

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

114^e session

Jugement n° 3188

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} H. S. le 16 juillet 2010 et régularisée le 2 novembre 2010, la réponse de l'Agence du 10 février 2011, la réplique de la requérante du 29 avril et la duplique de l'AIEA du 2 août 2011;

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 et les allégations suivants :

A. La requérante est une ressortissante autrichienne née en 1957. Elle est entrée au service de l'AIEA en 1984 en qualité de commis/dactylographe de grade G-4 à la Division des opérations C au sein du Département des garanties. En 1992, elle fut affectée à la Division des concepts et de la planification, dans le même département, en qualité de secrétaire, au grade G-4. Au milieu de l'année 2001, elle fut affectée au poste de commis principal, de grade G-5, toujours dans le même département. En mars 2003, elle fut affectée au Bureau de la directrice de la Division des concepts et de la planification en qualité de commis principal, puis, en mars 2004, elle

présenta une demande officielle d'actualisation de sa description d'emploi, qui n'était plus exacte. Au milieu de l'année 2004, on lui demanda d'assumer les fonctions et les responsabilités de secrétaire principale de la directrice. Bien qu'en 2004 la requérante eût plusieurs fois évoqué avec sa supérieure hiérarchique sa demande visant à l'actualisation de sa description d'emploi, aucune mise à jour n'en fut établie. Tout au long de la période allant de 2003 à 2006, la requérante reçut de très bons rapports d'évaluation.

En juillet 2007, elle présenta sa candidature et passa un entretien pour le poste de grade G-6 d'assistante administrative à la Section du programme et des ressources, au sein du Département des garanties, dont la vacance avait été annoncée au début du même mois; en fait, trois postes de ce type étaient à pourvoir. Le 1^{er} février 2008, elle écrivit un mémorandum à la directrice de la Division des concepts et de la planification pour lui demander à nouveau que sa description d'emploi de novembre 2000 soit mise à jour afin qu'y figurent les fonctions qu'elle avait assumées depuis le 1^{er} mars 2003. Ayant entendu dire que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste G-6, elle demandait également dans ce mémorandum «une mutation immédiate, à un grade supérieur si possible, sinon au même grade, ailleurs dans le Département des garanties, mais hors de la Division des concepts et de la planification», mettant par écrit à cette occasion la discussion qu'elle avait eue avec sa supérieure hiérarchique quelques jours plus tôt. Le 12 février, elle fut informée que sa candidature n'avait été retenue pour aucun des postes d'assistante administrative. Le 21 février, elle écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de ne pas retenir sa candidature en expliquant que, lorsqu'elle avait postulé, sa description d'emploi n'était pas actualisée, ce qui avait peut-être influé sur l'issue de la procédure de sélection. Elle soulignait qu'elle s'était déjà acquittée de fonctions semblables à celles prévues pour les postes mis au concours.

Par courriel du 31 mars 2008, le directeur de la Division des opérations B au Département des garanties informa la requérante qu'avec effet au 1^{er} avril 2008 elle allait être mutée au Bureau du chef de la Section OB2 de la division susmentionnée (Section SGOB2). Le

9 avril, l'intéressée écrivit un courriel au Directeur général adjoint chargé du Département des garanties pour lui demander de la muter ailleurs parce qu'elle considérait que sa mutation à la Section SGOB2 constituait une mesure de rétorsion puisqu'on la transférait d'un poste G-5 à un poste G-4. Le Directeur général adjoint répondit par courriel quelques minutes plus tard : «À ce stade, travaillons sur la base de la situation telle qu'elle est.» Le même jour, la requérante écrivit un mémorandum au directeur de la Division des ressources humaines pour lui faire savoir qu'elle ne comprenait pas les raisons de son transfert à un poste G-4 étant donné qu'elle avait le grade G-5 depuis sept ans. Elle lui demandait de «rectifier» sa mutation de façon à ce qu'elle reste dans un poste G-5 ou de lui garantir que ses perspectives de carrière ne seraient pas compromises par son affectation à un poste G-4. Elle lui demandait également de confirmer qu'elle conserverait son traitement de G-5. Le 14 avril, le directeur lui répondit qu'elle avait en fait été réaffectée temporairement pour s'acquitter de la fonction d'assistante à la mise en œuvre au grade G-5, et non au grade G-4, et que sa supérieure hiérarchique mettait la dernière main à une description d'emploi où il serait indiqué que ses fonctions étaient de grade G-5.

N'ayant reçu aucune réponse à sa demande de réexamen de la décision de sélection soumise le 21 février 2008, la requérante saisit la Commission paritaire de recours par un mémorandum daté du 29 avril 2008. Le même jour, elle écrivit également au Directeur général pour réitérer sa demande d'actualisation de sa description d'emploi et pour lui demander de revoir la procédure de sélection aux postes d'assistante administrative, qui, selon elle, avait été viciée.

