



**RAPPORT ANNUEL
DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'OTAN
2016**

Rapport annuel du Tribunal administratif de l'OTAN 2016

Introduction

Le présent document est le quatrième 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 2016. 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 (ci-après «le Conseil») 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 ses six premiers mois d'activité (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2013), décrit en détail la compétence et les procédures de cet organisme.

Composition

Comme indiqué dans le rapport annuel 2013, deux des quatre membres initiaux du Tribunal ont été désignés par tirage au sort pour accomplir un premier mandat d'une durée limitée à trois ans. Il s'agissait de Mme Maria-Lourdes Arastey Sahún et de M. John R. Crook. En 2016, leur mandat a été reconduit par le Conseil pour une période de cinq ans. Le Tribunal n'a donc pas changé de composition au cours de la période considérée. Il est constitué 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.

Fin 2015, le Conseil a approuvé la création d'un poste de greffier, et, en 2016, Mme Laura Maglia a été sélectionnée pour ce poste, après une période d'intérim au cours de laquelle tous les intéressés ont travaillé en bonne harmonie. Mme Maglia a apporté une aide précieuse au Tribunal tout au long de l'année.

Tâches organisationnelles et administratives

Dans son rapport annuel 2015, le Tribunal soulignait l'importance de son indépendance et faisait état de deux problèmes à cet égard, liés à la localisation du Tribunal et du Bureau du greffier au sein du Secrétariat international et à la question de l'indépendance financière. Le Tribunal a le plaisir d'annoncer que ces deux problèmes ont été résolus de manière satisfaisante grâce à l'implication active et constructive des différentes parties intéressées.

Le Tribunal a par ailleurs grandement progressé dans la mise au point d'un système électronique pour le dépôt des requêtes, qui devrait être opérationnel en 2017.

Affaires traitées par le Tribunal en 2016

En 2016 encore, le Tribunal a traité un grand nombre d'affaires: il a tenu quatre sessions d'audiences (les 17 et 18 mars, les 18 et 19 juillet, le 26 septembre, et du 13 au 16 décembre) et a rendu 29 jugements, dont huit dans des affaires jointes. Lors de sa session de décembre 2016, le Tribunal a tenu audience dans 22 affaires, un chiffre record. Une même agence était partie défenderesse dans 19 de ces affaires. Par ailleurs, au cours de cette session, le Tribunal a statué sur l'une des affaires – qui concernait une autre agence – sur le seul fondement des observations écrites. Les audiences relatives aux 19 affaires susmentionnées se sont tenues à Geilenkirchen, et toutes les autres au siège de l'OTAN, à Bruxelles. Les jugements correspondants ont été rendus en 2017, mais ils sont tout de même abordés dans le présent rapport. Au cours de la période considérée, le Tribunal a donné acte d'un désistement dans une affaire, et il a rejeté deux requêtes sans autre procédure.

Le Quartier général de la Force aéroportée de détection lointaine et de contrôle de l'OTAN (Geilenkirchen) (ci-après «le QG de Geilenkirchen») a été partie défenderesse dans quinze affaires dans lesquelles un jugement a été rendu, dont six affaires jointes. L'Agence OTAN d'information et de communication (NCIA) a été partie défenderesse dans cinq affaires, et la Composante E-3A, le Centre d'entraînement de forces interarmées (JFTC) et le Secrétariat international, dans deux affaires chacun. Le Commandement allié de forces interarmées de Brunssum (JFCBS) et le Grand quartier général des puissances alliées en Europe (SHAPE) ont chacun été partie défenderesse dans une affaire ; il s'agissait en réalité d'affaires jointes (deux affaires pour le JFCBS et neuf pour le SHAPE). Enfin, l'Agence OTAN de soutien et d'acquisition (NSPA) et le Commandement allié Transformation (ACT) ont chacun été partie défenderesse dans une affaire.

Le président du Tribunal a rendu douze ordonnances. Huit d'entre elles consignaient la décision de joindre des affaires¹. Dans trois autres², le président ordonnait la suspension de la procédure. Dans deux des affaires, le Tribunal a finalement rejeté la requête sans autre procédure, et dans la troisième, le requérant a décidé de se désister de sa requête. Dans une ordonnance, le président a donné acte du désistement et rejeté la requête.

Le Tribunal a continué de veiller à traiter les affaires dans les meilleurs délais : huit jugements ont été rendus dans les sept mois qui ont suivi le dépôt de la requête, et dix-neuf dans les huit à dix mois. Deux affaires ont été tranchées dans les cinq mois, même si dans les deux cas, la requête a été rejetée sans autre procédure. Il est à noter que la procédure écrite prend à elle seule environ quatre mois.

