

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**C. F. N.**

**c.**

**AIEA**

**138<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4827**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. H. C. F. N. le 1<sup>er</sup> novembre 2020, le mémoire en réponse de l'AIEA du 14 décembre 2020, la réplique du requérant du 5 janvier 2021 et la duplique de l'AIEA du 7 avril 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Le requérant conteste la décision de ne pas lui verser de prime de rapatriement à sa cessation de service.

Le requérant est entré au service de l'AIEA le 27 avril 2015 au titre d'un contrat mensuel de courte durée. Le 1<sup>er</sup> novembre 2015, il a été nommé juriste de classe P-3 au titre d'un contrat d'assistance temporaire, lequel a été converti en un contrat de durée déterminée le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

En février 2020, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) prit contact avec l'AIEA, exprimant son souhait de recruter le requérant. Dans deux courriels des 25 février et 3 avril 2020, l'AIEA transmit à l'UNRWA, avec copie au requérant, les renseignements

administratifs le concernant, y compris des précisions sur les «crédits de service accumulés au titre de la prime de rapatriement»\*.

Le 17 mars 2020, le requérant demanda au service d'assistance de la Division des ressources humaines (DRH) «à quelle date (jour/mois/année) [il] atteindr[ait] cinq ans de service continu à l'Agence aux fins, notamment, des dispositions relatives à la prime de rapatriement»\*. Le 18 mars 2020, le service d'assistance de la DRH lui répondit ce qui suit: «Vous êtes entré au service de l'Agence le 27 avril 2015. Vous atteindrez cinq ans de service continu le 26 avril 2020, étant donné que vous n'avez pas pris entre-temps de congé spécial, tel qu'un congé spécial sans traitement ou un congé de paternité»\*.

Le 11 mai 2020, le requérant démissionna de l'AIEA, avec effet au 23 mai 2020, pour rejoindre l'UNRWA dans de nouvelles fonctions.

Le 19 mai 2020, la DRH informa le requérant qu'il n'avait pas droit à une prime de rapatriement. Le même jour, le requérant demanda à l'AIEA de réexaminer sa décision. Le 22 mai 2020, la chef du Centre de services des ressources humaines de la DRH écrivit au requérant que, conformément au paragraphe 3 du point H) de la disposition 3.03.1 des Statut et Règlement du personnel de l'AIEA et à la disposition 6.01.01 du Règlement spécial du personnel de l'AIEA engagé pour une période de courte durée, la période pendant laquelle il avait travaillé pour l'Agence au titre d'un contrat de courte durée ne serait pas comptabilisée comme une période de service ouvrant droit à une prime de rapatriement, mais que l'AIEA «pouvait peut-être encore conclure un accord de transfert»\*. Le 25 mai 2020, le requérant répondit qu'il avait commencé à travailler pour l'UNRWA le 24 mai 2020 et rejeta donc l'offre de transfert de l'AIEA.

Par courriel du 10 août 2020, la chef du Centre de services des ressources humaines de la DRH rejeta la demande de réexamen du requérant en date du 19 mai 2020 au motif qu'il n'avait pas accumulé les cinq ans de service continu requis pour prétendre à une prime de rapatriement. Dans son courriel, elle lui indiquait que le paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1, le point A) de la disposition 3.03.1

---

\* Traduction du greffe.

et le point I) de la disposition 3.03.1 des Statut et Règlement du personnel «confirment que le point I) de la disposition 3.03.1 assortit le paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 d'une condition selon laquelle la période de service ouvrant droit à une prime de rapatriement, à savoir cinq ans de service continu en dehors du pays d'origine, est calculée à partir de la date effective de la nomination au titre de laquelle le droit à la prime de rapatriement est reconnu. En conséquence, la période pendant laquelle [le requérant] [a] travaillé au titre de contrats de courte durée ne [lui] ouvre pas droit à la prime de rapatriement prévue au paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel»\*. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'AIEA de lui accorder une prime de rapatriement d'un montant équivalant à huit semaines de traitement, conformément à la section 1, annexe II, des Statut et Règlement du personnel. Il demande à se voir accorder 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et toute autre réparation que le Tribunal jugera appropriée. Il réclame également 2 500 euros à titre de dépens. Dans sa réplique, le requérant affirme que l'AIEA a communiqué un document confidentiel dans son mémoire en réponse du 14 décembre 2020 et il réclame 10 000 euros à raison de ce manquement allégué au devoir de confidentialité.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

