisation pour se prononcer sur les mérites respectifs des différents candidats.»

3. En l'espèce, contrairement à ce que le requérant soutient, la procédure de sélection a été menée dans le

strict respect des règles applicables. En fait, la candidature du requérant a été examinée à cinq reprises, par le chef de section de l'intéressé, par le directeur de la division, par le jury de sélection pour les postes P.5 (composé du Directeur général adjoint chargé du Département des garanties et des directeurs de toutes les divisions), par le groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et par le Directeur général lui-même. Tous ont considéré le requérant comme simplement «qualifié» pour le poste en question mais un autre candidat évalué comme étant «très qualifié» a finalement été nommé au poste. Les critères de sélection appliqués n'étaient pas sensiblement différents des exigences fixées dans l'avis de vacance de poste.

4. La Commission a estimé que le requérant n'avait pas présenté de preuves convaincantes à l'appui de ses allégations d'irrégularités dans la procédure de nature à justifier l'annulation de la décision. Le Tribunal partage cet avis. Soutenir une chose, même à plusieurs reprises, ne suffit pas pour la prouver. De plus, rien ne permet d'affirmer que les renseignements confidentiels que le requérant demandait soient de nature à révéler une irrégularité procédurale ou autre dans le processus de sélection. Rien ne justifie donc que le Tribunal demande à l'Agence de produire ces informations pour examen.

5. S'agissant du parti pris dont le requérant prétend avoir été victime de la part de son chef de section et de son directeur de division, là non plus aucune preuve concluante n'a été avancée. L'OIOS a soigneusement étudié les allégations et conclu, à l'instar de la Commission paritaire de recours, qu'elles étaient toutes infondées. Il n'appartient pas au Tribunal de céans de peser de nouveau les éléments d'appréciation soumis à la Commission sauf s'il avait été démontré que celle-ci avait agi abusivement ou commis une erreur tangible et fondamentale. Or tel n'est pas le cas en l'espèce.

6. Toutefois, le requérant a manifestement raison sur un point. Comme la Commission l'a constaté, le délai d'une quinzaine de mois qui s'est écoulé entre la sélection du candidat finalement retenu et la notification qui en a été faite au requérant, était excessivement long. L'argument avancé par l'Agence selon lequel le requérant savait implicitement qu'il n'avait pas été retenu puisqu'il était au courant que quelqu'un d'autre avait été nommé n'est pas acceptable. La défenderesse était tenue d'informer le requérant dans des délais raisonnables du fait qu'il n'avait pas été nommé. Elle a manqué à son devoir de bonne foi vis-à-vis du requérant et, même si ce manquement ne saurait en aucun cas remettre en question la validité de la procédure de sélection, il donne le droit au requérant de se voir octroyer, à titre symbolique, des dommages-intérêts pour tort moral dont le Tribunal fixe le montant à 500 euros. Le requérant a également droit à l'octroi de dépens, reflétant le fait qu'il n'obtient que partiellement gain de cause sur le fond, fixés à 100 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée uniquement dans la mesure où il est ordonné à l'Agence de verser au requérant des dommages-intérêts d'un montant de 500 euros.
2. L'Organisation lui paiera 100 euros à titre de dépens.
3. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 14 mai 2004, 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 14 juillet 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

