



RAPPORT ANNUEL

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN

2015

Introduction

Le présent rapport est le troisième rapport annuel du Tribunal administratif de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN). Il couvre la période qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015. Il a été établi à l'initiative du Tribunal en application de l'article 4(h) de son règlement de procédure.

Le Tribunal administratif de l'OTAN (ci-après le Tribunal) a été institué par décision du Conseil de l'Atlantique Nord en date du 23 janvier 2013. Les dispositions correspondantes sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Le premier rapport annuel du Tribunal, qui couvrait les six premiers mois d'activité de celui-ci (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013), décrit en détail la compétence et les procédures de cet organisme.

Composition

Le Tribunal n'a pas changé de composition au cours de la période considérée. Il se compose des personnes suivantes :

M. Chris de Cooker (Pays-Bas), président;
Mme Maria-Lourdes Arastey Sahún (Espagne), membre;
M. John R. Crook (États-Unis), membre;
M. Laurent Touvet (France), membre;
M. Christos A. Vassilopoulos (Grèce), membre.

Tout au long de 2015, le Tribunal a continué de bénéficier de l'aide précieuse de Mme Laura Maglia, greffière par intérim.

Affaires traitées par le Tribunal en 2015

En 2015 encore, le Tribunal a traité un grand nombre d'affaires: il a tenu cinq sessions d'audiences (du 23 au 25 février, du 27 au 29 mai, du 29 juin au 1^{er} juillet, du 21 au 23 septembre et du 14 au 16 décembre) et a rendu 26 jugements. Deux jugements concernaient des affaires entendues en décembre 2014. En décembre 2015, le Tribunal a tenu audience dans sept affaires. Les jugements correspondants ont été rendus en 2016, mais ils sont tout de même abordés dans le présent rapport.

L'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) a été partie défenderesse dans neuf affaires, le Secrétariat international dans sept affaires, l'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA) dans quatre, et la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (NAEW&CF) (l'ancienne Composante E-3A) dans trois. Le Commandement allié Transformation (ACT), le Centre d'entraînement de forces interarmées (JFTC) et l'Agence OTAN de gestion de l'AGS (NAGSMA) ont chacun été partie défenderesse dans une affaire.

Par ailleurs, le Tribunal a rendu trois ordonnances, par lesquelles il a tantôt ordonné que des documents soient déposés, tantôt ordonné qu'un document complet et non expurgé soit produit, et tantôt décidé de joindre plusieurs affaires et de ne tenir une audience préliminaire que sur les questions de juridiction.

Le président du Tribunal a rendu cinq ordonnances. Trois d'entre elles consignaient la décision de joindre des affaires (respectivement les affaires n^{os} 2014/1041 et 2015/1045, les affaires n^{os} 2014/1034 et 2014/1042, ainsi que les affaires n^{os} 2014/1027 et 2015/1043). Dans une autre affaire (n^o 2015/1051), le président ordonnait la suspension de la procédure, et le Tribunal a par la suite rejeté la requête sans autre procédure en tant qu'elle était irrecevable pour avoir été déposée tardivement. Dans une autre affaire encore, le président ordonnait la production de documents.

Depuis son entrée en activité en 2013, le Tribunal a été saisi à la fois des requêtes déposées après le 1^{er} juillet 2013, et donc régies par les nouvelles dispositions, et d'un grand nombre de requêtes qui lui ont été transférées et étaient donc régies par les

anciennes dispositions. En 2015, le Tribunal a statué sur une affaire dont la requête avait été déposée en 2014 mais dont la procédure précontentieuse avait débuté en 2013 et qui était dès lors régie par les anciennes dispositions.

Le Tribunal a veillé à traiter les affaires dans les meilleurs délais: sept jugements ont été rendus dans les sept mois qui ont suivi le dépôt de la requête, et cinq dans les huit mois. Deux affaires ont été tranchées dans les cinq mois, même si dans l'une d'elles, la requête a été rejetée sans autre procédure. Une affaire a pris nettement plus de temps que les autres, c'est-à-dire douze mois, mais cela s'explique par le report de l'audience, à la demande de la partie requérante. Il est rappelé que la procédure écrite prend à elle seule environ quatre mois.

En 2015, le Tribunal a été saisi de 26 affaires nouvelles (affaires n^{os} 2015/1043 à 1068). Neuf portaient sur le même sujet et ont été jointes (affaires n^{os} 2015/1056 à 1065). Le nombre d'affaires nouvelles s'en est trouvé nettement diminué, mais il est trop tôt pour en tirer des conclusions définitives. Les procédures de règlement des litiges révisées, qui sont entrées en vigueur en 2013, visaient à ce que davantage de litiges se règlent sans en arriver à la procédure contentieuse. Le Tribunal ignore si c'est effectivement le cas.

Le Tribunal rappelle que, depuis 2013, il a été contraint de déclarer un grand nombre de requêtes irrecevables au motif que les parties requérantes n'avaient pas respecté des éléments obligatoires des nouvelles procédures. En 2015, le Tribunal a statué sur 30 affaires et a rendu 26 jugements – affaires jointes dans quatre cas. Il a déclaré la requête irrecevable dans dix affaires, il s'est déclaré incompétent pour statuer dans une affaire, il a déclaré la requête fondée dans sept affaires et il a déclaré la requête non fondée dans douze affaires.