#### CONSIDÈRE:

1. Le requérant est entré au service de l'AIEA le 27 avril 2015 au titre d'un contrat mensuel de courte durée, lequel a été converti sans interruption en contrat d'assistance temporaire le 1<sup>er</sup> novembre 2015, puis en contrat de durée déterminée le 1<sup>er</sup> janvier 2017, jusqu'à ce que le requérant démissionne avec effet au 23 mai 2020. Le 19 mai 2020, le requérant a été informé par la Division des ressources humaines (DRH)

---

\* Traduction du greffe.

qu'il n'avait pas droit à une prime de rapatriement. Par courriel du 10 août 2020, la chef du Centre de services des ressources humaines de la DRH a rejeté la demande du requérant tendant au réexamen de la décision du 19 mai 2020 au motif qu'il n'avait pas accumulé les cinq ans de service continu requis pour pouvoir prétendre à une prime de rapatriement. Dans son courriel, elle expliquait que la période pendant laquelle le requérant avait travaillé au titre d'un contrat de courte durée ne lui ouvrait pas droit à la prime de rapatriement prévue au paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel, puisque le point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel assortissait d'une condition le paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1. Telle est la décision attaquée.

2. Dans ses écritures devant le Tribunal, le requérant invoque essentiellement deux arguments. Premièrement, l'AIEA aurait commis une erreur en concluant qu'il ne remplissait pas les critères s'appliquant à la prime de rapatriement énoncés au point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel. Le requérant soutient qu'il avait accumulé «cinq ans de service continu en dehors du pays d'origine»\* au sens du paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel, lequel n'établit aucune distinction entre les différents types d'engagement; il n'y a pas de lien explicite entre le paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 et le point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel; le libellé ambigu du point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel doit être interprété en faveur du fonctionnaire; et un parallèle pourrait être établi entre les critères s'appliquant au versement d'une indemnité d'installation au titre du paragraphe 1 du point B) de la disposition 9.03.1 du Règlement du personnel et les critères régissant le versement d'une prime de rapatriement. Deuxièmement, l'AIEA aurait violé le principe *patere legem* en ne garantissant pas la transparence, l'exactitude et la responsabilité des informations et en donnant au requérant une interprétation erronée des dispositions pertinentes du Règlement du personnel ainsi qu'un certain nombre d'arguments dénués de fondement. Plus précisément, le

---

\* Traduction du greffe.

requérant a été informé le 18 mars 2020 par le service d'assistance de la DRH qu'il avait atteint cinq ans de service continu aux fins de la prime de rapatriement, ce qui a créé chez lui une attente légitime et constituait une promesse. En ne corrigeant pas les informations erronées en temps voulu et en ne fournissant des précisions que trois jours avant que le requérant ne quitte l'AIEA, cette dernière a manqué à son devoir de bonne foi et de transparence.

3. En ce qui concerne le premier argument du requérant, l'AIEA soutient que la décision attaquée est conforme au point I) de la disposition 3.03.1 et au point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel dès lors que le point I) de la disposition 3.03.1 couvre tous les droits à prestations, à l'exception des avancements d'échelon, et s'applique donc à la situation contractuelle du requérant telle qu'elle résulte de la conversion de ses engagements; le libellé clair des dispositions et textes pertinents ne requiert aucune interprétation; et les critères s'appliquant à l'indemnité d'installation sont sans pertinence en l'espèce. S'agissant du second argument du requérant, l'AIEA soutient que le service d'assistance de la DRH n'a pris aucun engagement ni conclu aucun accord concernant la prime de rapatriement. L'AIEA prétend que le requérant avait été informé avant le courriel du service d'assistance de la DRH que la période ouvrant droit à des crédits de service au titre d'une prime de rapatriement n'avait pas débuté le jour de son entrée en fonctions à l'AIEA, nonobstant l'erreur typographique qui figurait dans les renseignements administratifs fournis par l'AIEA à l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), dans lesquels on lisait «2016» au lieu de «2015». L'AIEA soutient en outre qu'elle a agi de bonne foi, puisqu'elle a traité la démission du requérant dix jours ouvrables avant la date de sa cessation de service, alors que l'intéressé disposait initialement d'un préavis de trois mois, que l'AIEA avait accepté d'écourter. L'AIEA soutient que, sept jours après la démission du requérant et avant que celle-ci ne prenne effet, la DRH lui a indiqué la date à partir de laquelle il avait accumulé des crédits de service aux fins d'une prime de rapatriement.