Le 5 mai, la requérante introduisit un deuxième recours devant la Commission paritaire de recours pour protester contre le fait que l'administration ne lui avait pas remis de description d'emploi à jour.

Le 30 mai, elle écrivit au Directeur général pour lui demander de réexaminer la décision de la muter à la Section SGOB2. Elle demandait de nouveau à être mutée ailleurs et à recevoir une description d'emploi à jour. Le Directeur général rejeta sa demande de réexamen le 1^{er} juillet en précisant que la requérante avait été mutée au grade G-5 et non au grade G-4. Il ajoutait que la Division des ressources humaines

avait reçu le 26 juin 2008 de la Division des opérations B une description d'emploi finalisée, qui indiquait que ses fonctions correspondaient au grade G-5.

Le 1^{er} juillet, la requérante fut transférée à un poste G-5 dans la Section SGOB3. Le 2 juillet 2008, elle introduisit un troisième recours devant la Commission paritaire de recours pour contester la décision antérieure de la muter à la Section SGOB2, ainsi que la décision du 12 février 2008 par laquelle elle avait été informée que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste d'assistante administrative.

Le 29 août 2008, le Directeur général par intérim répondit aux mémorandums de la requérante des 21 février et 29 avril 2008 en expliquant que le fait qu'elle s'était déjà acquittée de fonctions semblables à celles prévues pour les postes d'assistante administrative mis au concours ne signifiait pas que la procédure de sélection avait été viciée. Il ajoutait que, bien qu'elle possédât certaines des qualifications requises pour les postes, le jury de recrutement avait estimé qu'elle ne remplissait pas toutes les conditions énoncées dans l'avis de vacance. Il soulignait que l'évaluation de tous les candidats avait été approuvée par la directrice de Division, contrôlée par le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et entérinée par le directeur de la Division des ressources humaines. Il concluait que la candidature de l'intéressée avait fait l'objet d'un examen approfondi mené de bonne foi et conformément aux règles d'une mise en concurrence loyale et transparente et que sa description d'emploi n'avait pas influé sur l'issue de la procédure de sélection. Il maintenait donc la décision de ne pas retenir la requérante pour l'un des postes mis au concours. En juin 2009, l'intéressée fut réaffectée au Département de la coopération technique au sein de la Division pour l'Afrique.

Dans son rapport du 24 décembre 2009, la Commission paritaire de recours faisait savoir qu'après avoir examiné les trois recours introduits par la requérante elle recommandait au Directeur général de confirmer les décisions contestées. Elle préconisait néanmoins d'envisager de déployer des efforts raisonnables pour trouver à l'intéressée un poste susceptible de lui convenir au Département des

garanties. Selon la Commission, le fait que la description d'emploi de la requérante n'était pas à jour lorsqu'elle avait postulé n'avait pas eu d'incidence sur la décision de ne pas retenir sa candidature car son expérience ressortait de ses rapports d'évaluation, que le jury de recrutement avait examinés. La Commission estimait également que la description d'emploi établie, certes tardivement, en novembre 2008 répondait de manière satisfaisante aux préoccupations que la requérante avait exprimées sur ce point. La Commission estimait que la décision de muter l'intéressée en juin 2009 au Département de la coopération technique répondait à sa demande de mutation hors de la Section SGOB2 formulée en avril 2008, ainsi qu'à sa demande de mutation hors de la Section SGOB3 formulée en juillet 2008.

Le 31 mars 2010, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé d'approuver les conclusions et les recommandations de la Commission paritaire de recours. Il ajoutait qu'en l'absence de «raison tenant à l'exécution du programme», rien selon lui ne justifiait à ce stade sa mutation au Département des garanties. Telle est la décision attaquée.

Par mémorandum du 10 août 2010, la requérante écrivit de nouveau au Directeur général pour demander qu'on lui communique tous les documents pertinents concernant le recrutement aux postes G-6. Cela lui fut refusé le 28 septembre 2010.

B. La requérante soutient qu'à l'époque de sa candidature au poste d'assistante administrative annoncé vacant, le jury de recrutement n'avait pas bien cerné les fonctions qu'elle exerçait alors car sa description d'emploi n'avait pas encore été mise à jour; il n'avait donc pas pu procéder à une évaluation équitable de ses qualifications. À son avis, la procédure de sélection ne peut être considérée comme juste et objective lorsqu'un des candidats est évalué sur la base de fonctions et de responsabilités qui ne sont plus les siennes.

La requérante reproche à l'Agence le temps qu'elle a pris pour mettre à jour sa description d'emploi : c'est en mars 2004 qu'elle a demandé la mise à jour de la description d'emploi correspondant au poste qu'elle occupait en 2003, mais elle n'a reçu la description

d'emploi révisée qu'en décembre 2008. Elle souligne que le point C) de la disposition 2.01.2 du Règlement du personnel prévoit que le classement de chaque poste doit reposer sur une description d'emploi officielle fondée sur le programme et indiquant le titre fonctionnel du poste, sa place dans la structure, les fonctions et les responsabilités afférentes audit poste, ainsi que les qualifications qu'il requiert. La requérante prétend qu'en raison de l'importance du retard pris pour lui communiquer une description de poste à jour, elle a perdu une possibilité de promotion pendant la période en cause.