Malgré tout le respect qu'il a pour le droit de recours des agents, le Tribunal ne peut s'empêcher de penser que les problèmes à l'origine de certaines de ces requêtes auraient pu être résolus si les agents concernés et l'organisme OTAN dont ils relèvent avaient eu un dialogue plus constructif avant l'engagement de la procédure contentieuse.

Pour chaque affaire, le président désigne un collège, en tenant dûment compte du principe de rotation et en veillant à une répartition équitable de la charge de travail, et il se désigne lui-même ou désigne un autre membre du collège pour faire office de juge-rapporteur, qui est chargé, notamment, de rédiger un projet de jugement pour examen et approbation par le collège. Le nombre de dossiers attribués à chacun au cours de la période 2013-2015 varie entre 10 et 14.

Jurisprudence 2015 du Tribunal

Il convient de rappeler que la compétence du Tribunal est définie par le Règlement du personnel civil (RPC) de l'OTAN et est limitée. Le Tribunal ne connaît que des litiges d'ordre individuel portés devant lui par un membre du personnel ou du personnel retraité de l'OTAN, ou par son ayant droit, qui estime qu'une décision affectant ses conditions de travail ou d'emploi n'est pas conforme aux dispositions en la matière. Le Tribunal n'est pas habilité à statuer *ex æquo et bono*: il doit s'en tenir aux dispositions du RPC et aux autres règles applicables, ainsi qu'aux clauses des contrats et aux autres conditions d'engagement qui s'appliquent à l'agent concerné.

Les nouvelles dispositions du RPC précisent les limites de la compétence du Tribunal: «le Tribunal n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire» du RPC, et aucune des dispositions de ce dernier «ne limite ou modifie l'autorité de l'Organisation ou du chef d'organisme OTAN, et en particulier l'exercice légitime de leur pouvoir discrétionnaire de fixer et de modifier les conditions d'emploi du personnel». À cet égard, un certain nombre de décisions contestées en 2015 tenaient à l'exercice des pouvoirs discrétionnaires conférés au chef d'organisme OTAN. En vertu des principes du droit international administratif, le Tribunal doit exercer un contrôle limité dans un tel cas de figure et, ainsi, se borner à vérifier qu'il n'y a pas eu abus des pouvoirs discrétionnaires. Dans plusieurs des jugements résumés ci-après, le Tribunal a dû rappeler les limites de sa compétence.

Le Tribunal a rendu des jugements dans les affaires suivantes¹.

¹ Les résumés des jugements du Tribunal ne sont donnés qu'à titre d'information et n'ont donc aucune valeur juridique.

Les affaires n^{os} 2014/1021, 2015/1048 et 2015/1049 concernent toutes trois le même (ex-)agent. Par sa première requête, le requérant a contesté la décision de ses supérieurs de ne pas l'autoriser à se rendre dans son pays d'origine pour y suivre un traitement médical tant que le service médical de l'organisme qui l'employait n'avait pas évalué son état de santé. L'autorisation a été accordée après cette évaluation. Le requérant a demandé réparation du préjudice matériel (notamment le prix d'un billet d'avion qu'il avait réservé avant l'autorisation de départ et qu'il n'a pas utilisé) et du préjudice moral. Le Tribunal a rejeté la requête, considérant, notamment, que le requérant n'avait pas prouvé l'extrême urgence du traitement spécifique qu'il avait choisi de suivre dans son pays d'origine. Il a par ailleurs estimé que l'Organisation avait rempli son devoir de sollicitude à l'égard du requérant en ce qu'elle avait pris des dispositions raisonnables en vue de le faire examiner comme il se doit par son propre service médical.

Par sa seconde requête, le requérant a contesté la décision de le licencier au motif qu'alors qu'il était en congé de maladie, il avait servi au sein de l'armée de son pays d'origine, en tant que réserviste, sans en informer préalablement l'organisme ni obtenir l'autorisation de ce dernier. Le Tribunal a considéré que la procédure disciplinaire avait été correctement suivie et qu'au vu des circonstances et, en particulier, de la gravité du fait allégué, le chef d'organisme OTAN avait pris une décision définitive justifiée.

Par sa troisième requête, le requérant a contesté la décision de l'Organisation de ne pas reconnaître l'origine professionnelle de sa maladie comme il le demandait. Le Tribunal a fait observer que la procédure de réclamation n'avait pas été engagée dans le délai prescrit, et il a déclaré la requête irrecevable.

En 2015, le Tribunal a statué sur deux affaires relatives à une procédure disciplinaire. L'affaire n° 2014/1031 concerne le cas d'un agent accusé d'avoir outrepassé ses fonctions d'administrateur système et d'avoir accédé illégalement à la boîte aux lettres de son supérieur. La commission de discipline a recommandé qu'il soit mis fin à son contrat, et le chef d'organisme OTAN a suivi cette recommandation. Le Tribunal a fait observer que la mesure disciplinaire reposait sur l'hypothèse d'un accès illégal de l'agent à la boîte aux lettres de son supérieur, des traces de documents ayant été

découvertes dans la station de travail de l'agent. Le Tribunal a fait observer que l'existence de traces ne pouvait amener à conclure que l'agent avait effectivement accédé à la boîte aux lettres de son supérieur, et que les éléments de fait sur lesquels repose la mesure disciplinaire ne peuvent être supposés. Il a estimé que l'Administration devait démontrer les faits allégués de manière claire, précise et indiscutable pour que la commission de discipline recommande la sanction appropriée. Il a par conséquent annulé la décision de mettre fin au contrat du requérant et a accordé à ce dernier réparation du préjudice subi.