4. Les dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'AIEA pertinentes en l'espèce sont libellées comme suit:

**«Disposition 3.03.1 – Types d'engagement**

A) Les fonctionnaires de l'Agence sont nommés au titre de l'un des engagements suivants:

- i) Contrat de durée déterminée;
- ii) Contrat d'assistance temporaire; ou
- iii) Contrat de courte durée.

[...]

H) [...]

3) Les fonctionnaires titulaires d'un contrat de courte durée sont soumis au Règlement spécial du personnel de l'AIEA engagé pour une période de courte durée, énoncé dans [la section 12 de la partie II du Manuel administratif].

Conversion des engagements

I) Si un engagement énuméré au point A) ci-dessus est converti en un autre type d'engagement énuméré au paragraphe A) ci-dessus, ou suivi sans interruption d'un tel type d'engagement, tous les droits dus au titre du nouveau type d'engagement sont calculés à partir de la date effective de cet engagement, sauf pour la détermination des avancements d'échelon, aux fins de laquelle il est tenu compte des périodes antérieures de service continu effectué au titre d'un ou de plusieurs contrats d'assistance temporaire ou contrats de courte durée.

[...]

**Disposition 6.01.1 – Prime de rapatriement**

A) Aux fins du versement de la prime de rapatriement prévue à l'article 6.01 du Statut du personnel et à l'annexe II du Statut du personnel, l'expression "est tenue de rapatrier" s'entend de l'obligation faite à l'Agence de rapatrier à ses frais un fonctionnaire, lorsqu'il cesse ses fonctions, dans un lieu situé en dehors du pays du lieu d'affectation.

B) Un fonctionnaire a droit au versement de la prime de rapatriement si, à la date de sa cessation de service, il remplit les conditions suivantes:

- 1) il a été recruté sur le plan international;
- 2) il déménage effectivement;
- 3) il réside en dehors de son pays du congé dans les foyers lorsqu'il est en poste dans son lieu d'affectation;
- 4) il n'a pas le statut de résident permanent dans le pays du lieu d'affectation; et

5) il a accompli cinq ans de service continu en dehors de son pays d'origine.

[...]»\*

À la section 12 de la partie II du Manuel administratif, intitulée «Règlement spécial du personnel de l'AIEA engagé pour une période de courte durée»\*, la disposition 6.01.01, qui se trouve sous la rubrique «PRIME DE RAPATRIEMENT»\*, prévoyait que «[l]e personnel engagé pour une période de courte durée n'a pas droit à une prime de rapatriement»\*.

5. Le Tribunal rappelle que les principes applicables à l'interprétation des textes normatifs sont bien établis dans la jurisprudence. La règle primordiale est de donner aux mots leur sens évident et ordinaire (voir, par exemple, les jugements 4681, au considérant 5, 4477, au considérant 4, 4145, au considérant 4, 3310, au considérant 7, et 2276, au considérant 4). De plus, comme l'a déclaré le Tribunal dans le jugement 3734, au considérant 4, «[c]'est donc le sens évident et ordinaire des termes dans le contexte de la disposition qui doit être déterminé, et non celui d'une expression sortie de son contexte».

6. Le Tribunal estime que c'est à juste titre que l'AIEA a conclu que le requérant n'avait pas droit à la prime de rapatriement conformément aux dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel. Il est vrai que le paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel se contente d'énoncer que le fonctionnaire «a accompli cinq ans de service continu en dehors de son pays d'origine»\*, sans mentionner les modalités de conversion des engagements. Il convient toutefois de relever que la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, en particulier le paragraphe 3 du point H) et le point I), fournit le cadre permettant de comprendre comment les différents types d'engagement et les conversions entre ces engagements ont un effet sur les droits à prestations. La disposition 6.01.01 de la section 12 de la partie II du Manuel administratif, intitulée «Règlement

---

\* Traduction du greffe.

