

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} E. M. C. le 9 septembre 2005 et régularisée le 3 octobre 2005, la réponse de l'AIEA du 11 janvier 2006, la réplique de la requérante du 24 mars et la duplique de l'Agence du 2 mai 2006;

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. La requérante, ressortissante polonaise née en 1953, a travaillé pour l'Agence entre 1982 et 1984, puis du 15 avril 1986 au 30 septembre 1987. Elle a été de nouveau employée par l'Agence en 1994, d'abord au bénéfice d'engagements de courte durée puis, à compter du 1^{er} janvier 1999, au titre d'un contrat de durée déterminée au grade G.5, en qualité de commis aux données dans l'Unité des projets spéciaux de la Division de la sûreté des installations nucléaires qui relève du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires. Par suite d'une réorganisation de ce département qui a pris effet le 1^{er} septembre 2003, l'Unité des projets spéciaux est devenue la Section d'appui aux politiques et aux programmes.

Le 9 octobre 2003, la Division du personnel de l'Agence demanda à la Division de la sûreté des installations nucléaires de faire une recommandation concernant la prolongation de l'engagement de la requérante, lequel devait arriver à expiration le 30 juin 2005. Notant que les fonctions afférentes à son poste devaient être redéfinies, ses supérieurs hiérarchiques recommandèrent le 19 novembre que son engagement ne soit pas prolongé, et ce, «pour des raisons programmatiques». Le 8 décembre 2003, le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux se réunit pour examiner cette recommandation et l'approuva, bien que certains membres aient exprimé des réserves.

Par une lettre datée du 16 mars 2004, la directrice de la Division du personnel informa la requérante qu'en raison de la réorganisation du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires on n'aurait plus besoin de ses services en qualité de commis aux données et qu'en conséquence, sur recommandation de ses supérieurs, le Groupe paritaire consultatif avait décidé que son engagement, qui devait arriver à expiration le 30 juin 2005, ne serait pas prolongé. Elle ajoutait que seules des raisons programmatiques avaient motivé cette décision qui ne devait pas être considérée comme liée à la qualité de son travail; la requérante était encouragée à se porter candidate à d'autres postes vacants à l'Agence.

Par un mémorandum du 4 mai 2004, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer la décision de ne pas prolonger son engagement. Elle faisait remarquer que ses supérieurs avaient indiqué dans leur recommandation que les fonctions afférentes à son poste allaient être redéfinies. Elle ne comprenait pas comment l'on pouvait prendre une décision concernant la prolongation de son engagement avant que lesdites fonctions aient été redéfinies, d'autant que la qualité de ses services n'était pas en cause. Au cas où le Directeur général déciderait de maintenir la décision, elle demandait qu'il l'autorise à saisir directement le Tribunal. Elle désirait aussi qu'on lui communique une copie de tous les documents examinés par le Groupe paritaire consultatif, ainsi que du rapport établi par ce dernier. Le Directeur général répondit le 9 juin qu'il maintenait la décision et ne l'autorisait pas à saisir directement le Tribunal. En outre, il l'informait qu'en raison de leur caractère «confidentiel» les documents qu'elle avait demandés ne pouvaient lui être communiqués. Le 5 juillet 2004, la requérante introduisit un recours devant la Commission paritaire de recours contre la décision du 16 mars 2004 de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée.

Entre temps, en novembre 2003, la requérante s'était portée candidate au poste d'assistante à l'information sur la

sûreté et la sécurité à la Section de coordination de la sûreté et de la sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires. Considérée à première vue comme «qualifiée» pour ce poste, elle fut convoquée à un entretien au début de l'année 2004. Par lettre du 13 avril 2004, le chef par intérim de l'Unité de recrutement de la Division du personnel l'informa qu'il avait été décidé «de ne pas pourvoir [l]e poste». Par un mémorandum du 10 juin, la requérante demanda au Directeur général de revenir sur cette décision et de lui attribuer le poste en question. Le Directeur général lui répondit le 16 juillet qu'après avoir établi une liste restreinte de candidats et avoir convoqué chacun d'eux à un entretien il avait été conclu qu'aucun ne répondait pleinement aux exigences du poste et que l'avis de vacance avait en conséquence été retiré pour procéder à une révision de ces exigences; à titre intérimaire, «un candidat a[vait] été choisi au sein du programme d'affectation temporaire pour assister provisoirement la Section de coordination de la sûreté et de la sécurité». Il estimait que les qualifications de tous les candidats avaient été soigneusement et équitablement examinées, et il maintenait la décision de ne pas pourvoir le poste. La requérante forma un recours contre cette décision devant la Commission paritaire de recours le 3 août 2004. A sa demande, ses deux recours furent joints.