Elle soutient que la décision de la muter à la Section SGOB2 avec effet au 1^{er} avril 2008 a été prise *ultra vires* car rien ne prouve qu'elle a été prise ou autorisée par le Directeur général, alors que cette prérogative lui appartient en vertu de l'article 1.02 du Statut du personnel. En effet, le mémorandum du 27 mars 2008 autorisant sa mutation était signé du Directeur général adjoint chargé du Département des garanties. La requérante affirme en outre qu'elle a été mutée sans préavis ni consultation puisqu'elle a été informée d'une mutation prenant effet le 1^{er} avril 2008 par un courriel du 31 mars 2008. De plus, elle n'a reçu aucune description d'emploi et, contrairement à ce que prévoit le système de suivi du comportement professionnel, aucun plan de travail n'a été établi. Sa mutation a été par conséquent «extrêmement humiliante» et a été effectuée «sans aucun égard pour sa dignité et sa réputation».

La requérante prétend que l'Agence, en gérant son dossier comme elle l'a fait, a manqué à son devoir de sollicitude, de bonne foi et de confiance mutuelle, et que, par conséquent, elle a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel et moral. À son avis, la procédure de recours interne n'a pas été menée avec la diligence voulue puisqu'il a fallu six mois au Directeur général par intérim pour répondre à sa demande de réexamen du 21 février 2008 et que la Commission paritaire de recours n'a rendu qu'en décembre 2009 son rapport sur les trois recours qu'elle avait introduits respectivement en avril, mai et juillet 2008. Le Directeur général a pris sa décision définitive trois mois plus tard, le 31 mars 2010, et c'est seulement le 10 mai 2010 que cette décision lui a été remise en main propre. La

requérante ajoute qu'elle a été victime d'une inégalité de traitement dans la mesure où elle a été transférée à un poste dont les fonctions et les attributions correspondaient à celles d'un grade inférieur. En outre, sa mutation à la Section SGOB2 constituait un détournement de pouvoir car il s'agissait au fond d'une rétrogradation et que, selon toute apparence, on la lui infligeait en représailles pour avoir contesté la procédure de sélection suivie pour les postes d'assistante administrative.

La requérante demande la communication de divers documents concernant la procédure de recrutement pour ces postes, soit directement à elle soit au Tribunal, en vue d'un examen *in camera*. Elle demande en particulier que soient produits le «rapport [sur sa propre candidature] établi dans le cadre du système de suivi des mesures de recrutement», ainsi que des pièces montrant que les candidats retenus ont soumis leur candidature dans le délai prescrit et qu'ils possédaient les qualifications minimales requises pour le poste. Elle réclame en outre le procès-verbal de la réunion du Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux mentionné par le Directeur général par intérim dans sa lettre du 29 août 2008.

La requérante sollicite du Tribunal l'annulation de la décision attaquée et l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel et moral d'un montant de 100 000 euros, ainsi que de dépens. Elle demande en outre au Tribunal de «confirmer la recommandation de la Commission paritaire de recours» au sujet de son affectation temporaire au Département de la coopération technique et d'ordonner à l'AIEA de faire tout son possible pour lui trouver un poste au Département des garanties. Enfin, elle demande au Tribunal d'ordonner à l'Agence de lui rendre compte des efforts déployés pour la réaffecter au Département des garanties.

C. Dans sa réponse, l'AIEA affirme qu'elle a agi à tout moment de bonne foi et qu'elle s'est acquittée de son devoir de sollicitude. Elle explique qu'elle a un grand pouvoir d'appréciation en ce qui concerne la nomination et la promotion du personnel et affirme que la décision

de ne pas nommer la requérante à l'un des postes d'assistante administrative n'était entachée d'aucune erreur de fait ni de droit. La candidature de l'intéressée a fait l'objet d'un examen en règle et le jury de recrutement disposait de toute la documentation nécessaire pour parvenir à une décision correcte et légitime. Le fait que la description d'emploi de la requérante n'avait pas été mise à jour au moment de sa candidature ne lui a pas porté préjudice puisqu'il s'agissait d'une candidate interne qui était bien connue de l'Agence. La défenderesse fait observer que la requérante a également eu un entretien avec le jury et qu'elle a donc eu la possibilité d'expliquer en détail la nature de ses fonctions et de ses qualifications. Elle ajoute que le jury avait accès aux rapports d'évaluation de l'intéressée.