spécial du personnel de l'AIEA engagé pour une période de courte durée»\*, dont il est question au paragraphe 3 du point H) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, énonce expressément que le personnel engagé pour une période de courte durée n'a pas droit à une prime de rapatriement, établissant ainsi une distinction claire entre les différents types d'engagement. Par ailleurs, le point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel contient une clause qui porte spécifiquement sur la conversion des engagements, selon laquelle tous les droits dus au titre du nouvel engagement sont calculés à partir de sa date effective d'entrée en vigueur, à la seule exception de la détermination des avancements d'échelon, aux fins de laquelle il est tenu compte des périodes de service effectué au titre de contrats d'assistance temporaire ou de contrats de courte durée. Le point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel ne prévoit aucune autre exception. Il ressort du sens évident et ordinaire de cette disposition que, si le droit spécifique à des avancements d'échelon peut être calculé sur la base de l'intégralité de la période de service continu, y compris le service effectué au titre de contrats de courte durée, tous les autres types de droit à prestations, y compris la prime de rapatriement, doivent être soumis à la règle stricte selon laquelle la période débute à partir de la date effective de la nouvelle nomination faisant suite à une conversion. Compte tenu des termes clairs du paragraphe 3 du point H) de la disposition 3.03.1, du point I) de la disposition 3.03.1, du paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel ainsi que de la disposition 6.01.01 qui figure dans la section 12 de la partie II du Manuel administratif, et de leurs liens réciproques, l'expression «cinq ans de service continu»\* qui figure au paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel ne saurait être lue isolément. Elle doit être interprétée comme une période de service qui satisfait aux exigences énoncées au point I) de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel et de la disposition 6.01.01 qui figure dans la section 12 de la partie II du Manuel administratif. En conséquence, la période de service effectué au titre d'un contrat de courte durée n'est pas prise en compte dans le

---

\* Traduction du greffe.

calcul des «cinq ans de service continu»\* servant à déterminer si un fonctionnaire peut bénéficier d'une prime de rapatriement en vertu du paragraphe 5 du point B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel. Le Tribunal estime en outre que les dispositions ci-dessus sont sans ambiguïté et que c'est donc à tort que le requérant s'appuie sur le principe établi dans les jugements 3701, 2276 et 1755, selon lequel les textes qui présentent une ambiguïté doivent être interprétés en faveur du fonctionnaire.

Le Tribunal considère également que les critères relatifs à l'indemnité d'installation énoncés au paragraphe 1 du point B) de la disposition 9.03.1 du Règlement du personnel sont sans pertinence en l'espèce aux fins de l'interprétation des dispositions relatives à la prime de rapatriement.

Le premier argument du requérant, selon lequel il remplirait les critères pour obtenir la prime de rapatriement énoncés au paragraphe B) de la disposition 6.01.1 du Règlement du personnel, est dénué de fondement.

7. En ce qui concerne le second argument du requérant, le Tribunal relève que, en réponse à la demande du 17 mars 2020 du requérant, qui souhaitait savoir «à quelle date (jour/mois/année) [il] atteindr[ait] cinq ans de service continu à l'Agence aux fins, notamment, des dispositions relatives à la prime de rapatriement»\*, le service d'assistance de la DRH lui a indiqué ce qui suit:

«Vous êtes entré au service de l'Agence le 27 avril 2015. Vous atteindrez cinq ans de service continu le 26 avril 2020, étant donné que vous n'avez pas pris entre-temps de congé spécial, tel qu'un congé spécial sans traitement ou un congé de paternité.»\*

8. Le Tribunal a déclaré, au considérant 9 du jugement 4527, qu'on ne pouvait considérer que toute déclaration faite par une organisation ou au nom de celle-ci pouvait être regardée comme une promesse faisant naître pour l'organisation une obligation légale de l'honorer. L'examen de la question de savoir ce qui constitue la

---

\* Traduction du greffe.

violation d'une promesse pouvant donner lieu à l'introduction d'un recours a conduit à cette conclusion:

«Les divers éléments d'une promesse et les circonstances qui l'entourent, qui font naître une obligation légale de l'honorer, sont au nombre de quatre. Le premier élément consiste en l'assurance de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte. Le deuxième élément est que la promesse doit émaner d'une personne compétente ou censée être compétente pour la faire. Le troisième élément est que la violation de la promesse serait préjudiciable à la personne qui s'en prévaut. Le quatrième élément est que l'état de droit ne doit pas avoir changé entre la date de la promesse et le moment où elle doit être honorée. Le troisième élément susmentionné comprend deux sous-éléments: il faut, d'une part, que le bénéficiaire de la promesse se soit effectivement prévalu de cette promesse et, d'autre part, que le non-respect de la promesse lui ait causé un préjudice du fait qu'il s'en soit prévalu.» (Voir le jugement 4527, au considérant 10, qui renvoie aux jugements 3204, au considérant 9, 3148, au considérant 7, 3005, au considérant 12, 2158, au considérant 5, 2112, au considérant 7, et 1278, au considérant 12.)