En 2016, le Tribunal a été saisi de 34 affaires nouvelles. Comme expliqué ci-dessus, 19 d'entre elles concernaient un seul et même lieu d'affectation et portaient sur des situations similaires – mais pas identiques – découlant de l'importante restructuration dont avait fait l'objet l'entité concernée. La tendance à la baisse du nombre d'affaires

¹ Affaires n°s 2015/1056 à 2015/1064 ; affaires n°s 2016/1072 et 2016/1073 (jonction annulée par une ordonnance ultérieure) ; affaires n°s 2016/1080 et 2016/1092 ; affaires n°s 2016/1081 et 2016/1096 ; affaires n°s 2016/1086 et 2016/1093 ; affaires n°s 2016/1087 et 2016/1091 ; affaires n°s 2016/1089 et 2016/1094 ; affaires n°s 2016/1090 et 2016/1095.

² Affaires n°s 2016/1072, 2016/1075 et 2016/1099.

nouvelles observée en 2015 semble ainsi se poursuivre. Le Tribunal tient en outre à signaler que le nombre de requêtes déclarées irrecevables a lui aussi diminué.

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, dont la tâche consiste notamment à rédiger un projet de jugement pour examen et approbation par le collège. Au cours de la période 2013-2016, le président et les membres du Tribunal se sont chacun vu attribuer entre 15 et 18 dossiers.

Jurisprudence 2016 du Tribunal

Le Tribunal a rendu des jugements dans les affaires mentionnées ci-dessous³.

Ainsi que le Tribunal l'a rappelé dans son précédent rapport annuel, sa compétence est définie par le Règlement du personnel civil (RPC) de l'OTAN et elle 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 aequo 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 Règlement du personnel civil précisent les limites de la compétence du Tribunal: «le Tribunal n'a pas d'autres pouvoirs que ceux qu'il tire» dudit règlement.

En 2016, le Tribunal a d'abord statué sur une série d'affaires qui portaient essentiellement sur la question de sa compétence (affaires jointes n°s 2015/1056 à 2015/1064). Il avait été saisi d'un ensemble de requêtes par un groupe de consultants civils internationaux qui demandaient que leur soit reconnue la qualité d'agent civil

³ Les résumés des jugements du Tribunal ne sont donnés qu'à titre d'information et n'ont donc aucune valeur juridique.

OTAN à statut international à laquelle ils estimaient pouvoir prétendre. Les requérants demandaient également que soient produits des documents OTAN classifiés et qu'il leur soit donné accès à divers documents internes qu'ils jugeaient utiles pour étayer leurs prétentions. Le Tribunal a rendu une ordonnance par laquelle il a décidé, dans un premier temps, de limiter la procédure à la question de sa compétence. Il a examiné les dispositions des contrats d'emploi des requérants afin de déterminer quelle était la législation applicable, et il a étudié la question de savoir si le RPC s'appliquait aux requérants, et notamment si ceux-ci étaient en droit de saisir le Tribunal. Il a également analysé le statut juridique du quartier général dont relevaient les requérants ainsi que ses liens avec l'OTAN. Ce quartier général a un statut tout à fait unique, et il n'est pas répertorié comme organisme OTAN dans le RPC. Il doit son existence à l'accord de Dayton, signé en 1995, tel que validé et mis en application par des résolutions successives du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies. Il exécute différentes tâches suivant les instructions du Conseil de sécurité. En outre, il appuie certaines activités de l'Union européenne, qui assure une partie de son financement. Dans ces affaires, le Tribunal a décidé de rejeter les requêtes pour défaut de compétence. Il a par ailleurs appelé l'attention sur les voies de recours prévues par les contrats des requérants, faisant notamment observer que ceux-ci pouvaient demander qu'une commission d'enquête soit constituée pour examiner leurs griefs sur le fond.

Le règlement relatif au Tribunal adopté en 2013 stipule par ailleurs qu'aucune des dispositions dudit règlement «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 2016 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.

Dans la déclaration du sommet de Lisbonne, qui s'est tenu en novembre 2010, les chefs d'État des pays de l'Alliance ont décidé de réduire de 35 % les effectifs de la structure de commandement de l'OTAN. Cette décision a ensuite été confirmée au sommet de

Chicago, en 2012. Le 30 septembre 2015, le Conseil de l'Atlantique Nord a pris, en exécution de ce qui avait été décidé aux sommets, une décision par laquelle il a approuvé la restructuration de deux quartiers généraux militaires internationaux de l'OTAN ainsi qu'un abaissement substantiel de leur plafond d'effectifs. En application de cette décision, les deux entités concernées ont dû réduire considérablement leurs effectifs et procéder à d'importantes réorganisations. Dans ce contexte, le Tribunal a été saisi d'un certain nombre de requêtes dirigées contre les éléments ayant conduit à l'adoption de la décision du Conseil et à son exécution.