L'Agence reconnaît que du retard a été pris dans la communication à la requérante d'une description d'emploi à jour, mais elle affirme que cela n'a eu aucun effet sur la procédure de sélection et n'a donc causé aucun préjudice à l'intéressée.

L'Agence nie que la décision de mutation de la requérante ait été prise *ultra vires* : elle explique que, dans son mémorandum du 27 mars 2008, le Directeur général adjoint chargé du Département des garanties n'a pas prétendu exercer une quelconque autorité lui donnant le droit de procéder à la mutation; en fait, il demandait au directeur de la Division des ressources humaines, à qui est délégué le pouvoir «d'appliquer le Statut et le Règlement du personnel [...] dans des cas particuliers», de prendre les mesures appropriées pour effectuer les mutations. La défenderesse affirme avoir fait tout son possible pour donner satisfaction à la requérante qui, dans son mémorandum du 1^{er} février 2008, avait demandé une mutation «immédiate». De plus, lorsque l'intéressée s'est déclarée mécontente de sa mutation à la Section SGOB2, elle a été mutée à nouveau. L'Agence affirme donc que la mutation à la Section SGOB2 avait donc été effectuée comme il convenait, au grade que la requérante détenait alors et que les fonctions que celle-ci avait à remplir correspondaient à ses qualifications et à son expérience.

S'agissant de la demande de communication de documents, l'Agence indique que, le 10 août 2010, la requérante a présenté la même

demande au Directeur général mais que celui-ci lui a opposé un refus. Étant donné que l'intéressée ne l'a pas réitérée dans ses recours internes, la demande en question constitue une revendication nouvelle et, à ce titre, elle doit être rejetée comme étant irrecevable. La défenderesse fait observer que, selon la jurisprudence, un candidat a certes le droit de connaître les motifs du rejet de sa propre candidature, mais que cela ne va pas jusqu'à lui donner accès à l'analyse du jury de recrutement sur les mérites des autres candidats.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que, dans des affaires antérieures portées devant le Tribunal, l'Agence a déjà produit des documents semblables à ceux dont elle sollicite la communication. D'après elle, sa demande est recevable parce qu'elle a le droit d'avancer de nouveaux moyens devant le Tribunal à l'appui de sa conclusion selon laquelle la décision de ne pas retenir sa candidature pour l'un des postes d'assistante administrative était viciée et, en particulier, pour montrer que l'Agence a décidé de rouvrir le concours postérieurement à son entretien.

Elle prétend qu'on ne l'a pas informée avant son entretien avec le jury de recrutement que la description de ses fonctions que celui-ci avait reçue n'était pas à jour; de ce fait, elle n'a pas insisté pendant l'entretien sur ses fonctions d'alors. Elle souligne que, même si l'Agence a indiqué dans sa réponse que le jury «avait accès» à ses rapports d'évaluation, cela ne signifie pas qu'il les a effectivement examinés. Elle relève que la défenderesse refuse de produire le rapport établi dans le cadre du système de suivi des mesures de recrutement, tout en s'appuyant sur ce document pour affirmer que les délibérations du jury n'ont pas été faussées par la description d'emploi qui n'était pas actualisée.

S'appuyant sur la jurisprudence, la requérante affirme qu'elle avait le droit de voir sa candidature examinée de bonne foi et conformément aux règles fondamentales d'une mise en concurrence loyale et transparente, et par ailleurs qu'un retard excessif dans la mise à jour d'une description d'emploi peut entraîner un tort moral appelant réparation. Enfin, elle note que l'Agence n'a pas répondu à son

argument au sujet du retard excessif pris dans le traitement de ses recours internes.

E. Dans sa duplique, l'AIEA maintient sa position. Elle soutient que la demande de la requérante, qui réclamait une description d'emploi à jour, a reçu une suite rapide avant la fin de la procédure de recours interne. La défenderesse souligne que, lorsque la description d'emploi a été finalisée, l'intéressée a reconnu que son poste était bien un poste de grade G-5. Elle ne pouvait dès lors plus prétendre qu'elle aurait eu droit à un grade et à un traitement supérieurs. La défenderesse nie qu'un retard ait été enregistré dans la procédure de recours interne et estime que la demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée à ce titre doit être rejetée. Elle ajoute que, lorsque la requérante a posé sa candidature aux postes d'assistante administrative, elle a rempli une notice personnelle qui contenait une description complète de ses fonctions pour chaque poste qu'elle avait occupé à l'Agence; le jury de recrutement a donc disposé de toutes les informations nécessaires concernant ses qualifications et son expérience.

CONSIDÈRE :

1. Dans sa requête devant le Tribunal de céans, la requérante entend attaquer ce qui, aux fins des recours internes, a été considéré comme trois décisions et elle revendique son droit de se voir communiquer des documents pour poursuivre son affaire. Il convient de traiter séparément la contestation de chacune des trois décisions et les points de fait et de droit relatifs à chacune d'elles. La première décision concerne ce qui est présenté comme une décision implicite de ne pas actualiser la description d'emploi de la requérante; la deuxième concerne la non-sélection de l'intéressée pour un des trois postes de grade G-6 et la troisième la rétrogradation qui en serait résulté pour la requérante.