Par un mémorandum du 24 mai 2004, un fonctionnaire de la Division du personnel fit savoir à la requérante que la directrice du personnel avait approuvé le reclassement de son poste au grade G.6, sous le titre fonctionnel de «concepteur de logiciel», avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003.

Dans son rapport, signé les 20 et 22 avril 2005, la Commission paritaire de recours considéra qu'à plusieurs égards la requérante n'avait pas été traitée à égalité avec ses collègues. Relevant que l'intéressée avait notamment été accusée de harcèlement par certains de ses collègues, elle estimait que les problèmes qu'elle avait rencontrés au sein de sa division pouvaient avoir eu une incidence sur la décision de ne pas prolonger son engagement. La Commission concluait que cette décision n'était pas motivée «uniquement par des raisons programmatiques» et que l'on semblait continuer à avoir besoin des services de l'intéressée au sein de l'Agence. S'agissant du poste vacant, elle notait que la révision de la description d'emploi semblait ne pas avoir été effectuée et que la personne choisie pour apporter une assistance temporaire avait été à première vue considérée comme «non qualifiée» lors du processus d'évaluation initial. En outre, cette personne avait été nommée au poste «à titre exceptionnel» sans qu'un nouvel avis de vacance ait été publié. Tout en reconnaissant n'avoir pas qualité pour évaluer dans quelle mesure les tâches afférentes à ce poste correspondaient aux compétences de la requérante, la Commission estimait que l'on n'avait «pas suffisamment examiné» sa candidature. Elle recommandait que l'on offre à l'intéressée un poste correspondant à son expérience et à ses compétences et que son engagement soit prolongé pour une durée de cinq ans «conformément à la progression normale de la durée des contrats».

Par lettre du 14 juin 2005, le Directeur général informa la requérante qu'il acceptait la conclusion de la Commission selon laquelle l'Agence avait encore besoin de ses services et faisait sienne la recommandation tendant à ce qu'un autre emploi lui soit proposé. Il indiquait qu'on lui offrait le poste de concepteur de logiciel à la Section des solutions opérationnelles de la Division de la technologie de l'information relevant du Département de la gestion, au titre d'un contrat d'«assistance temporaire à durée déterminée» de deux ans, à compter du 1^{er} juillet 2005. Toutefois, le Directeur général rejetait la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant à ce que l'engagement de l'intéressée soit prolongé pour cinq ans car, selon lui, la «progression normale de la durée des contrats» ne revêtait pas un caractère automatique, contrairement à ce qu'affirmait la Commission. Pour ce qui était de sa candidature au poste vacant, il l'informait que le recours qu'elle avait introduit à cet égard était rejeté faute d'élément prouvant que la procédure de recrutement avait été entachée d'irrégularité. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante soutient que la décision de ne pas prolonger son engagement est entachée d'erreurs de fait et a été prise au mépris du devoir de sollicitude de l'Agence à son égard. Elle allègue que les «raisons programmatiques» invoquées dans la décision susmentionnée avaient pour seul but d'occulter le véritable motif — à savoir se débarrasser d'une fonctionnaire devenue indésirable —, ce qui ne saurait être un motif licite de licenciement. Elle fait valoir qu'il y a eu «abus (ou détournement) de pouvoir» car ladite décision était le résultat des préjugés et du parti pris que nourrissaient à son encontre certains responsables de sa division désireux de se débarrasser d'elle.

Elle fait remarquer que, selon le rapport de la Commission paritaire de recours, le Groupe paritaire consultatif qui s'est réuni pour examiner la recommandation concernant la prolongation de son engagement a non seulement émis des réserves quant à cette recommandation mais aussi suggéré que des efforts soient faits pour lui trouver un autre poste. Elle affirme que le refus de lui fournir un exemplaire du procès verbal de la réunion du Groupe ou de son rapport constitue une violation des droits de la défense.

La requérante fait aussi valoir que la décision de ne pas lui offrir le poste vacant à la Section de coordination de la sûreté et de la sécurité constitue une «violation de la procédure administrative régulière» et un abus de pouvoir. Cette décision a de surcroît été prise en violation du principe de l'égalité des chances. Elle allègue que le fait de retirer l'avis de vacance de poste pour ensuite attribuer ce poste sans concours à un candidat qui avait été à première vue considéré comme «non qualifié» revenait à modifier les conditions du concours.