Treize agents travaillant pour le même quartier général militaire ont déposé un total de 19 requêtes ; dans les cas où un requérant avait déposé deux requêtes, le Tribunal a décidé de joindre les affaires⁴. La plupart des requérants s'étaient vu offrir la possibilité d'être maintenus en fonction. Plusieurs d'entre eux ont toutefois décidé, pour différentes raisons, de décliner l'offre de contrat qui leur était faite. Ils ont ensuite été licenciés au terme du délai de préavis prescrit. Parmi les requérants ainsi licenciés, certains ont contesté le classement du nouveau poste qui leur avait été offert, les clauses de déploiement que contenaient leurs nouveaux contrats, ou encore l'absence de prise en compte de problèmes de santé préexistants dans leurs nouvelles conditions d'emploi. D'autres ont demandé à bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi. Comme expliqué ci-dessous, dans un cas (affaires jointes n°s 2016/1087 et 2016/1091), le Tribunal a décidé d'annuler la décision attaquée. Dans une autre affaire (n° 2016/1084), le Tribunal a conclu qu'il n'y avait plus lieu de statuer sur la requête. Toutes les autres requêtes ont été rejetées.

S'agissant des affaires jointes de cette série, le Tribunal a relevé que les recours contentieux avaient été introduits à des moments différents et que les moyens et les arguments juridiques invoqués différaient d'un recours à l'autre; s'ils se répéttaient ou se complétaient dans certains cas, ils se contredisaient dans d'autres. Cela soulevait des questions quant à la recevabilité de divers moyens et arguments, en particulier certains de ceux avancés dans la seconde requête, qui n'avaient pas été invoqués dans

⁴ Affaire n° 2016/1078, affaire n° 2016/1079, affaires jointes n°s 2016/1080 et 2016/1092, affaires jointes n°s 2016/1081 et 2016/1096, affaire n° 2016/1082, affaire n° 2016/1083, affaire n° 2016/1084, affaire n° 2016/1085, affaires jointes n°s 2016/1086 et 2016/1093, affaires jointes n°s 2016/1087 et 2016/1091, affaire n° 2016/1088, affaires jointes n°s 2016/1089 et 2016/1094, affaires jointes n°s 2016/1090 et 2016/1095.

la première requête ni dans le cadre de la procédure précontentieuse. Le Tribunal a jugé approprié de statuer simultanément sur les deux requêtes afin d'aplanir autant que possible les divergences constatées dans les moyens et les demandes de réparation. Dans cette optique, il a examiné en priorité les arguments qui portaient sur le fond des affaires.

Le Tribunal a conclu qu'il n'était pas compétent pour faire reclasser un poste. Il a renvoyé à la jurisprudence et à la pratique constante d'autres tribunaux administratifs internationaux voulant qu'une décision discrétionnaire ne puisse faire l'objet que d'un contrôle limité et que les tribunaux s'abstiennent de substituer leurs propres vues aux appréciations des organisations. Le Tribunal a rappelé qu'il ne pouvait, selon sa jurisprudence constante, censurer une décision discrétionnaire que si elle émanait d'une autorité incompétente, si elle était entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle reposait sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'avait pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il avait été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir avait été commis.

Sur la question de savoir si des erreurs avaient été commises dans le processus de classement des postes ayant débouché sur les décisions attaquées, le Tribunal a conclu que l'Organisation avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon équilibrée et nuancée lorsqu'elle avait procédé au classement des postes concernés et qu'elle avait tenu compte des intérêts des requérants en leur offrant un contrat de durée indéterminée suite à la suppression de leurs précédents postes. Il a constaté que le processus suivi l'avait été avec sérieux et cohérence, dans un contexte de restructuration et de réduction des effectifs. Il a également conclu que les décisions relatives au classement des postes avaient été prises de façon régulière, qu'il n'y avait pas eu de détournement de pouvoir et que rien n'indiquait qu'il eût pu s'agir de décisions arbitraires. Le Tribunal a fait observer que l'Organisation s'était donné beaucoup de mal pour maintenir les requérants en poste, mais que ceux-ci avaient refusé l'offre qui leur était faite. Il a estimé que la responsabilité leur en incombait et qu'ils devaient en assumer les conséquences.

En outre, ainsi que le Tribunal l'a souligné dans ces affaires, il est constant dans la jurisprudence relative à la fonction publique internationale que, lorsque des allégations

sont faites, c'est à la partie qui formule ces allégations qu'il appartient d'apporter des éléments probants à l'appui de celles-ci. Or les requérants sont restés en défaut de produire de tels éléments.