Les affaires jointes n^{os} 2014/1034 et 2014/1042 concernent le cas d'un agent suspendu de ses fonctions pendant une procédure disciplinaire engagée à son encontre pour infractions répétées aux règles de sécurité. L'agent avait été informé que la suspension serait maintenue dans l'attente des résultats des enquêtes disciplinaires et autres. Le Tribunal a fait observer que la suspension était une mesure extraordinaire en ce qu'elle implique que l'agent est relevé de ses fonctions habituelles, et qu'elle est censée être non pas une mesure disciplinaire définitive mais une mesure de précaution que la partie défenderesse peut prendre pour garantir le bon déroulement de l'enquête en cours. Le pouvoir de suspension dont dispose l'Organisation est limité par les conditions définies dans le RPC; les pouvoirs de décision discrétionnaires de celle-ci ne sont pas absolus, et les mesures prises doivent être adaptées aux circonstances particulières de l'affaire. Le Tribunal a constaté qu'il n'y avait pas de lien rationnel ni de rapport de proportionnalité entre les faits et la mesure prise. Il a annulé la décision de suspendre le requérant et a ordonné que ce dernier obtienne une compensation.

Un certain nombre d'affaires concernaient des cessations d'emploi et des restructurations. C'est le cas notamment de plusieurs affaires découlant de la décision de mettre fin à la mission de la FIAS, en Afghanistan (affaires n^{os} 2014/1026, 2014/1028, 2014/1029, 2014/1039 et 2014/1040). Les faits différaient toutefois d'une affaire à l'autre.

Dans le jugement rendu en l'affaire n° 2014/1028, le Tribunal a fait observer qu'en application du RPC, la défenderesse avait l'obligation d'examiner en priorité la candidature des agents en surnombre, mais que cette priorité n'avait pas pour effet d'accorder aux intéressés un traitement préférentiel par rapport aux autres candidats

qualifiés pour des postes vacants de même grade. Elle leur confère un simple avantage de procédure en ce sens qu'elle impose à l'Organisation d'examiner leur candidature pour des postes de ce type avant de procéder à un recrutement. Rappelant sa jurisprudence, le Tribunal a rejeté les allégations du requérant selon lesquelles la défenderesse aurait manqué au principe de bonne administration, à son devoir de sollicitude et au principe de protection de la confiance légitime. La requête a été rejetée.

L'affaire n° 2014/1029 concerne le cas d'un agent qui, après l'introduction de sa requête, a signé avec l'Organisation un nouveau contrat d'une durée d'un an. L'agent a retiré sa demande de réparation pécuniaire mais a maintenu sa requête, affirmant qu'il n'avait pas été réaffecté, contrairement à ce que prévoit la réglementation. Le Tribunal a indiqué que les prétentions du requérant concernant sa situation contractuelle du moment ne faisaient pas initialement partie de sa requête et constituaient ainsi de nouvelles demandes et étaient de ce fait irrecevables. Il a également rejeté la requête du fait de l'absence de préjudice matériel ou moral.

Dans l'affaire n° 2014/1040, l'agent contestait, d'une part, la décision de supprimer son poste et, d'autre part, son rapport de notation. Il avait précédemment saisi la Commission de recours (affaire n° 898) pour contester la décision de ne pas renouveler son contrat en raison des «performances médiocres» constatées dans son rapport de notation de 2012. Il s'était par la suite désisté de cette requête, ayant obtenu un nouveau contrat de durée déterminée. En 2014, la défenderesse a avisé le requérant que son poste serait supprimé du fait de la fin de la mission de la FIAS. Le requérant a contesté cette décision mais n'a pas formulé de demande précise ni suivi les prescriptions du RPC relatives au recours hiérarchique. Le Tribunal a par conséquent jugé cette demande irrecevable. Il a également conclu à l'irrecevabilité de la demande en annulation du rapport d'évaluation du requérant, rappelant sa jurisprudence, qui établit qu'un rapport d'évaluation n'est pas en lui-même une décision faisant grief. Il s'agit d'un acte préparatoire dont l'illégalité ne peut être invoquée qu'à l'appui de conclusions dirigées contre l'acte ultérieur qui fait grief au/à la requérant(e), tel une mesure disciplinaire, un refus de renouveler un contrat ou la décision de mettre fin à un contrat.