Elle affirme en outre que plusieurs décisions prises par l'Agence à son égard l'ont été en violation du devoir de l'organisation «d'agir de bonne foi et de ne pas la placer sans nécessité dans une situation personnelle pénible». Elle déclare qu'en dépit de la recommandation de la Commission paritaire de recours de lui trouver un autre emploi, l'Agence n'a rien fait tant qu'il n'est pas apparu que son recours interne allait aboutir.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du 14 juin 2005, de lui accorder 50 000 euros de dommages intérêts pour préjudice moral et d'ordonner qu'elle soit nommée pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} juillet 2005 à un poste correspondant à son expérience et à ses compétences. Elle réclame aussi les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Agence soutient que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante a été prise pour des «raisons programmatiques» par suite de la réorganisation du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires. Les fonctions afférentes au poste de l'intéressée ont été transférées dans une autre division et redéployées sur d'autres postes déjà occupés. L'AIEA considère que, lorsque des fonctions sont transférées d'une division à une autre, la direction a le pouvoir de déterminer quels sont les postes devant être supprimés, pour autant que cette décision ne se fonde pas sur des motifs indus. En outre, cette décision étant de nature discrétionnaire, le Tribunal ne peut exercer qu'un contrôle restreint. La défenderesse affirme qu'elle a respecté toutes les règles et procédures applicables, qu'elle a tenu l'intéressée raisonnablement informée et qu'elle a clairement motivé sa décision, laquelle a été prise dans l'intérêt de l'Agence et n'est entachée d'aucune erreur de fait ou de droit.

L'AIEA note qu'à aucun moment le Groupe paritaire consultatif n'a nié l'existence de «raisons programmatiques» ou dit qu'elles avaient été invoquées pour dissimuler un autre motif. A titre exceptionnel, elle joint à sa réponse un extrait du procès verbal de la réunion du Groupe, tout en faisant remarquer que, dans la mesure où ces renseignements sont normalement classés confidentiels, elle n'avait pas l'obligation de les communiquer plus tôt à la requérante. Selon l'Agence, il existait des raisons objectives de ne pas offrir à l'intéressée une prolongation de son engagement tant qu'on ne lui avait pas trouvé un autre poste. Elle reconnaît que le poste actuel de la requérante ne correspond peut être pas exactement à ce que cette dernière aurait souhaité mais considère qu'il est adapté à ses qualifications et à son expérience. En outre, il s'agit du seul poste approprié qui soit devenu vacant depuis que la requérante a été informée pour la première fois que son engagement ne serait pas prolongé. Elle ajoute que l'on ne peut pas créer un poste à seule fin de satisfaire l'intéressée. L'Agence affirme que la «progression normale de la durée des contrats» ne revêt pas un caractère automatique, contrairement à ce que laisse entendre la Commission paritaire de recours, et que rien ne justifiait d'offrir à l'intéressée une prolongation de contrat de cinq ans. Ses supérieurs hiérarchiques n'avaient du reste émis aucune recommandation à cet effet et la question n'a pas été examinée par le Groupe paritaire consultatif. Il n'y a eu aucun détournement de pouvoir en la matière.

S'agissant du fait que la requérante n'a pas été nommée au poste vacant qu'elle briguait, l'Agence rappelle que la Commission paritaire de recours a reconnu qu'elle n'était pas compétente pour évaluer dans quelle mesure les qualifications de l'intéressée correspondaient aux tâches afférentes au poste en question. Elle soutient que rien ne démontre que la procédure de recrutement ait été entachée d'irrégularités ou de vices ni que la requérante était «très qualifiée» pour le poste. Le fait que ce poste ait été finalement pourvu dix mois plus tard ne permet pas de conclure que la candidature de la requérante n'a pas été correctement examinée au cours de la procédure de recrutement antérieure.

Enfin, l'Agence fait valoir qu'elle n'a pas failli à son devoir de bonne foi et que la requérante a été «traitée correctement».

D. Dans sa réplique, la requérante fait référence à la deuxième requête qu'elle a formée et demande au Tribunal de joindre ses deux requêtes.