Dans certaines de ces affaires, le Tribunal a rappelé que l'Organisation avait envers les agents un devoir de sollicitude, qui implique que l'Administration est tenue, lorsqu'elle prend des décisions concernant la situation administrative d'un agent, de prendre en considération tous les éléments susceptibles d'influer sur sa décision; ce faisant, elle doit tenir compte non seulement des intérêts du service, mais également de ceux de l'agent concerné, et en particulier de l'état de santé de celui-ci. Dans la plupart des affaires concernées, le Tribunal a constaté que le défendeur était parvenu à trouver un juste équilibre. Cependant, dans un cas (affaires jointes n^os 2016/1087 et 2016/1091), il a conclu que plusieurs tâches importantes mentionnées dans la nouvelle description de poste ne pouvaient être exercées que dans des lieux où le requérant n'était pas apte à travailler en raison de ses problèmes de santé, dont le défendeur avait connaissance. Le Tribunal a fait observer que la partie défenderesse n'avait pas tenu dûment compte de faits essentiels ni tiré les conséquences voulues des faits dont elle avait connaissance. Il a dès lors décidé d'annuler la décision d'offrir au requérant un contrat dont il ne pouvait pas remplir toutes les conditions, ainsi que les décisions prises par la suite, y compris la décision de licenciement.

Dans un certain nombre d'affaires, les requérants ont affirmé que le fait que la décision de leur licencier ait été prise au cours de la procédure précontentieuse, en violation de l'article 5.3.1 de l'annexe IX du RPC, constituait une mesure prise à leur encontre. Le Tribunal a rejeté cet argument, faisant observer que ledit article se rapportait au comité de réclamation et disposait qu'«[a]ucune mesure ne peut être prise contre une personne du seul fait qu'elle a introduit une réclamation par les voies administratives, qu'elle a témoigné devant le comité de réclamation ou qu'elle a assisté un autre membre du personnel». Il a conclu que cette disposition ne s'appliquait pas au cas des requérants et que leur licenciement n'était, en tout état de cause, entaché d'aucune irrégularité.

La plupart des requérants estimaient pouvoir prétendre à une indemnité de perte d'emploi, et ils invoquaient divers arguments à l'appui de cette allégation. Il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'annexe V du RPC, une indemnité de perte

d'emploi peut être accordée à tout agent titulaire d'un contrat définitif aux services duquel il aura été mis fin pour l'une des raisons suivantes:

- (a) suppression du poste budgétaire occupé par l'agent;
- (b) modification des responsabilités attachées au poste budgétaire occupé par l'agent d'une nature telle que l'intéressé ne réunisse plus les qualifications requises pour le remplir;
- (c) compression d'effectifs consécutive notamment à la réduction partielle ou à la cessation complète de l'activité d'une Organisation;
- [...]
- et
- (a) à qui il n'aura pas été offert dans la même organisation un poste de même grade; ou
- (b) qui n'aura pas été nommé dans l'une des autres organisations coordonnées à un poste vacant comportant une rémunération comparable;
- [...]

Certains requérants ont prétendu que le poste qui leur avait été offert aurait dû être classé à un grade plus élevé et qu'il ne s'agissait donc pas d'un poste «de même grade» que celui qu'ils occupaient auparavant. Ils estimaient dès lors pouvoir bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal n'était pas de cet avis: en plus de conclure à l'absence d'irrégularités dans le classement des nouveaux postes, ce qui suffisait déjà à rendre les requêtes irrecevables, il a souligné que le fait de demander le reclassement d'un poste dans l'unique but de se faire licencier et d'obtenir une indemnité de perte d'emploi serait inapproprié et constituerait un abus. Il a en outre fait observer qu'il serait absurde de considérer le maintien en fonctions à un grade plus élevé comme une situation ouvrant droit à indemnités.

Plusieurs requérants ont prétendu qu'ils ne possédaient pas les qualifications requises pour le poste qui leur avait été proposé. Le défendeur a répondu que les requérants avaient les qualifications nécessaires, qu'ils étaient en mesure d'exercer les fonctions concernées de manière satisfaisante, et qu'il était possible au besoin de suivre des formations. Le Tribunal a conclu à l'absence du moindre commencement de preuve qui aurait été de nature à démontrer que les requérants ne possédaient pas les qualifications voulues, une circonstance qui n'avait de surcroît pas pu être vérifiée dans la pratique puisque les requérants avaient refusé de contresigner les contrats et d'essayer, à tout le moins, d'exercer les responsabilités attachées au poste. Les requérants ont échoué à établir de manière convaincante le bien-fondé de leurs allégations à cet égard.