2. La décision attaquée dans la requête est la décision du Directeur général, datée du 31 mars 2010, d'accepter la recommandation formulée le 24 décembre 2009 par la Commission paritaire de recours,

qui préconisait de confirmer les trois décisions contestées dans les recours internes.

3. La requérante est entrée au service de l'AIEA en 1984 et nul ne conteste qu'elle ait été une fonctionnaire très bien considérée qui a bénéficié d'avancements au mérite pour un comportement professionnel hors pair en 1996, 1998 et 2006. Au cours de la période allant de septembre 2001 à mars 2008, la requérante a exercé les fonctions de commis principal de grade G-5 sous la supervision de la directrice de la Division des concepts et de la planification. En mars 2004, elle demanda officiellement la mise à jour de sa description d'emploi. Une description d'emploi révisée fut en fait établie en décembre 2008. L'absence d'une description d'emploi à jour est un élément central dans la contestation par la requérante de la procédure de sélection qui a commencé en 2007 pour plusieurs postes G-6, dont aucun ne lui a été attribué. À ce stade toutefois, ce qui est à l'examen, c'est la contestation de la décision implicite, que la requérante attaquait dans son deuxième recours, de ne pas lui fournir en temps voulu une description d'emploi à jour.

4. Dans sa réponse, l'AIEA «reconnaît qu'un grand retard a été pris dans la communication à la requérante d'une [description d'emploi] actualisée», mais la défenderesse passe ensuite directement à la question de savoir si l'absence d'une description d'emploi à jour a compromis la situation de l'intéressée dans le cadre de la procédure de sélection visant à pourvoir les postes G-6. Dans sa réplique, la requérante prend acte de cette reconnaissance du retard pris par l'AIEA, puis elle renvoie au jugement 2658. Dans l'affaire sur laquelle portait ce jugement, la demande non satisfaite d'une description d'emploi à jour était liée à une demande de reclassement de poste. Le Tribunal a renvoyé la question devant l'organisation en cause pour qu'elle procède à une révision de la description d'emploi et réévalue le classement du poste. Toutefois, le Tribunal a également accordé au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros en raison des «irrégularités de procédure et [du] retard excessif qui ont marqué la révision de la description d'emploi du requérant et le

reclassement de son poste». Dans ce jugement, le Tribunal a fait observer que le requérant avait un intérêt moral, économique et professionnel à se voir remettre une description d'emploi actualisée correspondant effectivement aux fonctions et responsabilités qui étaient les siennes, que la description d'emploi justifie ou non un reclassement. Le Tribunal a également fait observer que le requérant (qui, au moment du jugement, avait quitté l'organisation) avait un intérêt professionnel à disposer d'un curriculum vitae actualisé reflétant véritablement son expérience professionnelle et que l'intéressé était donc en droit d'obtenir une description de poste exacte et à jour.

5. Il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal de céans que l'absence de réponse dans un délai raisonnable à une demande légitime d'un fonctionnaire peut être considérée comme un refus si le fonctionnaire choisit d'accepter ce refus. De plus, un retard excessif mis pour répondre à une demande raisonnable peut constituer un manquement à l'obligation d'user de bonne foi à l'égard du fonctionnaire. Dans le cas d'espèce, en ne fournissant pas à la requérante pendant plusieurs années une description d'emploi à jour, l'AIEA a porté atteinte aux droits de l'intéressée. De ce fait, cette dernière se verra accorder une réparation.

6. Le 2 juillet 2007, l'AIEA publia un avis de vacance concernant trois postes d'assistante administrative, tous de grade G-6. La requérante postula et passa un entretien en juillet 2007. Sa candidature ne fut pas retenue, mais elle ne le sut officiellement qu'en février 2008. Par mémorandum du 21 février, elle demanda au Directeur général de reconsidérer la décision de ne pas retenir sa candidature pour un des postes G-6. La réponse lui parvint dans une lettre datée du 29 août 2008 émanant du Directeur général par intérim. Dans l'intervalle, par mémorandum du 29 avril 2008, la requérante avait saisi la Commission paritaire de recours pour contester la procédure de sélection.

7. La contestation par la requérante de la procédure de sélection repose sur l'argument suivant : la description d'emploi dont disposait

le jury de recrutement n'était pas à jour et, de ce fait, celui-ci n'aurait pas pleinement compris ou aurait mal cerné les tâches et fonctions que l'intéressée était capable d'assumer et dont elle s'acquittait. Dans ses écritures, l'AIEA indique la documentation que le jury de recrutement avait en fait à sa disposition : y figuraient notamment les rapports d'évaluation de la requérante, qui, selon la supérieure hiérarchique de l'intéressée, rendaient compte de toutes les activités qu'elle exerçait.