Notant que l'Agence a finalement fourni un extrait du procès verbal de la réunion du Groupe paritaire consultatif, elle fait remarquer que cela n'efface pas la violation de son droit à une procédure contradictoire qui a été commise lorsqu'on a refusé de lui communiquer ces renseignements. Elle fait valoir que, si l'Agence avait agi de bonne foi, elle lui aurait offert le poste d'assistante à l'information sur la sûreté et la sécurité et aurait, si nécessaire, assuré sa

formation. Elle dit avoir été soumise à un harcèlement moral, ce que la Commission paritaire de recours avait elle-même noté sans toutefois employer le terme de harcèlement.

La requérante affirme qu'aucune «raison programmatique» ne justifiait la suppression de son poste et s'appuie sur la jurisprudence du Tribunal pour démontrer que la procédure régulière n'a pas été respectée.

E. Dans sa duplique, l'Agence indique qu'elle ne verrait pas d'objection à ce que le Tribunal joigne les deux requêtes, bien qu'elle ne considère pas que les deux affaires soient liées.

Elle nie avoir agi de mauvaise foi et fait valoir que la requérante n'a pas établi qu'elle avait été victime d'un quelconque parti pris ou de malveillance.

CONSIDÈRE :

1. De nationalité polonaise, la requérante a bénéficié depuis 1982 de nombreux contrats de courte durée au service de l'AIEA, avant d'être engagée le 1^{er} janvier 1999 au titre d'un contrat de durée déterminée de six mois en qualité de commis aux données à la Division de la sûreté des installations nucléaires — division qui relève actuellement du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires. Son engagement fut prolongé pour une durée de un an à compter du 1^{er} juillet 1999, puis de deux ans à compter du 1^{er} juillet 2000 et enfin de trois ans à compter du 1^{er} juillet 2002. A la suite d'une réorganisation de ce département prenant effet au 1^{er} septembre 2003, la Division du personnel demanda aux responsables de la division à laquelle était affectée l'intéressée de formuler une recommandation concernant la prolongation de l'engagement de celle-ci au-delà de sa date d'expiration, soit le 30 juin 2005. Lesdits responsables recommandèrent de ne pas prolonger l'engagement «pour des raisons programmatiques». Le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux approuva cette recommandation le 8 décembre 2003. La directrice de la Division du personnel informa la requérante le 16 mars 2004 que son engagement ne serait pas prolongé et que cette décision était «uniquement motivée par des raisons programmatiques et ne devait en aucune manière être considérée comme liée à la qualité de ses services». Cette décision fut confirmée par le Directeur général qui rejeta, le 9 juin 2004, la demande de réexamen présentée par l'intéressée, laquelle saisit la Commission paritaire de recours le 5 juillet 2004.

2. La requérante s'était auparavant portée candidate à un poste d'assistante à l'information sur la sûreté et la sécurité à la Section de coordination de la sûreté et de la sécurité, mais elle fut avisée le 13 avril 2004 qu'il avait été décidé «de ne pas pourvoir ce poste». Cette décision fut confirmée le 16 juillet 2004 par le Directeur général qui fit valoir que, aucun candidat ne répondant pleinement aux exigences du poste, l'avis de vacance avait été retiré pour permettre de revoir ces exigences et qu'un candidat identifié au sein du programme d'affectation temporaire apporterait provisoirement assistance à la section en question. Le 3 août 2004, la requérante, s'estimant injustement traitée, a également saisi de cette contestation la Commission paritaire de recours.

3. La Commission joignit les deux recours et, après avoir tenu six séances et procédé à de nombreuses auditions, émit une recommandation fortement motivée par laquelle elle conclut :

- que la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante n'était pas uniquement motivée par des «raisons programmatiques»;
- que, compte tenu des compétences de l'intéressée, de la qualité de ses services et de l'expérience qu'elle avait acquise au cours de ses nombreuses années de service à l'Agence, il semblait que cette dernière avait encore besoin de ses services;
- que l'on n'avait «pas suffisamment examiné» sa candidature au poste vacant; et
- que l'Agence devait prendre des mesures pour lui offrir un autre emploi.

Elle recommanda que l'Agence lui offre un poste correspondant à son expérience et à ses compétences et que son engagement soit prolongé pour cinq années «conformément à la progression normale de la durée des contrats».

4. Par une décision du 14 juin 2005, le Directeur général ne suivit que très partiellement cette recommandation. Certes il reconnut que l'Agence avait encore besoin des services de l'intéressée et qu'il convenait

de lui offrir un autre emploi, et il lui proposa de l'affecter, à compter du 1^{er} juillet 2005, au sein de la Section des solutions opérationnelles, à un poste identique à celui qu'elle occupait du point de vue du grade et de la nature des fonctions. Il limita cependant à deux années ce nouveau contrat qualifié d'«assistance temporaire à durée déterminée». Il rejeta par ailleurs le recours concernant le retrait de l'avis de vacance du poste auquel l'intéressée s'était portée candidate.