Certains requérants ont par ailleurs fait valoir qu'ils ne s'étaient pas vu offrir un poste dans la même organisation et qu'ils pouvaient dès lors prétendre à une indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal a également rejeté cet argument. Il a conclu que, même si une restructuration était en cours et que certaines unités avaient été remplacées par d'autres, il s'agissait d'une seule et même organisation parmi les six organisations coordonnées, à savoir l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Ainsi, l'expression «même organisation» employée à l'annexe V du RPC fait référence à l'OTAN dans son ensemble.

Enfin, certains requérants ont affirmé que le nouveau contrat comportait une clause de déploiement obligatoire qui différait grandement de celle figurant dans leur précédent contrat et qu'ils pouvaient dès lors bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal a comparé les clauses figurant dans les offres de contrat avec celles des précédents contrats des requérants, et il a constaté qu'elles étaient soit identiques soit similaires. Il a conclu que ces allégations devaient elles aussi être rejetées.

Dans une affaire connexe (n° 2016/1084), le requérant contestait la décision qui avait été prise de le licencier suite à la restructuration. Cependant, en cours d'instance, une commission d'invalidité a conclu qu'il était atteint d'une invalidité permanente le mettant dans l'incapacité totale d'exercer ses fonctions. Il a touché les indemnités prévues dans de tels cas et une pension d'invalidité lui a été octroyée. Le Tribunal a conclu que, comme la situation avait changé au cours de l'instance, il n'était plus tenu de statuer sur les arguments avancés par les parties. Il a toutefois estimé qu'il y avait lieu, dans les circonstances de l'affaire, d'accorder au requérant le remboursement de ses frais de conseil.

Dans une autre affaire (n° 2016/1083), le requérant, qui occupait un poste de grade B.5, avait été réaffecté à un poste de même grade suite à la restructuration. Il contestait la décision qui avait été prise de ne pas prendre en considération sa candidature à un poste de grade A.2 auquel il avait postulé, poste auquel il estimait avoir droit et pour lequel il considérait avoir les qualifications nécessaires. Le Tribunal a souligné que le fait qu'un agent se porte candidat à un poste ne lui donne pas automatiquement le droit d'y être nommé, a fortiori lorsqu'il s'agit d'un poste de grade plus élevé que celui qu'il occupe. Il a rappelé qu'il ne pouvait censurer une décision de non-sélection que si elle

émanait d'une autorité incomptente, si elle était entachée d'un vice de forme ou de procédure, si elle reposait sur une erreur de fait ou de droit, s'il n'avait pas été tenu compte d'un fait essentiel, s'il avait été tiré du dossier une conclusion manifestement erronée ou si un détournement de pouvoir avait été commis. S'agissant de la demande du requérant visant à recevoir une liste, pleinement étayée, des différents critères qu'il ne remplissait pas dans le cadre de sa candidature, le Tribunal a relevé qu'au cours de l'instance, le défendeur avait exposé de manière très détaillée et avec beaucoup de franchise les raisons qui l'avaient amené à conclure que le requérant n'était pas apte à occuper le poste. Le Tribunal en a conclu que la candidature du requérant avait bien été prise en considération. Il a constaté que la décision de non-sélection avait été prise de façon régulière dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire dont disposait la direction, et il a rejeté la requête.

Dans un certain nombre d'affaires impliquant d'autres organismes OTAN, le Tribunal a dû déterminer si certaines directives internes étaient conformes au RPC, ou se prononcer sur l'interprétation des directives proprement dites. Plusieurs de ces affaires portaient sur le renouvellement ou le non-renouvellement de contrats.

L'affaire n° 2015/1055 concernait un cas de licenciement pour congé de longue maladie. La requérante contestait la manière dont la décision de licenciement lui avait été communiquée ainsi que le délai de préavis appliqué. Le Tribunal a conclu que la notification par courrier électronique d'un document écrit satisfaisait aux dispositions de l'article 9.2 du RPC, que la procédure de licenciement suivie était conforme au RPC et que la possibilité que la requérante puisse reprendre le travail dans un avenir proche avait été dûment envisagée. Le Tribunal a par ailleurs constaté que la procédure de licenciement pour congé de longue maladie obéissait à des règles particulières qui ne laissaient pas de place au préavis dont bénéficie ordinairement un agent. Cependant, dans cette affaire, la décision de licenciement avait un effet rétroactif. Le Tribunal a ordonné que la date de prise d'effet de la décision soit repoussée au premier jour du mois suivant la date de notification et que la requérante soit indemnisée au motif que la décision était entachée de rétroactivité illégale. Les demandes de la requérante ont été rejetées pour le surplus.