8. La modération est de mise lorsque le Tribunal examine une décision en matière de sélection ou de nomination. En effet, une décision de cette nature relève du pouvoir d'appréciation de l'organisation et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. Dans le jugement 2040, au considérant 5, le Tribunal a estimé qu'une telle décision 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».

9. En l'absence d'élément permettant de penser que le jury de recrutement, ou par la suite la Commission paritaire de recours, a été amené à commettre une erreur factuelle à cause d'une description d'emploi non actualisée, il est inapproprié de considérer que la décision de sélection a été viciée comme le suggère la requérante. D'autant que l'intéressée a passé un entretien pour le poste et ne soutient pas maintenant qu'on lui a posé des questions ou qu'elle a eu des échanges montrant que le jury de recrutement comprenait mal le travail qu'elle faisait à l'époque ou qu'il cernait mal ses compétences et attributions.

10. Dans un mémorandum du 10 août 2010 (après que le Directeur général eut accepté la recommandation de la Commission paritaire de recours de rejeter le recours), la requérante écrivit au Directeur général pour demander que lui soient communiqués «tous les documents relatifs à la procédure de recrutement et à la nomination, y compris les fiches d'évaluation des candidats ayant passé un

entretien». Cela lui fut refusé. Dans sa requête, elle demande à pouvoir consulter trois documents ou catégories de documents : premièrement, le rapport relatif à sa propre candidature établi dans le cadre du système de suivi des mesures de recrutement; deuxièmement, «des pièces montrant que les candidats retenus ont soumis leur candidature dans les délais prescrits et qu'ils possédaient les qualifications minimales requises pour le poste, notamment en matière de formation et/ou d'expérience»; troisièmement, «le procès-verbal ou le rapport de la réunion du Groupe [paritaire] consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux mentionné par le Directeur général par intérim dans la lettre du 29 août 2008 qui rejetait la demande de réexamen».

11. La requérante est en droit de chercher auprès du Tribunal à obtenir communication des documents demandés. Toutefois, l'examen de cette demande suppose que l'on regarde de près les arguments qu'elle entend faire valoir en s'appuyant sur lesdits documents, et ce, d'autant que le Tribunal s'est déjà refusé à ordonner la production de documents établis au cours ou aux fins d'une procédure de sélection parce que cela risquerait de gêner les personnes participant à la sélection, qui doivent indubitablement pouvoir s'exprimer en toute liberté au sujet des candidats (voir le jugement 1513). La requérante conteste la décision de sélection aux postes G-6 sur deux points. Premièrement, comme on vient de le dire, la décision de ne pas retenir sa candidature aurait été fondée en partie sur une description d'emploi qui n'était pas actualisée. Deuxièmement, l'Agence aurait manqué à son obligation d'assurer la régularité de la procédure dans la mesure où des candidatures tardives ont été examinées et où les candidats retenus ne répondaient pas aux exigences minimales prévues. La requérante soutient dans son mémoire qu'elle ne pourra développer le second point que si les documents demandés sont produits.

12. Les demandes visant le premier et le troisième document peuvent être examinées ensemble. Le rapport établi dans le cadre du système de suivi des mesures de recrutement cité par la Commission paritaire de recours dans son rapport comporte une évaluation de la

candidature de la requérante. Le Groupe paritaire consultatif pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux mentionné par le Directeur général par intérim s'est livré à un examen de l'évaluation de tous les candidats. En ce qui concerne le premier rapport, il n'y a aucun élément, si minime soit-il, qui donne à penser que celui-ci permettrait à la requérante, ou même pourrait lui permettre, de prouver que sa description d'emploi non actualisée a influé sur la procédure de sélection d'une manière défavorable pour elle. La référence que fait la Commission paritaire de recours au rapport établi dans le cadre du système de suivi des mesures de recrutement va manifestement dans le sens opposé. S'agissant d'un quelconque document sur les délibérations du Groupe paritaire consultatif susmentionné, là encore il n'y a aucun élément, si minime soit-il, indiquant qu'un tel document pourrait avoir une valeur probante à l'appui de la thèse de la requérante. La production de ces documents ne sera donc pas ordonnée. De plus, il convient de dire que le Tribunal ne peut écarter la possibilité que ces documents soient sollicités aux fins de déterminer s'il est possible de développer une thèse de nature différente de celle avancée dans le mémoire plutôt qu'aux fins de prouver la thèse qui est avancée.