5. La requérante défère au Tribunal de céans la décision du 14 juin 2005. Ayant formé une deuxième requête tendant à l'annulation d'une sanction, qui lui a été infligée par décision du 2 août 2005, elle demande que cette requête soit jointe à celle qu'elle a formée contre la décision du 14 juin 2005. Le Tribunal ne prononcera pas cette jonction : bien que certains arguments avancés par la requérante soient communs aux deux affaires, notamment ceux tirés de l'animosité de certains fonctionnaires de l'Agence à son égard et de la mauvaise foi de cette dernière, les moyens et les conclusions des requêtes sont, pour l'essentiel, distincts et le sort de la première requête est sans incidence sur celui qu'il convient de réserver à la seconde. Les conclusions à fin de jonction sont donc rejetées.

Sur le renouvellement du contrat de la requérante

6. La requérante soutient que la décision du 16 mars 2004 de ne pas prolonger son engagement au delà du 30 juin 2005 ne se fondait pas seulement sur des motifs tenant à la réorganisation du département au sein duquel elle exerçait ses fonctions, mais résultait aussi de l'animosité de ses supérieurs et collègues qui voulaient se débarrasser d'elle et l'ont même harcelée. A ses yeux, la décision de lui accorder un contrat de deux ans pour travailler en qualité de concepteur de logiciel à la Section des solutions opérationnelles de la Division de la technologie de l'information a été prise en violation des règles statutaires lui donnant droit à une prolongation de cinq ans et elle déplore que les exigences du poste ne correspondent pas à son expérience et à ses compétences. Au surplus, l'Agence a méconnu ses droits en refusant de lui communiquer copie du rapport du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux, dont certains membres, comme l'a souligné la Commission paritaire de recours, avaient indiqué que l'Agence devait l'aider à trouver un autre poste.

7. Sur ce dernier point, la requérante a certainement raison. Le 4 mai 2004, elle a demandé copie de certains documents et notamment du rapport du Groupe paritaire consultatif, ce qui lui a été refusé le 9 juin 2004. La défenderesse a produit devant le Tribunal un extrait du procès verbal de la réunion dudit groupe du 8 décembre 2003, ce qui a permis à la requérante d'en prendre connaissance et de ne pas disposer d'une information se limitant à l'analyse qu'en avait faite la Commission paritaire de recours. Cette communication tardive n'est pas de nature à effacer l'irrégularité commise par l'Agence car il est de jurisprudence constante (voir, par exemple, les jugements 1815, au considérant 5, et 2315, au considérant 27) que, «[a]yant droit à une procédure équitable non seulement devant le Tribunal mais déjà devant l'autorité administrative compétente pour rendre une décision, le fonctionnaire doit pouvoir connaître tous les éléments importants susceptibles d'avoir une incidence sur le sort de ses prétentions». Or, en l'espèce, le fait que la requérante ait pris connaissance du rapport du Groupe paritaire consultatif — alors que ce rapport était en principe confidentiel — lui était utile et son contenu comportait des éléments susceptibles d'avoir une influence sur le sort de ses prétentions puisqu'il révèle que des membres du Groupe ont émis des réserves, et même manifesté une certaine inquiétude quant à la solution finalement adoptée, et ont indiqué que l'Agence devait l'aider à trouver un autre poste. Cette irrégularité de procédure n'est pas, en elle-même, de nature à remettre en cause la légalité de la décision attaquée mais doit être prise en compte dans l'évaluation des préjudices que prétend avoir subis l'intéressée, ainsi qu'il sera précisé au considérant 11.

8. En l'espèce, la question principale est celle de la réalité des «raisons programmatiques» qui ont justifié la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante et, par la suite, d'affecter cette dernière à la Section des solutions opérationnelles. La réorganisation du Département de la sûreté et de la sécurité nucléaires résulte d'un mémorandum daté du 28 août 2003 qui prévoit notamment la création de deux nouvelles sections et c'est dans l'une de ces sections — la Section d'appui aux politiques et aux programmes de la Division de la sûreté des installations nucléaires — que l'intéressée fut transférée. Le chef de cette section et le directeur de la Division ont indiqué le 19 novembre 2003 les raisons pour lesquelles il convenait de ne pas prolonger l'engagement de la requérante. Le Tribunal, qui admet de manière constante que les mesures de réorganisation permettent aux responsables des organisations internationales de supprimer les postes devenus inutiles, ne pourrait censurer les appréciations émises par les autorités compétentes que pour un nombre limité de motifs, notamment si elles reposaient sur des erreurs de fait ou de droit. Mais tel n'est pas le cas. Même s'il est certain qu'il existait au sein de la division dans laquelle travaillait la requérante des dissensions qui ont probablement conduit les responsables administratifs à répartir les agents dans les nouvelles sections créées en tenant compte de leurs difficultés