Dans **l'affaire n° 2015/1065**, la requérante affirmait qu'un contrat de durée indéterminée aurait dû lui être octroyé à l'expiration de son contrat et qu'en lui offrant un nouveau contrat de durée déterminée d'un an, l'Organisation avait commis une illégalité. Le Tribunal a considéré que les termes du premier contrat étaient conformes aux articles 5.2 et 5.5.3 du RPC, qui ont trait aux contrats de durée déterminée – et non aux contrats initiaux –, et que l'Agence n'avait donc pas commis d'erreur en proposant à la requérante un contrat d'un an. S'agissant de l'allégation de la requérante selon laquelle les engagements pris dans l'avis de vacance relatif au poste qu'elle occupait n'avaient pas été tenus, le Tribunal a fait observer que de simples mentions, rédigées au conditionnel, qui rappellent des règles ou des dispositions ne sauraient avoir pour effet d'étendre les droits des agents au-delà de ceux consacrés dans le RPC ou de figer ces droits de sorte qu'ils ne puissent plus être modifiés. La requête a dès lors été rejetée.

L'affaire n° 2015/1066 concernait l'octroi d'une indemnité d'installation à un agent qui était entré au service d'un organisme OTAN auprès duquel il était auparavant détaché comme militaire par son administration nationale. Le requérant demandait à percevoir l'intégralité de l'indemnité d'installation prévue à l'article 26.1 du RPC (dans sa version applicable à cette affaire), estimant qu'il n'était pas suffisant que l'Administration lui ait remboursé certains produits et appareils au titre de la dérogation pour cause de situation particulièrement difficile établie à l'article 26.3. Le Tribunal a fait observer qu'après avoir demandé à bénéficier de cette dérogation et se l'être vu accorder par le défendeur, le requérant ne pouvait pas, en toute bonne foi, continuer de réclamer le versement de l'intégralité de l'indemnité d'installation prévue à l'article 26.1 du RPC. Il a considéré que le défendeur n'avait en tout état de cause pas commis d'erreur en prenant la décision attaquée, étant donné que le requérant ne remplissait pas les conditions pour pouvoir bénéficier du régime ordinaire établi à l'article 26.1 du RPC. En outre, le Tribunal a relevé que c'était justement dans un souci de bonne administration que le défendeur avait validé le remboursement de plusieurs dépenses exposées par le requérant, en application du régime dérogatoire prévu à l'article 26.3. La requête a dès lors été rejetée.

Dans **l'affaire n° 2015/1067**, le requérant a fait valoir que, sur la question de l'octroi d'une indemnité journalière aux agents en mission dont le lieu de destination ne dispose

de cantine OTAN, la directive 060-050 («NATO Travel on International Duty») n'était pas compatible avec l'article 41 du RPC. Le Tribunal a jugé que l'interprétation systématique et large des dispositions pertinentes du RPC et de la directive précitée conduisait à conclure qu'une mission donnait lieu au versement de l'indemnité en question dès lors que le lieu de destination était dépourvu de cantine OTAN.

L'affaire n° 2016/1069 concernait le cas d'un agent qui souhaitait revenir sur sa démission. Le Tribunal a fait observer qu'en vertu des dispositions de l'article 8 du RPC, la condition de l'irrévocabilité d'une démission était l'existence d'un commun accord entre les parties. Il a en outre souligné que le RPC ne donnait pas d'indications sur le régime applicable dans le cas où un agent souhaiterait revenir sur sa démission, mais que, conformément au principe du parallélisme des formes, un commun accord entre les parties était aussi nécessaire dans un tel cas. Le requérant n'a pas contesté qu'il existait un accord lorsqu'il avait présenté sa démission, mais il a fait valoir qu'à ce moment-là, il n'avait pas exprimé librement son consentement parce qu'il était stressé. Après avoir analysé les arguments du requérant, le Tribunal a conclu que celui-ci n'était pas parvenu à établir que son consentement était vicié. De manière plus générale, il a constaté que, compte tenu du pouvoir discrétionnaire que lui confèrent les dispositions de l'article 8 du RPC, la défenderesse n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation ni violé le RPC en rejetant la demande du requérant visant à revenir sur sa démission. La requête a dès lors été rejetée.

Les affaires n° 2016/1070 et n° 2016/1076 correspondaient respectivement au quatrième et au cinquième recours introduits devant le Tribunal par le même requérant, les affaires précédentes ayant été traitées en 2015. Dans l'affaire n° 2016/1070, le requérant contestait l'interprétation que le défendeur avait fait du RPC s'agissant des frais de travaux de la commission d'invalidité et, plus particulièrement, de la demande du requérant visant à obtenir le remboursement des frais de voyage et de séjour que sa femme et lui-même avaient exposés pour se rendre à une consultation à la demande de la commission. Le Tribunal a rejeté la requête sur la base des dispositions claires du RPC à cet égard. L'affaire n° 2016/1076 concernait les conclusions rendues par la commission d'invalidité. Le requérant a affirmé que la procédure devant la commission était entachée de diverses irrégularités, qui, selon lui, avaient conduit cette dernière à mal apprécier la situation et à décider de ne pas lui octroyer de pension d'invalidité. Le