Dans les affaires jointes n^{os} 2014/1026 et 2014/1039, il s'agit d'un agent qui, en 2013, avait un contrat de durée indéterminée lorsqu'il a été informé que son poste serait supprimé à la fin de 2014, soit à la fin de la mission de la FIAS, en Afghanistan. À la mi-2014, l'agent a été placé en arrêt maladie ; du fait de son état de santé, il n'a jamais repris le travail. La défenderesse a mis fin à son contrat, le déclarant nul et non avenue dès l'origine, au motif que l'agent avait dissimulé dans le compte rendu de ses antécédents médicaux qu'il avait souffert d'une affection. Le Tribunal a annulé cette décision pour défaut de base légale, faisant valoir que le RPC prévoit que l'on ne peut mettre fin à un contrat que pour l'avenir, si bien que les périodes d'emploi déjà effectuées au sein de l'Organisation ne peuvent être effacées ni rendues nulles et non avenues. Il a fait observer par ailleurs qu'une fraude sur les déclarations médicales lors de l'embauche pourrait justifier une procédure disciplinaire ou un licenciement pour «incapacité de service» mais qu'elle n'autorise pas le chef d'organisme OTAN à annuler un contrat pour une période écoulée. Par ailleurs, concernant la suppression du poste du requérant, le Tribunal a constaté que cette démarche était fondée sur une erreur de fait en tant que le poste avait été supprimé puis recréé à la même date sous un autre intitulé. Le Tribunal a annulé les deux décisions contestées et a ordonné la réparation pécuniaire des préjudices matériel et moral subis.

L'affaire n° 2014/1030 concerne un agent qui avait un contrat de durée indéterminée lorsque son poste a été supprimé du fait de la proposition faite par l'organisme OTAN qui l'employait concernant son organigramme et son tableau d'effectifs pour 2015. Le Tribunal a indiqué que la décision de supprimer un poste relevait du seul pouvoir discrétionnaire de l'Organisation. Il s'agit d'une décision sur laquelle il ne peut exercer qu'un contrôle limité et qu'il ne peut annuler qu'en cas d'abus. S'agissant des droits qu'a le requérant en tant qu'agent en surnombre, le Tribunal a rappelé un jugement qu'il avait rendu dans une affaire similaire, affirmant que le règlement ne confère à l'Organisation que l'obligation d'examiner en priorité les candidatures des agents en surnombre, la priorité ne pouvant être accordée automatiquement si l'agent en surnombre n'a pas fait part de son intérêt pour un poste. Le requérant a également contesté plusieurs décisions ultérieures à celles contre lesquelles était dirigée sa requête. Le Tribunal a rappelé qu'il ne pouvait se prononcer sur le bien-fondé et la légalité des décisions autres que celles contre lesquelles est dirigée la requête. Il a rejeté la requête.

L'affaire n° 2014/1033 concerne une autre suppression de poste faisant suite à la proposition d'un organisme OTAN concernant son organigramme et son tableau d'effectifs pour 2015. La requête ayant été déposée et enregistrée après les délais prescrits par le RPC, elle a été jugée irrecevable. Le Tribunal a fait observer que la responsabilité de respecter les délais suppose la responsabilité de vérifier que la requête a bien été déposée.

L'affaire n° 2014/1035 concerne une requête que trois agents ont introduite en vue de faire annuler la décision de la défenderesse de ne pas avoir donné une suite favorable à la candidature qu'ils avaient chacun déposée pour un poste d'un grade supérieur. La requête ayant été déposée tardivement, le Tribunal l'a jugée irrecevable. Il a ajouté que les requérants n'avaient par ailleurs contesté la désignation d'un autre candidat au poste en question.

Dans l'affaire n° 2014/1036, il s'agit d'un agent qui a contesté, entre autres, la restructuration de son service, la désignation de personnes pour assumer temporairement, par intérim, des fonctions d'encadrement, et la modification de ses tâches en tant qu'elle constitue une violation de son contrat. Le Tribunal a indiqué que les personnes désignées en tant que chefs par intérim l'avaient été pour assumer temporairement des tâches en plus de leurs tâches habituelles et que la défenderesse avait organisé des concours – auxquels le requérant n'a pas participé – afin de pourvoir les postes de façon permanente. Il a estimé qu'il s'agissait d'une pratique de gestion judicieuse qui n'est pas incompatible avec le RPC ni avec la directive de l'organisme en question sur la nomination du personnel. Le Tribunal a également conclu au caractère non avéré de l'allégation du requérant tirée de ce que la restructuration constituait une violation des conditions de son contrat en tant qu'elle aurait assigné le requérant au sein d'une nouvelle unité organisationnelle et aurait apporté à ses responsabilités des modifications non prévues par son contrat. Il a fait observer à cet égard qu'un agent, en particulier un administrateur qui travaille au sein d'une unité organisationnelle traitant de besoins évolutifs, ne peut pas s'attendre que les rôles et responsabilités qui lui incombent restent inchangés. Le Tribunal a rejeté la requête.

L'affaire n° 2015/1046 fait suite aux affaires n^{os} 863 et 864, traitées par la Commission de recours. Tandis que l'agent était en congé de longue maladie, il a été mis fin à son contrat lorsqu'il a été établi, à l'issue d'une procédure d'invalidité, que son taux d'invalidité permanente était inférieur à un tiers. L'agent a demandé à la défenderesse d'instruire sa demande de reconnaissance de l'origine professionnelle de son invalidité et, face au refus de celle-ci, elle a porté l'affaire devant la Commission de recours. Par sa décision n° 864, la Commission de recours a enjoint à la défenderesse de prendre les mesures nécessaires à cette instruction. La défenderesse s'est exécutée, et la compagnie d'assurance groupe a déterminé que l'affection dont souffrait l'agent n'était pas d'origine professionnelle. Par la suite, la compagnie d'assurance groupe a réexaminé l'état de santé de l'agent et a décidé, indépendamment de toute mesure ou demande d'un quelconque organisme OTAN, d'accorder à l'agent une rente pour une invalidité d'origine autre que professionnelle. L'agent a affirmé que le refus de la défenderesse d'instruire sa demande de rente d'invalidité avait eu pour effet de retarder le bénéfice de cette rente de 16 mois et neuf jours, et elle a ainsi demandé une compensation à la défenderesse, qui a refusé. Le Tribunal a fait observer que les deux demandes de rente d'invalidité reposaient chacune sur un fondement juridique distinct et qu'il n'y avait aucun lien de causalité entre les décisions et le comportement de l'Administration s'agissant de son refus d'accorder à la requérante une rente pour une invalidité d'origine professionnelle, d'une part, et l'octroi prétendument tardif d'une rente pour une invalidité d'origine autre que professionnelle, d'autre part. Le Tribunal a rejeté la requête.

L'affaire n° 2015/1050 concerne le cas d'un agent ayant été absent pour cause de maladie pendant de longues périodes et dont la défenderesse et la compagnie d'assurance ont contesté une partie des absences. À l'issue d'un arbitrage médical, il a été décidé que l'agent était apte à reprendre le travail à mi-temps. À la suite d'un échange d'e-mails, l'agent a choisi de démissionner et de prendre sa retraite plutôt que de reprendre le travail. Sa démission a été acceptée, et l'agent a par la suite contesté cette décision, avançant, notamment, que la défenderesse avait fait pression sur lui en ce qu'elle avait exigé qu'il reprenne le travail s'il ne voulait pas perdre son emploi. Le Tribunal n'ayant pas été convaincu par les arguments du requérant, il a rejeté la requête. Il a aussi rejeté la demande de la défenderesse de se voir rembourser par le requérant l'intégralité des salaires versés pour la période où ce dernier était, de l'avis

des médecins arbitres, apte à travailler à mi-temps, jugeant que le requérant était responsable des retards pris dans cette procédure. Le Tribunal a signalé qu'un agent ne pouvait être enjoint à dédommager l'Organisation que dans les circonstances limitées et exceptionnelles prévues par le RPC. La défenderesse n'ayant pas prouvé l'existence de telles circonstances, le dossier ne justifiait pas que le Tribunal accède à cette demande.

Dans l'affaire n° 2015/1054, l'agent a été absente pour cause de maladie durant de longues périodes et il a été mis fin à son contrat lorsque la durée maximale d'absence pour cause de maladie prévue par le RPC a été atteinte. La requérante a affirmé que la résiliation de son contrat était due au fait que la défenderesse avait mal géré la situation qui était la sienne. Le Tribunal a fait observer que pour juger de la responsabilité de la défenderesse, il devait déterminer l'attitude que l'Organisation aurait dû avoir. Il a dit que les prétentions d'une partie requérante doivent être étayées à la fois par la preuve d'une irrégularité ou de la violation d'une règle de droit et par la preuve d'un lien entre la faute alléguée et l'existence d'un réel préjudice. Le Tribunal a estimé que la requérante n'avait pas fourni de description précise de la faute alléguée ni d'éléments de preuve à cet égard. Il a considéré en conclusion que l'Organisation avait donné suite à cette situation d'une manière conforme aux règles. Le dossier fait apparaître en particulier que la défenderesse a consenti des efforts considérables pour tenir compte de la situation de la requérante en ce qu'elle a réduit son temps de travail, fait procéder à des évaluations médicales, engagé deux procédures d'arbitrage médical, et maintenu les émoluments de la requérante tout au long de la période en question.

Un certain nombre d'affaires portaient sur les indemnités, notamment celles liées à la situation familiale.

En 2014, le Tribunal a statué sur un certain nombre de requêtes dirigées contre la décision que le Conseil avait prise en 2013 de réviser le régime d'indemnités applicable aux agents civils. Il a généralement confirmé cette décision et l'application qui en a été faite ; c'est le cas en particulier dans le jugement qu'il a rendu en l'affaire n° 2014/1017. Dans l'affaire n° 2014/1037, la requérante a affirmé, dans ses observations en réplique et lors de l'audience, que le Tribunal avait omis dans le jugement cité ci-dessus

d'examiner certains éléments à la lumière de la jurisprudence d'autres cours et tribunaux. Tout en rappelant que les arguments présentés tardivement ne sont pas recevables, le Tribunal a fait observer qu'il avait tranché les questions soulevées par la requérante dans le jugement rendu en l'affaire citée ci-dessus au terme d'une procédure écrite et orale complète, où le requérant en question était représenté par le même cabinet, et qu'il ne revoyait pas ses jugements. Du reste, la requérante a été promue et a ainsi vu sa rémunération augmenter. L'allocation qui lui était versée en remplacement de l'indemnité de logement a été réduite en application des mesures de transition. Le Tribunal a relevé que le document de l'Organisation régissant l'allocation de logement instituée à titre transitoire limitait la réduction de celle-ci aux cas où l'agent voyait sa rémunération augmenter du fait d'un avancement d'échelon ou d'un ajustement annuel, et qu'il excluait les cas où la hausse de rémunération est due à un changement de grade ou à une promotion à un poste de grade plus élevé. Le Tribunal a annulé la décision du défendeur d'appliquer la mesure de transition pour réduire l'allocation de logement de la requérante, et il a ordonné que la requérante soit indemnisée en conséquence.

L'affaire n° 2015/1047 porte sur le cas d'un agent qui avait demandé une dérogation, pour cause de situation particulièrement difficile, aux dispositions du RPC relatives aux indemnités liées à la situation familiale de manière à pouvoir bénéficier d'une indemnité pour son fils, qui ne suivait aucune formation et n'était plus admis au bénéfice de l'indemnité pour enfant à charge pour avoir dépassé l'âge limite, mais qui résidait avec l'agent et ne pouvait à ce moment-là travailler légalement dans le pays de résidence. Dans son jugement, le Tribunal a d'abord signalé qu'il avait eu un doute quant à l'indemnité réclamée par le requérant (l'indemnité pour enfant à charge ou l'indemnité pour autres personnes à charge), mais que ce point avait été éclairci à l'audience. Le Tribunal a par ailleurs relevé que de nouveaux arguments avaient été avancés en plein milieu de la procédure et a jugé qu'une telle initiative de la part d'une partie était inopportune et injustifiée. La requête a été déclarée irrecevable en tant que le requérant n'avait pas introduit sa réclamation dans les délais impartis.

L'affaire n°2015/1051 concerne le cas d'un agent qui avait demandé à se voir rembourser au taux «exceptionnel» les frais d'éducation engagés pour que son fils obtienne un deuxième master. Cet agent avait reçu l'indemnité d'éducation au taux

normal pour la période 2008-2012. En juillet 2012, il a demandé à se voir rembourser au taux exceptionnel les frais engagés pour un deuxième master que son fils allait entamer au début de l'année universitaire 2012-2013, faisant valoir des raisons pédagogiques impérieuses justifiant le remboursement au taux élevé, notamment la nécessité pour son fils d'obtenir un deuxième diplôme de niveau universitaire dans un établissement plus prestigieux (et onéreux). Cette demande a été rejetée en août 2012. Le Tribunal a établi que la requête avait été introduite après le délai prescrit, et il l'a rejetée sans autre procédure.

En 2014, le Tribunal avait été saisi d'une requête tendant à l'annulation d'une décision de ne pas accorder à un agent des indemnités liées à la situation familiale pour les enfants de sa partenaire, nés d'un précédent mariage (affaire n° 2013/1009). Il avait déclaré la requête irrecevable en tant que le requérant n'avait pas suivi les procédures précontentieuses prévues. L'agent a, par la suite, saisi le Tribunal d'une nouvelle requête (affaire n° 2015/1053). Dans son jugement, le Tribunal a fait observer qu'aux termes des dispositions applicables, l'indemnité pour enfant à charge est versée à l'agent, marié ou non, pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans dont l'agent, s'il/si elle n'est pas marié(e), ou son ménage, s'il/si elle est marié(e), assure principalement et continuellement l'entretien. Le Tribunal a établi que le requérant avait subvenu aux besoins des enfants pendant une période donnée à titre principal certes, mais pas de manière continue, la relation entre les partenaires ayant cessé dès 2014, un fait important que le requérant avait omis de mentionner à l'audience. La requête a été rejetée.

Comme les années précédentes, le Tribunal a dû statuer sur des requêtes que des agents ont introduites en vue d'obtenir la requalification de leur situation contractuelle. L'affaire n° 2014/1022 fait suite à l'affaire n° 897, qui concernait une requête qu'un agent avait introduite après s'être vu refuser la requalification de sa situation contractuelle, qu'elle avait demandée après avoir enchaîné un certain nombre de contrats temporaires. Dans l'affaire n° 897, le Tribunal a estimé que la défenderesse n'avait pas dûment motivé sa décision, qu'il a dès lors annulée. La défenderesse a pris une nouvelle décision, par laquelle elle a signalé à l'agent qu'elle l'avait embauché pour remplacer un agent en congé maladie et que ses fonctions se voulaient temporaires. Le Tribunal a considéré que dans le cadre de l'exercice de fonctions temporaires et afin

d'assurer la bonne gestion du service, une administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les conditions applicables à l'engagement de personnel temporaire. Il a également estimé que des considérations propres à l'organisation du service et le caractère urgent des tâches à accomplir par ce service justifient qu'un agent temporaire ne dispose pas nécessairement du même profil que la personne à remplacer et qu'il appartient dès lors au service, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, de déterminer quelles fonctions et responsabilités l'agent temporaire est censé exercer dans le cadre du remplacement. Le Tribunal a estimé, à la lumière du dossier, que la requérante remplaçait effectivement un agent en congé de longue maladie et que la défenderesse avait clairement eu l'intention de l'embaucher à titre temporaire. Il a rejeté la requête.

Les affaires jointes n^{os} 2014/1027 et 2015/1043 concernent le cas d'un agent qui souhaitait obtenir la requalification d'une relation d'emploi temporaire en un contrat de durée indéterminée. L'agent a enchaîné une série de contrats temporaires avec l'Organisation; au moment du dépôt de la requête, il avait un contrat de durée déterminée. Par sa première requête (affaire n° 2014/1027), il a demandé l'annulation de la décision que le défendeur avait prise implicitement de rejeter sa demande de requalification de son contrat en un contrat de durée indéterminée. Le Tribunal a rappelé sa jurisprudence en la matière et a rejeté la requête comme irrecevable faute de décision à l'encontre de l'agent quant à sa situation contractuelle. Par sa seconde requête (affaire n° 2015/1043), l'agent a demandé l'annulation de la décision que le défendeur avait prise de refuser de lui octroyer un contrat de durée déterminée à partir du début. À vrai dire, le défendeur venait de proposer au requérant de requalifier sa relation d'emploi temporaire en un contrat de durée déterminée. Le Tribunal a estimé que les fonctions occupées par le requérant sur la base de plusieurs contrats successifs avaient un caractère permanent et relevaient nécessairement des dispositions applicables du RPC. Il a considéré que le requérant aurait dû avoir d'emblée un contrat initial suivi d'un contrat de durée déterminée, et il a ordonné que le requérant soit indemnisé en conséquence.

Les affaires jointes n^{os} 2014/1041 et 2015/1045 concernent deux requêtes introduites par un agent, l'une tendant à la requalification de plusieurs contrats de consultant en une situation contractuelle permanente, et l'autre dirigée contre la décision de

l'Organisation de ne pas renouveler le contrat de consultant. L'agent avait déjà introduit une requête (affaire n° 2013/1008), que le Tribunal avait rejetée sans autre procédure en tant que la requérante n'avait pas suivi les procédures précontentieuses qu'impose le RPC. Dans le jugement rendu en les affaires jointes, le Tribunal a fait observer que dans l'affaire n° 2013/1008, il s'était borné à se prononcer sur le non-respect des procédures précontentieuses. À l'argument de la requérante selon lequel le Tribunal devrait appliquer par analogie le statut des fonctionnaires de l'Union européenne, qui permet à un agent de demander à tout moment que l'employeur prenne une décision administrative qui puisse ensuite être contestée, le Tribunal a répondu qu'il n'existait pas de disposition de ce type à l'OTAN, pas plus que dans les autres organisations internationales, et qu'il s'agissait d'une disposition statutaire particulière prévue pour une organisation très particulière et qui ne correspondait pas à un principe du droit de la fonction publique internationale. Il a indiqué que la procédure de recours hiérarchique fait partie intégrante du système de justice permettant aux agents de contester une décision, mais que les agents ne peuvent en faire usage pour solliciter une décision qui n'a pas encore été prise. Le Tribunal a rejeté la première requête (affaire n° 2014/1041) en tant que la requérante n'avait pas précisé la décision ou le fait qui aurait constitué une violation du RPC ou des clauses de ses contrats. Pour ce qui est de la seconde requête, relative à la fin du contrat de consultant de la requérante, le Tribunal a examiné la question de savoir si la qualification de la relation d'emploi par la requérante et le type des contrats étaient appropriés et, par voie de conséquence, si le dernier contrat de la requérante avait pris fin dans les règles. Le Tribunal a établi que les contrats ne renvoyaient aucunement au RPC et devaient être considérés comme des contrats de prestation de services *sui generis*, régis par leurs propres clauses, et qu'ils contenaient une clause particulière pour la résolution des litiges, à savoir une clause arbitrale. Le Tribunal s'est considéré incompétent pour connaître de l'affaire n° 2015/1045.

L'affaire n° 2015/1052 concerne le cas d'un agent qui avait demandé la requalification de sa situation après avoir enchaîné des contrats d'agent temporaire. Le Tribunal a établi que la procédure précontentieuse avait été engagée après le délai prescrit. Il n'a pas retenu l'argument du requérant selon lequel celui-ci n'avait pas d'exemplaire du RPC et n'aurait ainsi pas pu avoir connaissance des dispositions de ce dernier. Le Tribunal a considéré que le RPC était à la disposition du requérant et que ce dernier n'en avait jamais demandé un exemplaire. Il a déclaré la requête irrecevable.

En 2015 aussi, le Tribunal a été amené à se prononcer sur les conséquences que peuvent avoir sur les agents le retrait ou le non-renouvellement de leur habilitation de sécurité décidé par les autorités de leur pays.

L'affaire n° 2014/1032 concerne le cas d'un agent dont l'habilitation de sécurité n'a pas été renouvelée par les autorités de son pays, malgré les rappels que le personnel de sécurité de l'OTAN leur a envoyés, et qui a ainsi vu son contrat prendre fin. Se prévalant amplement de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, le Tribunal a rejeté l'argument du requérant selon lequel le Tribunal n'aurait pas respecté les normes de la Convention européenne des droits de l'homme en se déclarant compétent pour connaître de l'affaire. Le Tribunal n'a pas davantage été convaincu par l'argument du requérant selon lequel l'état de choc dans lequel il s'était trouvé après avoir pris connaissance de la décision de mettre fin à son contrat constituait une circonstance exceptionnelle justifiant une dérogation au délai imparti pour l'introduction d'un recours hiérarchique. Le Tribunal n'a pas retenu le certificat médical présenté à cet effet comme preuve concluante. Ce certificat a été signé à la veille du dépôt de la requête par un docteur en médecine qui, ainsi qu'il a été confirmé à l'audience, n'a pas vu, et n'a a fortiori pas traité, le requérant avant cette date, et qui a simplement reproduit la déclaration que lui a faite le requérant («à ses dires»). Le Tribunal a par ailleurs relevé que le requérant avait changé de conseil juste après la résiliation de son contrat. Il a estimé que la requête avait été déposée tardivement et était de ce fait irrecevable.

L'affaire n°2015/1044 concerne la résiliation d'un contrat avec effet immédiat pour cause de retrait de l'habilitation de sécurité de l'agent concerné par les autorités de son pays. Le Tribunal a rejeté la demande de compensation du congé annuel non pris, rappelant les dispositions applicables du RPC, ainsi qu'une demande visant à faire ajouter les six mois de préavis dans la durée d'emploi retenue pour le calcul de l'indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal a fait observer à cet égard que les six mois qui suivent la date de fin du contrat ne sont pas une prolongation de l'emploi qui serait payée sans que la personne ne doive être physiquement présente, mais une période durant laquelle la personne n'est plus agent de l'OTAN. Cette période ne peut dès lors pas entrer dans le calcul de la durée ouvrant droit à une indemnité de perte d'emploi. Pour ce qui est de la demande d'annulation de la décision de mettre fin au contrat, le

Tribunal l'a déclarée tardive et irrecevable, faisant observer que l'agent n'avait pas suivi préalablement la procédure de recours hiérarchique. Le Tribunal a rappelé au surplus qu'en application du RPC, de sa jurisprudence constante et de celle de la Commission de recours, l'instance qui l'a précédé, le retrait d'une habilitation de sécurité contraint l'organisme de l'OTAN à mettre fin au contrat avec effet immédiat. Il a ajouté que les raisons amenant les autorités d'un pays à retirer une habilitation ne peuvent être contestées que devant les autorités compétentes de ce pays.

Tâches organisationnelles et administratives

Dans son rapport annuel 2013, le Tribunal soulignait l'importance de la transparence et le fait que l'élaboration d'un rapport chaque année n'était qu'un aspect du travail de transparence. Il déclarait par ailleurs important que justice soit rendue aux yeux de tous.

La page intranet du Tribunal renvoie à présent à tous les jugements qu'il a rendus et offre des informations supplémentaires sur son fonctionnement. Le Tribunal s'est aussi créé un site internet, en 2014, pour lequel il a bénéficié de l'aide d'un grand nombre d'intervenants. Il y a publié ses jugements en 2015 après un travail de mise en forme. Il s'agit d'une autre démarche propre à garantir l'égalité des armes, en particulier pour les requérants qui n'ont pas accès à l'intranet de l'Organisation et pour les conseils des requérants. Le Tribunal prend toutes les précautions pour protéger la vie privée des personnes parties à un litige. Il se félicite aussi de ce que le RPC puisse désormais être consulté en ligne. Toutes ces mesures sont propres à garantir l'égalité des armes aux personnes qui souhaitent saisir le Tribunal et à leurs conseils.

Le Tribunal a par ailleurs progressé dans la mise au point de directives pratiques et d'un système électronique pour le dépôt des requêtes, mais la mise en place de ce dernier demeure entravée du fait de l'absence d'autonomie financière.

Ainsi qu'indiqué dans les précédents rapports annuels, le RPC garantit l'indépendance du Tribunal. Les juges sont tous non-résidents et participent à plusieurs sessions par an, au siège de l'OTAN. La greffière s'est vu attribuer un local ad hoc au siège de

l'OTAN et relève, pour les questions administratives telles que les congés, du secrétaire du Conseil, qui agit en consultation avec le président du Tribunal. Compte tenu des circonstances, cette solution est la meilleure garantie de l'indépendance du Tribunal, et il convient de ne rien y changer.

L'article 6.4.2 de l'annexe IX du RPC dispose que les dépenses afférentes au Tribunal sont prises en charge par l'OTAN. Le même article contient une disposition visant à accroître l'indépendance du Tribunal; elle prévoit que «*[l]e Tribunal établit et gère son propre budget de manière autonome*». C'est d'ailleurs une pratique d'usage dans les tribunaux administratifs d'autres organisations. Le Tribunal juge profondément regrettable qu'en l'espace de pratiquement trois ans, le projet visant à lui conférer une autorité budgétaire indépendante n'a aucunement progressé. Cette situation entraîne des problèmes de fonctionnement. Elle est très préoccupante et il convient d'y remédier sans plus tarder.

Le 13 décembre 2013, le Conseil a adopté pour les membres du Tribunal un régime de rémunération fondé sur une estimation du temps consacré aux affaires. Il a estimé ce temps à quatorze jours en moyenne, ventilé selon une formule donnée entre le président, le juge-rapporteur et le troisième juge. Le Tribunal a constaté que les affaires traitées en 2015 ont elles aussi exigé plus que les quatorze jours prévus, comme ce fut le cas les années antérieures.

Il a été convenu que le système dans son ensemble serait réexaminé après un an. Le Tribunal s'était engagé à soumettre des propositions pour améliorer et éclaircir certains points lorsqu'il aurait fait l'expérience du nouveau système pendant une année complète. Il a envoyé ses propositions au secrétaire général en août 2015.

Le Tribunal a été mis en place dans le but d'instaurer une procédure de recours équitable, prévisible, rapide et transparente fondée sur les principes de droit énoncés dans le RPC. Il a fait tout son possible pour atteindre cet objectif. Le résultat ne satisfait pas tout le monde, en particulier les trop nombreux requérants qui, surtout dans les premiers jours du Tribunal, n'étaient pas au courant ou n'ont pas tenu compte des obligations concernant la procédure de recours hiérarchique mise en place par le Conseil.