relationnelles, il n'est pas possible d'affirmer que les auteurs de la recommandation du 19 novembre 2003 aient été guidés par une quelconque animosité à l'égard de l'intéressée. Celle-ci avait sans doute des qualités professionnelles suffisamment grandes, ainsi qu'en témoignent de nombreux éléments du dossier, et un éventail de compétences suffisamment large, pour conduire le Directeur général, conformément à la recommandation de la Commission paritaire de recours, à finalement lui confier de nouvelles fonctions. Mais, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, il n'était pas tenu de lui proposer, à l'expiration de son engagement de trois ans, un engagement de cinq ans comme le recommandait ladite commission, ou de trois ans comme le suggérait un membre du Groupe paritaire consultatif, alors qu'aucune recommandation en ce sens n'avait été faite par ses supérieurs et que le poste auquel elle était nommée était un poste d'assistance temporaire dont le financement était assuré dans le cadre d'un budget biennal. La décision de mettre fin aux fonctions de l'intéressée aurait pu être regardée comme illégale dans les circonstances de l'affaire si elle avait été maintenue; en revanche, la décision de lui accorder un contrat de deux ans n'est pas illégale.

*Sur le refus de nommer la requérante
au poste d'assistante à l'information
sur la sûreté et la sécurité*

9. La requérante a posé le 24 novembre 2003 sa candidature à ce poste, ainsi que vingt sept autres candidats internes. Elle a été considérée comme «qualifiée» pour le poste et convoquée à un entretien à l'instar de cinq autres candidats. Mais l'administration estima qu'aucun des candidats n'était «très qualifié» pour le poste et l'avis de vacance fut retiré. Il était prévu de revoir la description d'emploi et de remettre le poste au concours une fois cette révision achevée. Finalement, d'après la Commission paritaire de recours, le poste a été attribué à un candidat qui avait initialement été considéré comme «non qualifié», la révision de la description d'emploi n'a pas été entreprise et le poste n'a pas été remis au concours.

10. Comme la Commission paritaire de recours, le Tribunal ne peut que s'étonner des conditions dans lesquelles le poste en question a été pourvu. Le retrait de l'avis de vacance était certes régulier s'il apparaissait qu'aucun candidat n'était suffisamment qualifié pour le poste. Par ailleurs, rien ne permet d'affirmer que la requérante aurait été retenue si le poste avait été remis au concours. En outre, l'intéressée n'attaque pas directement la nomination du candidat retenu. Mais il reste qu'elle est fondée à se plaindre de ce que le retrait de l'avis de vacance — qui, selon les termes utilisés par le Directeur général le 16 juillet 2004, devait permettre une révision des exigences du poste — n'ait pas été suivi de la publication d'un nouvel avis de vacance qui lui aurait permis de tenter à nouveau sa chance. Il n'y a pas lieu d'annuler la décision de retirer l'avis de vacance, cette décision n'étant pas illégale et n'étant pas non plus révélatrice de la mauvaise foi ou du parti pris de l'Agence; cependant, la manière dont la procédure de sélection a été conduite et abandonnée a causé à l'intéressée un préjudice moral dont elle est fondée à demander réparation.

11. Le Tribunal ne retiendra pas les arguments tirés de la mauvaise foi de la défenderesse et note même que celle-ci a reconnu qu'elle avait eu tort de retarder la date à laquelle l'intéressée a été promue au grade G.6 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003, mais il estime que, pour les raisons exposées aux considérants 7 et 10 du présent jugement, il convient de réparer le préjudice moral subi par la requérante et de condamner l'Agence à lui verser de ce chef une indemnité de 5 000 euros.

12. Obtenant partiellement satisfaction, la requérante a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante une indemnité de 5 000 euros au titre du préjudice moral subi.
2. Elle lui versera également 2 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Agustín Gordillo, Juge, et M. Giuseppe Barbagallo, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Agustin Gordillo

Giuseppe Barbagallo

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 15 février 2007.