Tribunal a estimé que la décision de ne pas reconnaître au requérant le droit à une pension d'invalidité, qui faisait suite aux conclusions adoptées à l'unanimité par la commission, était conforme aux dispositions du RPC. En effet, ce règlement stipule que le secrétaire/directeur général accorde la pension d'invalidité en conformité avec les conclusions de la commission d'invalidité, sauf lorsqu'il y a une « erreur matérielle manifeste » dans la procédure ou dans les conclusions de la commission, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire. S'agissant de la demande du requérant visant à ce que lui soient communiqués certains documents médicaux établis par l'un des médecins ayant siégé à la commission, le Tribunal a fait observer que, même s'il était clair qu'aucun secret ne s'appliquait à l'agent en cause concernant son propre état de santé, le Tribunal ne pouvait pas déterminer quels étaient les éléments ou documents précis dans lesquels le médecin aurait pu rassembler les données médicales du requérant. De toute façon, l'avis du médecin concerné se retrouvait forcément dans le rapport de la commission. La requête a dès lors été rejetée.

L'affaire n° 2016/1071 concernait un agent dont le contrat de durée déterminée avait été renouvelé pour deux ans. La principale question soulevée dans cette affaire était de savoir si une agence pouvait adopter sa propre politique des contrats. Le Tribunal, rappelant la jurisprudence de la Commission de recours, a admis que les agences pouvaient, dans certaines circonstances, adopter des règles différentes de celles établies dans le RPC, mais il a souligné que les règles particulières ainsi édictées ne pouvaient en aucun cas restreindre les droits conférés aux agents tirant par le RPC. Il a conclu que l'organisme en cause dans cette affaire pouvait, sous certaines conditions, décider de prolonger le contrat de l'agent, mais que s'il choisissait de le faire, il était tenu, au vu des circonstances, d'offrir à l'intéressé un contrat de durée indéterminée. Le Tribunal a par conséquent annulé la décision d'offrir au requérant un contrat de durée déterminée.

Les requêtes dans **les affaires n°s 2016/1072 et 2016/1073** ont été déposées par le même requérant, qui était sous le coup d'une procédure disciplinaire. Dans l'affaire n° 2016/1072, le Tribunal a rejeté la requête sans autre procédure au motif que le requérant contestait des actes préparatoires qui s'inscrivaient dans le cadre de la procédure disciplinaire et qui ne constituaient pas des décisions administratives dirigées contre lui. L'affaire n° 2016/1073 portait quant à elle sur la décision qui avait

été prise de suspendre le requérant pendant la durée de la procédure disciplinaire. Le Tribunal a fait observer qu'en vertu de l'article 60.2, «l'agent qui est l'objet d'une accusation grave peut être suspendu immédiatement». La suspension ayant été décidée avant que des accusations ne soient portées contre le requérant, le Tribunal a ordonné, sans préjudice de sa position en droit sur le fond de la procédure disciplinaire, que la décision de suspension soit annulée.

Dans **l'affaire n° 2016/1074**, le requérant a fait valoir qu'il aurait dû se voir offrir un contrat de durée indéterminée au lieu d'un contrat de durée déterminée, sur la base des critères définis à l'article 5.5.3 du RPC et dans la directive 50-6 du Commandement allié Transformation énonçant la politique applicable aux contrats du personnel civil OTAN. Le Tribunal a conclu que, dans le cadre établi par l'article précité, il était permis d'adopter une directive interne pour s'assurer que les agents et les autres agents civils concernés bénéficient du même traitement. Il a précisé, à cet égard, qu'une directive interne telle que la directive 50-6 devait être considérée comme une règle de conduite que le chef d'organisme OTAN s'imposait à lui-même dans l'exercice du large pouvoir discrétionnaire que lui conférait le RPC, et qu'il ne pouvait donc pas s'en écarter, sous peine d'enfreindre le principe d'égalité de traitement. Le Tribunal a estimé que le requérant satisfaisait aux critères d'octroi d'un contrat de durée indéterminée établis dans la directive précitée, et il a annulé la décision du défendeur de ne pas offrir un tel contrat à l'intéressé.

Dans **l'affaire n° 2016/1077**, le requérant a contesté la décision prise par la défenderesse de ne pas lui rembourser la rétribution qu'il avait dû payer pour le renouvellement de son habilitation de sécurité en application d'un texte de loi adopté peu de temps auparavant par un des pays membres de l'OTAN. Le requérant a fait valoir que la question du paiement ou du remboursement de cette rétribution n'était pas traitée de la même manière dans les différents sites d'implantation de la partie défenderesse et que cela créait une discrimination. Le Tribunal a rejeté la requête sur le fond. Il a fait observer que le RPC n'obligeait aucunement la défenderesse à prendre en charge la rétribution et que le paiement ou le remboursement de la somme concernée dépendait de la législation nationale applicable. Il a en outre considéré que, contrairement aux allégations faites par le requérant, il n'y avait pas d'usage établi qui s'appliquerait uniformément sur tous les sites d'implantation de la partie défenderesse.

et qui ferait naître pour cette dernière une obligation de rembourser ou de payer la rétribution. Il a par ailleurs signalé qu'il n'était pas compétent pour interpréter la législation nationale.

Dans **l'affaire n° 2016/1097**, il a été statué sur le seul fondement des observations écrites, comme convenu par les deux parties. En 2015, le requérant avait introduit un recours gracieux auprès du secrétaire général pour lui demander de réexaminer la décision qui avait été prise, en 2006, de mettre fin à son contrat et de lui accorder une pension d'invalidité. Il se basait sur les modifications qu'une organisation européenne avait apportées à son régime de pensions en 2008, ainsi que sur la jurisprudence d'une juridiction nationale ayant trait à ces modifications. Le Tribunal a constaté que le requérant n'avait pas avancé de motif valable qui justifierait de faire annuler la décision plus de dix ans après son adoption. Il a conclu que les régimes de pensions des autres organisations internationales et les changements apportés à ceux-ci ne sauraient fonder l'annulation d'une décision prise valablement en vertu du régime de pensions de l'OTAN, et que les règles en matière de pensions établies dans le RPC avaient été correctement appliquées au cas du requérant. En outre, il a rappelé qu'il ne lui appartenait pas de changer les règles en vigueur ou de les appliquer et de les interpréter au-delà du sens qui leur était communément attribué. Il a dès lors rejeté la requête. Il a toutefois tenu à souligner que l'Administration assumait une responsabilité particulière dans le processus de règlement des litiges, en ce sens qu'elle avait le devoir d'assister les agents ou anciens agents et de leur indiquer précisément quelle procédure ils devaient suivre, ou à quelle personne ou instance ils devaient s'adresser.

Dans **l'affaire n° 2016/1098**, le requérant a contesté le nouveau contrat de durée déterminée qui lui était offert au motif qu'il contenait une clause prévoyant son transfert à un autre lieu d'affectation à une date indéterminée. Le Tribunal a estimé qu'aucune disposition n'interdisait à l'Administration d'offrir à un agent qu'elle souhaitait reconduire dans ses fonctions des conditions différentes de celles qui s'appliquaient à son précédent contrat. Il a toutefois fait observer que l'Administration devait réserver le cas où l'agent n'accepterait pas ces nouvelles conditions en lui donnant la possibilité de refuser le renouvellement de son contrat et de bénéficier de l'indemnité de perte d'emploi prévue dans un tel cas. Le Tribunal a conclu que c'était bien ce qui avait été fait dans cette affaire. Par ailleurs, la situation avait évolué au cours de l'instance, si

bien qu'au moment de l'audience, le requérant avait déjà été transféré à son nouveau lieu d'affectation. Le Tribunal a dès lors rejeté le surplus des demandes.

Enfin, dans deux affaires, les requérants n'avaient pas respecté la procédure précontentieuse ou épuisé toutes les voies de recours précontentieuses.

Dans **l'affaire n° 2016/1068**, la requérante contestait la décision qui avait été prise de ne pas lui octroyer de pension d'invalidité. Elle avait engagé une procédure précontentieuse, sans toutefois aller jusqu'au bout. S'appuyant sur sa jurisprudence et sur le RPC, le Tribunal a confirmé que, comme le faisait valoir le défendeur, les décisions communiquées par une autre autorité que le chef d'organisme OTAN ne sauraient être considérées comme des décisions «prises directement» par ce dernier. Il a souligné qu'il était de plus en plus d'usage dans les administrations nationales et internationales d'indiquer à la partie requérante les démarches à entreprendre au cas où celle-ci ne serait pas satisfaite de la réponse reçue. Il a toutefois fait observer qu'en l'occurrence, la requérante avait pris ses décisions en pleine connaissance des règles applicables, même si elle les avait interprétées erronément, ce dont elle portait la responsabilité. La requête a dès lors été rejetée.

Dans **l'affaire n° 2016/1075**, la requérante avait directement saisi le Tribunal d'une requête, en indiquant qu'elle engagerait une procédure précontentieuse rétroactivement. Le Tribunal a rappelé que, selon sa jurisprudence constante, toutes les voies de recours précontentieuses devaient avoir été épuisées avant qu'une requête ne soit déposée. Il a déclaré la requête irrecevable et l'a rejetée sans autre procédure.