13. S'agissant du deuxième groupe de documents («preuves démontrant que les candidats retenus ont soumis leur candidature dans le délai imparti et possédaient les qualifications minimales pour le poste, y compris en matière de formation et/ou d'expérience»), le doute soulevé quant au respect de l'exigence de qualifications minimales, combiné avec l'idée que les candidats retenus ne possédaient peut-être pas les qualifications requises, relève de la pure spéculation. Rien n'est avancé par la requérante qui apporte la moindre preuve, même par déduction, que la procédure de sélection a été viciée à cet égard. On ne saurait se fonder sur ce vice supposé dans la procédure de sélection pour exiger la production des documents. S'agissant du respect du délai de dépôt des candidatures, la requérante n'avance aucun argument pour expliquer où serait le problème. Faute d'un quelconque argument à l'effet d'établir que le dépôt hors délai de candidatures constitue, en droit, une irrégularité de procédure, il n'y a pas davantage lieu d'exiger la production de ce deuxième groupe de documents.

14. Il convient ensuite de s'arrêter sur la contestation par la requérante d'une décision de la muter, qui, selon elle, s'est traduite par sa rétrogradation. Cette rétrogradation supposée découle d'événements survenus en février, mars et avril 2008. Dans un mémorandum du 2 juillet 2008 adressé au secrétaire de la Commission paritaire de recours, la requérante indiquait que la mutation qui, selon elle, constituait une rétrogradation et contre laquelle elle souhaitait recourir était la mutation dont il était question dans son courriel du 9 avril 2008. Elle annonçait son intention de recourir contre une décision par laquelle elle avait été «transférée à un poste G-4 et non G-5, alors que des postes G-5 [avaient été et] étaient disponibles au Département des garanties». Elle désignait ainsi la décision visée dans son recours interne, à savoir la décision de mutation qui avait pris effet le 1^{er} avril 2008.

15. Dans son mémoire, la requérante relate les événements qui ont commencé à la fin janvier 2008 quand elle a demandé verbalement à être mutée hors de la Division des concepts et de la planification. Elle indique avoir présenté sa demande lorsqu'il lui est apparu que sa candidature aux postes G-6 n'avait probablement pas été retenue. Elle l'a présentée par écrit le 1^{er} février 2008, sollicitant «une mutation immédiate, à un grade supérieur si possible, sinon au même grade, ailleurs dans le Département des garanties, mais hors de la Division des concepts et de la planification».

16. La requérante est revenue de son congé le 25 mars 2008 et a commencé à travailler dans le poste auquel elle avait été transférée le 1^{er} avril 2008. Dans un courriel du 9 avril 2008 adressé au Directeur général adjoint chargé du Département des garanties, elle se plaignait de ce que sa mutation latérale était devenue «un transfert d'un poste G-5 à un poste G-4», soutenant qu'il s'agissait d'une «sorte de rétorsion parce qu'elle avait eu le courage de dire ce qu'elle pensait». La réponse qui lui a été faite ce jour-là par courriel était accommodante. Ce même jour, la requérante adressa néanmoins un mémorandum au directeur de la Division des ressources humaines pour se plaindre de la mutation en indiquant qu'elle «souhaiterait qu'[il] rectifie cette

mutation pour qu[’elle puisse] rester dans un poste G-5, ou bien qu[’il lui donne] l’assurance qu’occuper ce poste G-4 ne compromettra[it] en rien [ses] perspectives de carrière à l’Agence». Elle demanda également qu’on lui garantisse qu’elle continuerait de percevoir un traitement de G-5 «tout en occupant le poste G-4».

17. Le 14 avril 2008, le directeur de la Division de la gestion des ressources humaines adressa à la requérante une réponse écrite sous la forme d’un memorandum dans lequel il expliquait que l’intéressée avait été réaffectée temporairement pour «s’acquitter de la fonction d’assistante à la mise en œuvre au grade G-5» et il concluait en ces termes : «je peux vous assurer que la description d’emploi énumérant vos fonctions, à laquelle votre supérieure hiérarchique est en train de mettre la dernière main, fera état de fonctions de grade G-5».

La requérante fut mutée hors de ce poste le 1^{er} juillet 2008.

18. Dans son mémoire, la requérante fait valoir que la décision de la muter a été prise *ultra vires*, que ce faisant l’Agence a manqué à son devoir de bonne foi, que la décision était entachée d’inégalité de traitement et d’abus de pouvoir, ainsi que d’un manquement aux principes établis par le Tribunal de céans affirmant la nécessité de consulter un fonctionnaire avant de le muter et de respecter sa dignité. Dans sa réponse, la défenderesse nie que la décision de mutation ait été prise *ultra vires*, affirmant qu’elle a été prise par délégation de pouvoir. Elle nie également avoir enfreint les principes établis par le Tribunal. Elle fait observer qu’il s’agissait d’une mutation demandée par la requérante qui voulait qu’elle soit «immédiate». L’Agence soutient qu’elle a fait ce qu’elle a pu pour donner satisfaction à l’intéressée.