9. Dans la présente affaire, la réponse fournie par le service d'assistance de la DRH ne satisfaisait pas au premier élément, à savoir l'assurance concrète de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte. Il est vrai que le requérant a expressément demandé au service d'assistance de la DRH à quel moment il atteindrait cinq ans de service continu, renvoyant aux dispositions relatives à la prime de rapatriement, et que la réponse du service d'assistance était directement liée à cette demande de renseignements. Toutefois, la réponse du service d'assistance n'était qu'une simple déclaration visant à clarifier le calcul de la période et ne contenait aucune assurance concrète de faire, de ne pas faire ou de tolérer un acte. De plus, il ressort des éléments de preuve que la réponse du service d'assistance contenait une erreur typographique dont le requérant avait conscience et qui rendait donc caduque son allégation selon laquelle il s'était fié aux explications du service d'assistance. Avant cette réponse, le requérant s'était vu fournir le 25 février 2020 une copie des renseignements administratifs le concernant, signée par la chef du Centre de services des ressources humaines de la DRH, dont il ressortait que la période ouvrant droit à des crédits de service au titre d'une prime de rapatriement n'avait pas débuté le jour de son entrée en fonctions à l'AIEA. Malgré l'erreur typographique concernant la date

d'entrée en fonctions («1<sup>er</sup> novembre 2016» au lieu de «1<sup>er</sup> novembre 2015»), le requérant n'a pas demandé à recevoir une version corrigée à ce moment-là et il n'a pas non plus indiqué que cette divergence aurait une incidence sur sa décision de démissionner. L'erreur de plume contenue dans la réponse du service d'assistance de la DRH ainsi que l'erreur typographique figurant dans les renseignements administratifs ont été corrigées par la suite le 19 mai 2020 puis le 10 août 2020, de sorte que le requérant n'est pas fondé à revendiquer des droits sur la base de ses échanges avec le service d'assistance de la DRH (voir les jugements 4777, au considérant 11, et 3693, au considérant 18). En outre, il ressort des courriels du 25 février 2020 et du 10 août 2020 que c'était la chef du Centre de services des ressources humaines de la DRH qui était l'autorité compétente en l'espèce, et non le service d'assistance de la DRH. Par conséquent, il n'était pas non plus satisfait au deuxième élément cité au considérant 8.

10. Il n'existe aucune preuve convaincante du fait que l'AIEA aurait manqué à son devoir de bonne foi et de transparence envers le requérant, étant donné que ce dernier a présenté sa démission le 11 mai 2020, dix jours ouvrables avant la date de sa cessation de service, tandis que l'AIEA a accepté d'écourter le préavis de trois mois dont il bénéficiait, et que la DRH lui a indiqué, le 19 mai 2020, la date à partir de laquelle il avait accumulé des crédits de service aux fins d'une prime de rapatriement, soit huit jours après la démission du requérant et avant que celle-ci ne prenne effet.

Le second argument du requérant est dénué de fondement.

11. La conclusion du requérant tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral est rejetée, dès lors qu'il n'a pas prouvé l'illégalité de l'acte de l'AIEA (voir, par exemple, les jugements 4157, au considérant 7, 4156, au considérant 5, 3778, au considérant 4, et 2471, au considérant 5). La nouvelle conclusion du requérant dans la réplique concernant le manquement au devoir de confidentialité est également rejetée, étant donné qu'un requérant n'est pas recevable à formuler, dans le cadre de sa réplique, des conclusions nouvelles par

rapport à celles figurant dans sa requête (voir, par exemple, le jugement 4396, au considérant 7).

12. Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

**DÉCIDE:**

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 25 avril 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-président du Tribunal, M<sup>me</sup> Rosanna De Nictolis, Juge, et M<sup>me</sup> Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

*(Signé)*

MICHAEL F. MOORE    ROSANNA DE NICTOLIS    HONGYU SHEN

MIRKA DREGER