19. Dans sa réplique, la requérante invoque plusieurs principes ressortant de la jurisprudence du Tribunal, qu’elle estime devant être appliqués en l’espèce. Le premier est l’obligation qu’a toute organisation de faire tout son possible pour veiller à ce que le fonctionnaire se voie attribuer un travail et des responsabilités correspondant à son grade (voir le jugement 411, au considérant 3, et, avec un effet similaire, le jugement 630, au considérant 5). Un autre principe est que, selon la

jurisprudence, le fonctionnaire doit être entendu avant toute mutation lorsque cette dernière risque de porter préjudice à sa dignité ou à ses intérêts privés et qu'elle n'a pas de caractère d'urgence (voir le jugement 1496, au considérant 9). De plus, la requérante soutient que, même s'il y a eu délégation de pouvoir pour procéder à la mutation, ses droits n'ont pas été respectés.

20. Dans sa duplique, l'AIEA réitère certains de ses arguments antérieurs et tente d'établir une distinction entre les circonstances de l'espèce et celles des affaires ayant donné lieu aux jugements auxquels la requérante fait référence dans sa réplique.

21. Les faits relatifs à la présente affaire sont assez éloignés des circonstances qui ont conduit à l'établissement des principes invoqués par la requérante, notamment dans sa réplique. La mutation a été faite à sa demande, et son souhait était que celle-ci soit immédiate. Comme cela a déjà été relevé, nul ne conteste que la requérante ait été une fonctionnaire respectée et appréciée. Rien ne permet de douter que la mutation ait été faite pour répondre à sa demande. Même si l'on peut débattre de la question de savoir si le poste auquel elle a été transférée était nominalelement un poste de grade G-4, il apparaît néanmoins clairement que des mesures ont été prises pour veiller à ce que ledit poste ait les caractéristiques d'un poste de grade G-5. Autrement dit, l'AIEA cherchait à répondre pleinement à la demande de l'intéressée. La décision de la muter n'était pas entachée des erreurs de droit ou des vices allégués dans la requête. La contestation par la requérante de la décision de la muter ne peut qu'échouer.

22. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard pris dans la procédure de recours interne. Elle souligne qu'elle a saisi la Commission paritaire de recours à plusieurs reprises par des mémorandums respectivement datés du 29 avril 2008 (recours contre la procédure de sélection aux postes G-6), du 5 mai 2008 (recours contre le fait qu'on ne lui avait pas communiqué une description d'emploi à jour) et du 2 juillet 2008 (recours contre sa mutation et ce qu'elle considérait comme une rétrogradation et contre

la décision du 12 février 2008 l'informant que sa candidature n'avait été retenue pour aucun des postes G-6). Elle fait observer que la demande de réexamen de la procédure de sélection qu'elle a formulée le 21 février 2008 n'a été honorée d'une réponse que le 29 août 2008. Elle fait également observer que la Commission paritaire de recours n'a rendu son rapport que le 24 décembre 2009 et que le Directeur général n'a fait connaître sa décision définitive que le 31 mars 2010. Enfin, elle indique que la décision définitive lui a été remise en main propre le 10 mai 2010.

23. Dans sa réponse, l'AIEA ignore cet argument. La requérante le fait remarquer dans sa réplique. La défenderesse traite alors de la question dans sa duplique mais en s'en tenant à des points secondaires. Elle ne répond pas à la question centrale, à savoir qu'il lui a fallu près de deux ans pour examiner les recours de la requérante et prendre une décision définitive.

24. Une grande partie de ce retard est imputable au temps que la Commission paritaire de recours a mis à examiner les trois recours de la requérante. Lorsqu'en décembre 2009 la Commission a rendu son rapport sur ces trois recours, près de vingt mois s'étaient écoulés depuis le dépôt du premier et près de dix-huit mois depuis le dépôt du troisième et dernier.

25. Ainsi que le Tribunal l'a fait observer à maintes reprises, les recours internes doivent être traités avec la diligence voulue et en tenant compte du principe selon lequel une organisation internationale a un devoir de sollicitude à l'égard de son personnel (voir par exemple le jugement 2522, au considérant 7). Même si le temps qu'une procédure de recours peut raisonnablement prendre dépend souvent des circonstances de l'espèce, le Tribunal a estimé dans le jugement 2902, au considérant 16, qu'«un délai de près de dix-neuf mois pour mener à bien une procédure de recours interne est tout à fait déraisonnable». L'AIEA, dans ses écritures, n'a pas véritablement cherché à justifier ce retard. En conséquence, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort moral pour manquement au devoir de sollicitude que l'Agence

avait à son égard, en raison du très long retard pris pour examiner ses recours internes.

26. Les dommages-intérêts pour le retard pris dans l'examen des recours internes et pour l'absence de mise à jour de la description d'emploi de la requérante sont évalués à 5 000 euros. La requérante a droit à des dépens d'un montant de 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'AIEA versera à la requérante la somme de 5 000 euros à titre de réparation pour tort moral.
2. Elle lui versera également 2 000 euros à titre de dépens.
3. La requête est rejetée pour le surplus.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2012, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET